

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Reducir la temporalidad,
reforzar la estabilidad

Propuesta sindical de empleo para la
negociación con CEOE y CEPYME

Negociación colectiva 2001

Propuesta sindical

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, octubre 2000

Realiza: Paralelo Edición

1. INTRODUCCIÓN

La puesta en marcha de la negociación colectiva para el año 2001 sobre la base de una sólida unidad de acción entre las dos Confederaciones Sindicales, UGT y CC.OO., y las respectivas Federaciones, es un objetivo prioritario. Por ello, ambas organizaciones hemos decidido **iniciar los trabajos de elaboración de los objetivos y criterios generales** para la negociación colectiva del próximo año mediante una reunión unitaria con todas las Federaciones Estatales, para conseguir la mayor eficacia en los convenios colectivos y en la acción sindical en las empresas y en los sectores.

Los objetivos de esta primera reunión no son otros que:

- **Resaltar la negociación colectiva como el eje central de nuestra actividad.** Más allá de las negociaciones confederales, nuestro objetivo es llegar a las empresas y ampliar nuestra capacidad de intervención, de afiliación y de representación en las mismas.
- **Difundir las principales ideas fuerza** sobre la negociación colectiva, tanto en el seno de nuestras organizaciones como al conjunto de los trabajadores, a través de los medios de comunicación.
- **Definir el contexto** en el que se va a desarrollar la negociación colectiva en el año 2001.
- Aprobar por consenso el **guión** de trabajo para la elaboración de los objetivos y criterios para la negociación colectiva en 2001.
- Fijar el **calendario** de trabajo:
 - Trabajo interno de cada organización confederal sobre la base del guión aprobado.
 - Trabajo específico de las respectivas Federaciones para la adecuación de los objetivos y criterios generales orientados desde el guión inicial.
 - Aprobación por las organizaciones confederales de sus respectivos objetivos y criterios a mediados de noviembre.
 - Elaboración posterior del documento unitario para la negociación colectiva en el año 2001.
 - Presentación del documento unitario a mediados de diciembre.
 - Promover asambleas unitarias en el mes de enero.

1.1. La importancia de la negociación colectiva

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

1.2. El compromiso confederal

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

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

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

1.3. Las Federaciones son las protagonistas

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

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

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

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

1.3.1. *Un caso específico: los empleados públicos*

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

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

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

1.4. Reforzar la unidad de acción

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

La unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT es la base sobre la que debemos sostener la negociación colectiva tanto confederal como sectorialmente; y, a su vez, la elaboración conjunta de criterios para la negociación colectiva es una base esencial en la unidad de acción. Nos permite resaltar lo que hay de común en nuestros objetivos, que es mucho, frente a las diferencias que sin duda existen.

Este trabajo por la unidad de acción lo debemos desarrollar en todos los ámbitos de actuación, ya sean confederales o federales. Nos debemos marcar la tarea de desarrollar objetivos y criterios unitarios de negociación colectiva en todos los ámbitos.

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

2. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN

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

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

Y este incremento de la participación de los asalariados en el reparto de la renta nacional podemos conseguirlo por tres vías complementarias: aumentando el número de personas con empleo; alargando el tiempo durante el cual están empleadas, con una mayor estabilidad; e incrementando los salarios percibidos. Así ha sido en el último periodo en España, donde el cre-

cimiento del empleo explica el ligero aumento de la participación de la remuneración de los asalariados sobre la renta nacional.

Ahora bien, en el momento actual hay que tener en cuenta algunos datos que ensombrecen el panorama. En especial, que la inflación ha desbordado en España la previsión inicial del Gobierno de forma tal que carecer de cláusula de revisión salarial supone en la mayor parte de los casos perder poder de compra. Y a ello se añade ahora, por parte del Gobierno, una previsión de IPC para el año 2001 limitada al 2%, a pesar de que todos los expertos consideran imposible acabar el año con esa cifra. Sin duda, esto tendrá su reflejo en las negociaciones salariales.

Además, debemos considerar la persistencia de problemas serios en relación al empleo. Siendo cierto que la tasa de paro se sitúa hoy en el 14%, no lo es menos que hay una distribución desigual del desempleo según colectivos (mujeres y jóvenes, especialmente) y zonas geográficas. Distribución desigual que también afecta a la alta tasa de temporalidad que todavía se registra en España, problema que incide de una forma especial entre los jóvenes.

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

Generar empleo y conseguir una mayor estabilidad del mismo siguen siendo, por tanto, problemas esenciales ante los cuales tenemos que actuar las organizaciones sindicales. Deben formar parte de nuestros objetivos en la negociación colectiva, como lo son en los procesos de negociación que ambas confederaciones sindicales mantenemos con las organizaciones empresariales y con el Gobierno. Ambos ámbitos de negociación, el confederal y el sectorial, deben apoyarse y sostenerse mutuamente.

3. PRINCIPALES OBJETIVOS

El empleo sigue siendo un elemento central de nuestras reivindicaciones. En concreto, limitar la temporalidad y aumentar la calidad del empleo con una mayor estabilidad es un objetivo que pasa por reforzar la causalidad de la contratación temporal y por regular de manera adecuada todos los procesos de subcontratación.

En estos momentos, la negociación salarial se configura, igualmente, como un elemento fundamental en los convenios. Nuestra **política salarial** debe mejorar y proteger el poder de compra de los asalariados. Debe incidir, especialmente, en la eliminación de aquellas discriminaciones que aún persisten en el caso de las mujeres; y debe contribuir a resolver problemas de desigualdad también mediante la introducción de salarios mínimos garantizados en los convenios colectivos.

Hay que seguir en la senda de la reducción efectiva del **tiempo de trabajo** y el control de su distribución, con el triple objetivo de crear empleo, mejorar las condiciones de trabajo y desarrollar la actual regulación sobre compatibilidad entre la vida laboral y la familiar.

Hay que ampliar la **capacidad de participación e intervención sindical**. Lo cual significa extender y mejorar los derechos sindicales de información, consulta y negociación, así como los de representación.

Desarrollar la **igualdad de oportunidades** utilizando la negociación colectiva como vehículo. Promover en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar las discriminaciones, directas o indirectas.

Impulsar medidas que garanticen la **seguridad y la salud en el trabajo**, ampliando igualmente nuestra capacidad de participación, seguimiento y control.

Avanzar en el **fortalecimiento de la negociación colectiva**, cubriendo sectores sin convenio e impulsando los ámbitos estatales para la negociación sectorial.

4. MÁS Y MEJOR EMPLEO

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

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

4.1. *Mejorar la calidad del empleo: reducir la temporalidad*

Limitar la temporalidad en el empleo: establecer prioridades en cada sector; introducir cláusulas que limiten la utilización (causa y tiempo), el encadenamiento y el volumen de la contratación temporal; fijar indemnizaciones a la finalización de los contratos temporales; ampliar derechos de información y participación sindical sobre empleo y contratación.

Controlar la subcontratación: establecer garantías salariales y de condiciones de trabajo del personal de subcontratas; impedir la cesión ilegal de trabajadores; establecer límites (fijar acti-

vidades y tareas) a la subcontratación de actividades permanentes; exigir niveles de estabilidad en el empleo en la empresa subcontratada; ampliar los derechos de información y representación.

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

- *En la empresa principal:* establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes y controlar el volumen de empleo temporal en las contrata que se realicen, incidiendo en la exigencia de más empleo indefinido también en la empresa de subcontratación.
- *En la empresa contratista:* evitar que toda la contratación sea temporal mediante contratos de obra o servicio, negociar la conversión a indefinidos de estos contratos y la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal.

Regular el trabajo a tiempo parcial y el fijo-discontinuo: reforzar las garantías establecidas en la norma y, de forma preferente, las referidas a jornada (distribución, interrupciones, horas complementarias) y voluntariedad, así como asegurar la estabilidad.

Promover el contrato de relevo: establecer procedimientos y requisitos para regular la distribución de la jornada, los horarios y los puestos de trabajo de relevados y relevistas, y dotar de estabilidad al trabajador relevista.

4.2. Reducción del tiempo de trabajo

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

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

En la negociación colectiva de 2001 debemos seguir caminando en la misma dirección de ampliar el número de convenios que reducen jornada y de intensificar las horas de reducción. Los resultados obtenidos nos confirman que es posible seguir avanzando y dirigir nuestros nuevos esfuerzos hacia un **objetivo ambicioso de reducción de la jornada** laboral vinculado con el camino hacia las 35 horas semanales para crear empleo.

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

En cuanto a las **horas extraordinarias**, hay que hacer hincapié en que éstas son incompatibles con la reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo; por este motivo, en la negociación colectiva se tendrá que definir de forma restrictiva las causas que puedan dar lugar a su realización, teniendo como objetivo la reducción progresiva de los límites a todos los niveles con el objetivo progresivo de la prohibición de su realización, objetivo 0 en esta materia.

4.3. Fomentar la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación

Establecer condiciones no discriminatorias para los nuevos empleados, tratando de igualar la totalidad de las condiciones de trabajo de los contratos temporales y los contratos indefinidos.

Reforzar nuestras actuaciones a favor de la **igualdad de oportunidades** y favorecer a los colectivos con mayores dificultades. Proceder al análisis o revisión de la valoración de los puestos y funciones de cada trabajo, para la correcta aplicación del principio de «igual retribución por trabajos de igual valor», de acuerdo con las directrices europeas, con la finalidad de poder abordar la posterior corrección de las discriminaciones salariales por razón de género.

5. MEJORAR EL PODER ADQUISITIVO Y ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES SALARIALES

5.1. Mejorar y proteger el poder adquisitivo

El objetivo de ambas confederaciones sindicales en política salarial debe ir dirigido a mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores, de acuerdo con las orientaciones de la Confederación Europea de Sindicatos. Esto supone fundamentalmente la combinación de varios factores: **IPC previsto, cláusulas de revisión y aprovechamiento del margen de productividad**. Este objetivo deberá ser desarrollado según la situación concreta de los sectores y de las empresas, en función de distintas variables como los beneficios empresariales, la evolución del empleo, la persistencia de discriminaciones o desigualdades concretas, la pérdida de poder adquisitivo sufrida en el último periodo, etcétera.

Asu vez, establecer como referencia la inflación prevista exige la incorporación en todos los convenios de **cláusulas efectivas de revisión** que eviten la repercusión en los salarios de evoluciones al alza de los precios y, por tanto, aseguren el mantenimiento de los incrementos salariales acordados en los convenios.

5.2. Salario mínimo garantizado

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

En este sentido, y dado que el Gobierno incumple la Carta Social Europea en materia de retribución suficiente, al mantener un salario mínimo interprofesional muy inferior al recomendado por el Comité de Expertos encargado de velar por el cumplimiento de esta carta, se deberá establecer un salario mínimo de convenio que debe equipararse al 60% del salario medio neto de nuestro país, lo que se traduce en una aproximación paulatina a un salario aproximado a 100.000 pesetas mensuales.

5.3. Corregir desigualdades de género y por modalidad de contrato

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

Según la estructura de la negociación colectiva de cada sector, deberemos articular el ámbito más adecuado para la aplicación de estas medidas.

5.4. Promover la previsión social complementaria

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

6. MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

Teniendo en cuenta que se han producido cambios importantes en el mercado de trabajo basados en una mayor flexibilidad de las relaciones laborales, la aparición de nuevas activida-

des productivas, nuevas formas de organización del trabajo y serios intentos de individualización de las relaciones de trabajo, se hace cada vez más necesario regular en los convenios colectivos los derechos de participación en todas las decisiones de la empresa que afecten a sus condiciones de trabajo.

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

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

6.2. Impulsar medidas para la igualdad de oportunidades

Desde la negociación colectiva, deberemos plantearnos la adecuación de los contenidos a las últimas reformas normativas a fin de suplir sus carencias, evitar posibles efectos negativos, o asumir el papel que algunas normas delegan en la negociación colectiva. Por otra parte, es fundamental incorporar la transversalidad como principio integral al proceso de negociación colectiva.

Establecer **cláusulas generales antidiscriminatorias** en las que se recoja la aplicación obligatoria del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

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

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

Constituir **Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud** en cada uno de los convenios sectoriales, con competencias y funciones análogas a las que determina la ley para los Comités de centro de trabajo, con **delegado sectorial de prevención** y con dotación económica.

Adquisición del carácter vinculante de las propuestas y consideración de los delegados de prevención respecto a las materias objeto de consulta y participación. Los delegados de pre-

vención deben disponer de un crédito horario adicional que les permita cumplir con sus funciones como delegados de prevención y como delegados de personal.

Garantizar los elementos necesarios para una vigilancia específica, en relación a los riesgos, de la salud de los trabajadores y trabajadoras. A partir del 1 de enero de 2001, los reconocimientos médicos no van a ser gratuitos y, por tanto, hay que negociar su pago a cargo de la empresa y la calidad de los mismos. De cara a este último aspecto hay que hacer especial hincapié en la **implantación de reconocimientos médicos específicos** en base a los riesgos detectados.

6.4. Medio ambiente

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

El principal objetivo es lograr la participación de los representantes sindicales en la gestión medioambiental de las empresas y realizar un seguimiento que nos permita conocer la evolución de la integración de este tema en los convenios.

Los convenios sectoriales estatales deberán incluir una **cláusula específica de medio ambiente**, cuyo contenido mínimo establezca el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información sobre el comportamiento ambiental de la empresa y a la formación de los trabajadores en materia de medio ambiente. En este sentido, se establecerá un mínimo de horas del total de la oferta formativa para cursos sobre temas de medio ambiente. Hay que establecer la participación sindical en las comisiones de medio ambiente que se crean en el marco de los sistemas de gestión medioambiental de la empresa.

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

La formación continua es un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, en la negociación colectiva debemos consolidar y fortalecer la formación estructurando y articulando en los diferentes ámbitos de los convenios colectivos todas las materias de formación.

Dejando constancia que el acceso a la formación continua es un derecho para los trabajadores y el facilitarla es un deber para el empresario, lo cual debe estar reflejado en la negociación colectiva.

Garantizar la igualdad de oportunidades y favorecer a los colectivos de trabajadores con mayor dificultad, marcando porcentajes de participación en los planes de formación, estableciendo prioridades para estos colectivos, así como regulando los permisos individuales para la formación.

7. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

7.1. Estructura, vertebración y articulación

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

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

7.2. Ritmos, vigencias y participación

Es necesario incluir en todos los convenios y, muy especialmente en los plurianuales, instrumentos de acción sindical para su utilización durante la vigencia, previendo fórmulas de adecuación a cambios internos o externos, fórmulas que permitan mantener activa nuestra capacidad de intervención sobre las condiciones de trabajo. Una buena regulación de las condiciones de trabajo puede quedar devaluada si no se prevén instrumentos para garantizar una adecuada aplicación, especialmente en lo relacionado con los derechos de los representantes sindicales y el papel activo de las Comisiones Paritarias.

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

7.3. Mediación y arbitraje

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

Los sistemas de mediación y arbitraje, tanto el estatal como los autonómicos, prevén el encauzamiento de conflictos de intereses típicos, como los periodos de consultas en materias de expedientes de regulación de empleo o el estancamiento de la negociación colectiva. En este contexto, la mediación y el arbitraje pueden ser instrumentos de apoyo muy útiles para la acción sindical.

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

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

Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad

Propuesta sindical de empleo para la negociación con
CEOE y CEPYME

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, octubre 2000

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-42183-2000

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	6
2.1. Medidas relativas a la contratación temporal	7
2.1.1. Reforzar la causalidad de los contratos de duración determinada	8
2.1.2. Evitar el abuso en la sucesión de contratos temporales	9
2.1.3. Otras modificaciones en relación con la directiva comunitaria sobre contratos de duración determinada	9
2.1.4. Sobrecoste económico de la contratación temporal	9
2.1.5. Control de la temporalidad por parte de las Administraciones Públicas, los Servicios Públicos de Empleo y la autoridad laboral	10
2.2. Medidas relativas a la contratación indefinida	10
2.3. Medidas relativas a contrata y subcontratas	11
2.4. Reducción y reordenación del tiempo de trabajo	11
3. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	12
3.1. Una negociación específica	13
3.2. Materias sobre las que habría que actuar	14
4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	17
4.1. La negociación colectiva: la necesidad de su transformación	17
4.1.1. Naturaleza jurídica de los compromisos contenidos en el acuerdo	18
4.1.2. Vertebración de la negociación colectiva	18
4.1.3. Ámbitos funcionales y personales. Redefinir los sectores	18
4.1.4. Potenciar la participación colectiva	19
4.1.5. Propuestas de carácter institucional	20
4.2. Cubrir los vacíos existentes	20
4.3. Renovar el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos	21

1. INTRODUCCIÓN

La favorable coyuntura económica viene produciendo un crecimiento de la economía española y del empleo que, en el caso de nuestro país, es superior al del conjunto de la Unión Europea. Los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social constituyen uno de los elementos que han contribuido al crecimiento suplementario y a la mayor creación de empleo de estos años.

En los últimos meses, no obstante, han aparecido dificultades que están produciendo un debilitamiento del crecimiento económico y del empleo y la desaceleración de las inversiones empresariales.

Sin perjuicio de las necesarias medidas en otros órdenes, el diálogo social dobla su importancia como elemento clave para recuperar el clima de estabilidad social, reducir las incertidumbres de empresas y trabajadores, y favorecer un nuevo horizonte configurando las mejores expectativas posibles a largo plazo.

En el mes de abril de 2001 se cumplen los cuatro años de vigencia de los Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad del Empleo (AIEE) y sobre negociación colectiva (AINC). Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes hemos iniciado los trabajos para, en el marco de las Comisiones respectivas para el seguimiento de los mismos, analizar el desarrollo de las materias acordadas, así como los resultados en materia de estabilidad del empleo y reducción de la temporalidad, como primer paso de la negociación de nuevas medidas que permitan renovar el AIEE y el AINC en la dirección de aumentar la estabilidad del empleo y fortalecer y racionalizar la negociación colectiva.

Por tanto, para UGT y CC.OO., en esta negociación con la patronal para la revisión del AIEE, se trata de reforzar los objetivos generales que ya en su momento definió este acuerdo y que se concretan básicamente en conseguir mayor estabilidad en el empleo a partir de la reducción de la temporalidad y de la rotación.

El mantenimiento de un volumen excesivo de empleo temporal, que no responde a razones derivadas de la estructura productiva española, es una fuente de distorsiones de todo tipo (para el desenvolvimiento de una actividad empresarial eficiente, para la evolución del gasto público y las prestaciones sociales, para el desarrollo laboral y la vida de los trabajadores). Y constituye, además, una fuente permanente de inestabilidad que provocaría, como en ocasiones anteriores, ante un cambio de ciclo económico, el agudizamiento de los efectos recesivos con terribles consecuencias sociales.

El AIEE ha obtenido buenos resultados en el fomento de la contratación indefinida y su tra-

ducción en empleo estable, superiores a las expectativas que se tenían en el momento de su firma. En conjunto, las medidas relativas a los contratos indefinidos han supuesto, por lo tanto, un claro avance de la estabilidad.

Sin embargo, el volumen de empleo temporal ha permanecido inmutable, y la utilización de contratos temporales ha continuado creciendo y presentando los mismos problemas que se detectaban en 1977. Como resultado, la tasa de temporalidad se ha reducido sólo muy levemente. Lo que indica la inequívoca necesidad de tomar medidas, específicamente sobre la contratación temporal, a diferencia de lo realizado en 1997, cuando las reformas de mayor calado afectaron a la contratación indefinida.

En otro orden, la situación económica, la conveniencia de reforzar la creación de empleo y de buscar un nuevo equilibrio entre la adaptación de las empresas y las condiciones de trabajo conducen a la necesidad de ser más ambiciosos en el tratamiento de otras cuestiones que han sido o deben ser objeto del diálogo social.

En primer término, el fortalecimiento de la negociación colectiva, para dotar a su estructura de mayor consistencia, racionalidad y eficiencia. Segundo, la reducción y reorganización del tiempo de trabajo como mecanismo para incrementar la creación de empleo, dar un impulso a la negociación entre empresarios y trabajadores a todos los niveles, y mejorar las condiciones de trabajo. Y tercero, asegurar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la desaparición de las discriminaciones en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

2. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Las propuestas en este capítulo deben incidir en diferentes aspectos de la contratación y de la subcontratación, medidas que afecten a la regulación legal de las modalidades de contratación, medidas económicas que encarezcan la contratación temporal, así como medidas de control que requieren, de una parte, definir nuevos instrumentos de intervención sindical, un cambio de actitud de estas Administraciones Públicas y una mayor implicación para velar por el cumplimiento de la ley.

Por tanto, entendiendo que las organizaciones sindicales deben tener en cuenta las nuevas exigencias productivas, también les corresponde garantizar los derechos laborales, la seguridad en el empleo, la participación en la toma de decisiones.

Así, las reivindicaciones sindicales deben conformar un conjunto de medidas que vuelvan a recuperar la idea de que la contratación indefinida es la norma general y que la contratación temporal es la excepción y que, además, tiene que responder a causas objetivas.

Para ello, debemos reformar la regulación de la contratación temporal con el fin de reforzar la causalidad, establecer límites a los encadenamientos, eliminar las ventajas de costes laborales respecto a la contratación indefinida y darle un papel más activo a la negociación colectiva; cerrar las «vías de escape» que se han abierto en la contratación temporal desde la propia interpretación judicial; y garantizar el principio de no discriminación también en la contratación temporal.

Por otro lado, el objetivo sindical de dotar de mayor estabilidad al empleo requiere no sólo de la negociación con la patronal, sino de la **exigencia de negociación con el Gobierno en tres aspectos complementarios:**

- Desarrollo de medidas para poner freno a la creciente temporalidad en el sector público, entre ellas y de forma prioritaria, la eliminación del actual límite a la tasa de reposición para la cobertura de vacantes (sólo se pueden cubrir una de cada cuatro vacantes).
- Favorecer la estabilidad a través de la contratación de obras y servicios por parte de las Administraciones Públicas.
- Desarrollo de medidas concretas y conjuntas entre las distintas Administraciones territoriales, Servicio Público de Empleo, Inspección de Trabajo, para un control efectivo de la contratación temporal.

Además, teniendo en cuenta la disparidad sectorial con la que se está produciendo la evolución del empleo indefinido y temporal, así como de la tasa de temporalidad en las distintas ramas de actividad, se hace necesario **instar a las organizaciones sectoriales empresariales y sindicales a entablar, en sus respectivos ámbitos, el análisis y seguimiento de la estabilidad del empleo, así como a abordar las medidas necesarias para reforzar la misma en el seno de la negociación colectiva.**

2.1. Medidas relativas a la contratación temporal

El crecimiento del empleo indefinido, fruto de las medidas establecidas en 1997, no se ha visto acompañado sin embargo de una reducción del volumen de empleo temporal, de manera que éste ha seguido creciendo, aunque a un menor ritmo que el del empleo indefinido. La lenta y a la postre muy escasa reducción de la tasa de temporalidad es el resultado, por tanto, de esta situación.

Por ello es necesario establecer una mejor regulación de la contratación temporal. La elevada tasa de temporalidad sigue siendo, junto al desempleo, la característica más negativa del

mercado laboral en España, como señala la propia Comisión Europea en sus evaluaciones sobre los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

Las modificaciones legales que se realizaron a raíz de la firma del AIEE supusieron una mejora de la situación anterior, pero al mismo tiempo nos encontramos con que actualmente:

- Persiste un mal uso y abuso en la utilización empresarial de la contratación temporal. Este abuso se desarrolla como consecuencia de la alta disponibilidad que respecto a las decisiones empresariales tienen las personas con contrato temporal y por las ventajas económicas que conlleva a corto plazo, a pesar de los costes externos que provoca y de su incompatibilidad con el objetivo de la estabilidad en el empleo.
- La Inspección de Trabajo y/o los Servicios Públicos de Empleo no controlan las posibles situaciones de fraude.
- La propia jurisprudencia abre la mano ante situaciones de incumplimiento de las razones objetivas del contrato.
- La normativa sobre contrata y subcontratas resulta obsoleta para regular adecuadamente la nueva realidad productiva y para garantizar los derechos básicos laborales.
- Además, la nueva directiva europea sobre contratos de duración determinada (1999/70/CE, del Consejo de 28 junio 1999), fruto del acuerdo entre la CES y UNICE, establece algunas cuestiones que es necesario trasponer a nuestra legislación, como la causalidad de esta forma de empleo (razones objetivas), las relativas a la duración máxima total de los sucesivos contratos temporales, las garantías de igualdad de trato y no discriminación para quienes trabajan bajo esta forma de contratación, o los derechos de información sobre los contratos y los puestos de trabajo, tanto a los trabajadores como a la representación sindical.

Por tanto, partiendo de lo ya realizado desde 1997 y de los nuevos problemas, la actuación en materia de regulación legal se debería centrar en lo siguiente:

2.1.1. Reforzar la causalidad de los contratos de duración determinada

Es necesario reforzar desde la propia norma legal las razones objetivas por las que se pueden hacer contratos de duración determinada, precisamente para romper las dinámicas, tanto empresariales como judiciales, que se están instalando en las prácticas cotidianas.

Hay que especificar de manera explícita en el Art. 15 del ET. que sólo se podrán hacer contratos de duración determinada en los supuestos y por las causas establecidas en ese artículo.

Además, hay que modificar la definición del contrato de obra o servicio determinado para que quede expresamente claro que tanto la duración como la causa de estos contratos sólo pueden estar vinculadas a la naturaleza no permanente de la actividad y no a otros elementos como la relación mercantil entre empresas.

2.1.2. Evitar el abuso en la sucesión de contratos temporales

Se trata de establecer límites temporales a la utilización de sucesivos contratos temporales, fijando los límites tanto al puesto de trabajo como al trabajador, ya sean contratos de la misma o distinta modalidad, o incluso ETT.

En este sentido, habría que fijar el tiempo máximo en el que un puesto de trabajo puede estar cubierto mediante contratos temporales y/o ETT; fijar el tiempo máximo en el que un trabajador puede estar en la misma empresa, o grupo de empresas, con contratos temporales de la misma o distinta modalidad; y establecer las consecuencias jurídicas para el incumplimiento de estos requisitos.

2.1.3. Otras modificaciones en relación con la directiva comunitaria sobre contratos de duración determinada

Hay que incluir en el ET de forma expresa el principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada (incluidos los formativos) en relación con los trabajadores con contratos indefinidos. Igualmente, hay que incluir en el ET la igualdad de criterios de antigüedad relativos a las condiciones de trabajo (también formación, fondos de pensiones, etc.) para los trabajadores con contratos de duración determinada (incluidos los formativos) en relación a los trabajadores fijos. Y el derecho de información de los trabajadores con contratos de duración determinada (incluidos los formativos) sobre los puestos vacantes existentes en la empresa, así como el derecho preferente para ocupar los puestos fijos vacantes (requisitos y procedimientos).

2.1.4. Sobre coste económico de la contratación temporal

Los altos índices de temporalidad existentes, muy superiores a los que hay en el resto de los países de la Unión Europea, requieren también de actuaciones que establezcan una discriminación económica negativa en la contratación temporal respecto a la contratación indefinida. Las medidas propuestas para una nueva regulación de la contratación temporal, reforzando su

causalidad, estableciendo límites temporales y ampliando sus garantías, deben verse acompañadas de un sobrecoste económico de la contratación temporal.

Con el fin de suprimir las ventajas económicas del contrato temporal respecto al indefinido, es necesario establecer una cotización extraordinaria sobre los contratos temporales, cuya recaudación fortalecería la financiación de las políticas de empleo dirigidas tanto a mejorar la protección en situaciones de desempleo como a conseguir el objetivo de estabilidad con medidas de formación, orientación, etc.

2.1.5. Control de la temporalidad por parte de las Administraciones Públicas, los Servicios Públicos de Empleo y la autoridad laboral

Junto a las medidas expuestas, es necesario potenciar el control de la contratación temporal desde las diferentes Administraciones Públicas en sus diferentes niveles de responsabilidad, de forma que también desde su actuación su corrijan las situaciones de mal uso y de abuso en este tipo de contratos.

2.2. Medidas relativas a la contratación indefinida

El AIEE estableció un conjunto de medidas relativas a este tipo de contratación con el objetivo de reconducir hacia la contratación indefinida el nuevo empleo, así como convertir en indefinido el empleo temporal ya existente.

Hoy podemos decir que estas medidas han contribuido al crecimiento del empleo indefinido y han supuesto un freno al aumento de la tasa de temporalidad. Con carácter general, no se ha producido una sustitución de empleo fijo por temporal y, en todo caso, sí se ha producido el fenómeno contrario, transformación de empleo temporal en fijo, aunque de manera insuficiente.

El hecho de que el 80% del empleo creado lo sea con contratos indefinidos --exactamente lo contrario que en la anterior etapa de crecimiento-- muestra que esta modalidad no es un obstáculo para la creación de empleo. Incluso durante 1999, el contrato indefinido ordinario es el que ha tenido un mayor ritmo de crecimiento en su utilización por las empresas.

El contrato de fomento de la contratación indefinida acordado en 1997 se estableció con una vigencia de cuatro años, por lo que dicha vigencia finaliza el 16 de mayo del año 2001. Por tanto, deberá ser un elemento de negociación con la patronal si se prorroga o no su vigencia más allá del plazo entonces establecido, teniendo en cuenta el conjunto de medidas que pudieran adoptarse para la reducción del alto volumen de empleo temporal existente.

2.3. Medidas relativas a contrata y subcontrata

Se trataría de hacer una definición de contrata y subcontrata que coincida con el ámbito real de la descentralización productiva. Además, se debería dar la indicación desde la propia norma para que los convenios colectivos puedan fijar las actividades y tareas objeto de subcontratación, especialmente en el caso de actividades inherentes a la propia actividad de la empresa.

A efectos de responsabilidad entre empresas, hay que entender por propia actividad todas aquellas actividades indispensables para el buen funcionamiento de la empresa, aunque éstas no formen parte del ciclo productivo, tales como limpieza, mantenimiento, seguridad, etc. Todas las empresas que formen parte de la cadena de subcontratación deberán tener responsabilidad solidaria en materia laboral y de Seguridad Social. Deberá ser requisito para contratar o subcontratar el que las empresas que forman parte de la cadena de subcontratación deberán ser conocedoras y dar su consentimiento. En cuanto a la responsabilidad laboral, se trataría de ampliar las actuales responsabilidades, que son sólo estrictamente salariales, para incluir las dietas, pluses de puesto de trabajo y de transporte, indemnizaciones por despido o extinción del contrato, salarios de tramitación.

Por otro lado, hay que reforzar desde la ley los mecanismos y garantías de subrogación en el caso de transmisión de actividad, posibilitando la subrogación en los casos en que la empresa es sólo un conjunto organizado de trabajadores, sin que sea necesaria la transmisión de otro elemento patrimonial, así como en el caso de cambio de contrata. En este mismo sentido habría que definir la subrogación en las AA.PP.

Además, se trataría de identificar más claramente cuándo una empresa de servicios que actúa como contrata o subcontrata supone, en la práctica, una cesión ilegal de mano de obra.

Por último, hay que ampliar los derechos de información de la representación legal de los trabajadores de la empresa principal y dotarles de capacidad para representar a los trabajadores de las contrata.

2.4. Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

CC.OO. y UGT consideramos que la reducción y reorganización del tiempo de trabajo, el avance hacia las 35 horas semanales, pueden contribuir a incrementar el empleo, así como a mejorar la calidad del mismo, en la medida que ambas partes, sindical y patronal, seamos capaces de negociar sobre esos dos aspectos del tiempo de trabajo, necesariamente muy vinculados a la flexibilidad interna y a la participación de los trabajadores.

Por tanto, en la línea de los criterios conjuntos ya aprobados por UGT y CC.OO., se proponen los siguientes ejes de negociación:

- a) Reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo.
- b) Reordenación del tiempo de trabajo y participación.
- c) Mecanismos de reducción de las horas extraordinarias.
- d) Marco incentivador y de apoyo a los acuerdos negociados en el ámbito interconfederal, y en los sectores productivos y empresas.

El AIEE, en el punto 6 del Capítulo I, estableció que durante el primer año de vigencia del mismo, «las partes firmantes estudiarán todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas».

Así mismo se estableció solicitar al Gobierno la apertura, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 del ET, de un proceso de consultas sobre la realización de horas extraordinarias.

Hoy, después de más de tres años de vigencia del AIEE, hay que señalar que se han incumplido ambos aspectos. El primero por la posición negativa mantenida por las organizaciones empresariales para tratar los aspectos relativos al tiempo de trabajo (jornada, permisos, tiempo parcial, contratos de relevo), como propusimos las organizaciones sindicales. Y el segundo, relativo a las horas extraordinarias, por la oposición del Gobierno a modificar la regulación actual, de forma que, pese a la solicitud de las organizaciones sindicales y de las empresariales no abrió nunca un verdadero periodo de consultas.

3. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Hay que señalar que a lo largo de estos tres años ha quedado en evidencia para toda la sociedad que en el mercado laboral, los problemas más acuciantes (desempleo, precariedad laboral, economía sumergida, diferencias substanciales en las condiciones retributivas y de trabajo) afectan de manera muy significativa a determinados colectivos, fundamentalmente a las mujeres y a los jóvenes, aunque también a otros colectivos específicos, como inmigrantes, mayores de 45 años o personas con discapacidad.

En España, la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo se mantiene bajo unas características muy preocupantes e inasumibles, como ha puesto en evidencia el reciente informe de la Comisión Europea valorando los resultados del último Plan de Empleo español, en donde además de una valoración negativa en cuanto a la persistencia de la muy alta

precariedad laboral general, señala de manera relevante las condiciones que afectan en mayor medida a las mujeres.

Esta situación hace hoy más necesario que nunca un proceso de negociación que permita la adopción de medidas eficaces para corregir las desigualdades y discriminaciones que todavía persisten. En este sentido, muchas de las medidas incluidas en este documento pueden tener efectos positivos sobre la situación de las mujeres en relación al empleo, ya que afectarían a algunos sectores de actividad muy feminizados (Administraciones Públicas, sector servicios, subcontratas de sectores industriales).

Es preciso crear, desde las organizaciones empresariales y sindicales, las condiciones idóneas que favorezcan la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral, cuyos resultados culminen en el compromiso de un acuerdo interconfederal que alcance carácter legislativo.

3.1. Una negociación específica

Pero más allá de los aspectos que se deriven de las mesas ya señaladas, sobre empleo y protección social, CC.OO. y UGT consideramos necesario promover un proceso de negociación específico para conseguir avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para iniciar ahora las negociaciones en esta mesa, además de la aportación de informes de situación laboral de las mujeres (empleo, contratación, retribuciones, contenidos de convenios colectivos, formación profesional) y de experiencias positivas en materia de formación, empleo, conciliación vida laboral y familiar u otras materias, UGT y CC.OO. consideramos necesario abordar la negociación de las diferentes materias desde el papel de la negociación colectiva y desde el ámbito de la regulación legal.

- **Potenciar la negociación colectiva como instrumento para corregir las desigualdades laborales entre hombres y mujeres.**

Los contenidos de los convenios colectivos y también las prácticas empresariales no expresamente reguladas en convenio, presentan aún numerosas situaciones muy desfasadas en relación con la normativa legal. Algunas regulaciones de convenios incluso con contenidos equivalentes a normas legales preconstitucionales, y por supuesto otras muchas muy poco en consonancia con la jurisprudencia española y comunitaria que ha sentado las bases para actuar contra efectos de discriminación indirecta.

Los cambios en esta materia son aún muy tímidos y poco generalizados, aunque las discri-

minaciones directas estén ya poco presentes en la letra de los convenios colectivos y sean cada vez más los que incorporan alguna cláusula genérica de igualdad de oportunidades y no-discriminación en razón de género, o prevengan y sancionen el acoso sexual en el trabajo, o prevean mejoras en materia de permisos y excedencias para facilitar el cuidado de personas dependientes.

En consecuencia, parece evidente que para impulsar un cambio substancial en las relaciones laborales contractuales, son necesarias iniciativas más precisas.

- **Promover cambios en la regulación legal para que ésta sea actualizada recogiendo expresamente los criterios establecidos por la normativa comunitaria y por la jurisprudencia nacional y europea en materia de igualdad y no discriminación y para mejorarla en otras materias:**

Las Confederaciones Sindicales de CC.OO. y UGT consideramos conveniente que se acometan los cambios legales necesarios para eliminar las lagunas y carencias que en algunas materias presenta aún la legislación española, y que podrían estar limitando la aplicación efectiva de derechos laborales básicos.

En lo que afecta a la legislación laboral, esa modificación legal debería ser el producto de un consenso previo establecido entre patronales y sindicatos, por lo que debería tratarse de establecer en la mesa negociadora una propuesta a trasladar al Gobierno para su plasmación legal mediante el correspondiente proceso parlamentario.

3.2. Materias sobre las que habría que actuar

- **El acceso al empleo, la promoción y permanencia en el trabajo:**

Es de conocimiento general que la posición de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por una fuerte segregación profesional, horizontal y vertical, que obstaculiza fuertemente su acceso a muchas profesiones y puestos de trabajo, de mayor relevancia profesional y retributiva, y que limita considerablemente el desarrollo de una carrera profesional en consonancia con sus reales conocimientos académicos y profesionales.

En los procesos de extinción de contratos, se produce también una situación claramente desfavorable para las mujeres trabajadoras, tanto porque al tener un mayor índice de precariedad se ven afectadas en mayor medida por la extinción de contratos temporales, como porque los procesos de reconversión se saldan con frecuencia con una mayor reducción del empleo feme-

nino, cuando se utilizan vías de «voluntariedad», cuando se utilizan criterios sexistas o supuestamente neutros, pero con resultados perjudiciales para las mujeres.

Sería preciso, por tanto, abordar medidas para la mejora de la formación como mecanismo compensador de las desigualdades entre hombres y mujeres, atendiendo a determinados aspectos de la misma que favorezcan en la práctica el acceso de las mujeres al empleo, a todo tipo de profesiones y puestos de trabajo, a la promoción profesional, y con especial atención a los colectivos de mujeres que tienen mayores dificultades de empleabilidad.

- **La eliminación de diferencias retributivas discriminatorias:**

Las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO. consideramos que una gran parte de las diferencias retributivas son discriminatorias y muy perjudiciales para las mujeres afectadas.

La discriminación salarial se detecta, no sin grandes dificultades, sobre todo cuando se trata de discriminaciones indirectas, en factores que se utilizan para determinar la valoración del trabajo y la asignación de retribuciones, y que se plasman en la clasificación profesional, en la valoración de puestos de trabajo, en los sistemas de promoción y en la configuración del salario variable.

Las diferencias discriminatorias son susceptibles de ser eliminadas o aminoradas mediante un conjunto de iniciativas en todos los ámbitos de actuación, en la línea de las recomendaciones aprobadas en 1994 por la Comisión Europea (Memorándum y Código de Actuación sobre Igual retribución para trabajo de igual valor), donde son parte activa los agentes sociales, empresarios y sindicatos.

Proponemos el establecimiento de medidas que resulten eficaces para ir eliminando las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, y que hagan real la aplicación práctica del principio de «igual retribución por un trabajo de igual valor».

- **La compatibilización de la vida laboral y familiar:**

Aunque insatisfactoria y limitada, la ley aprobada el pasado año, introdujo numerosos cambios en el Estatuto de los Trabajadores, con relación al permiso por maternidad o adopción, permisos retribuidos, excedencias, reducción de jornada, además de en otras leyes laborales y de la Seguridad Social, en línea con las directivas de protección de la maternidad y de permisos parentales, esta última derivada de un acuerdo entre patronales y sindicatos en el ámbito europeo.

A pesar del tiempo transcurrido desde la aprobación de la ley, aún carece del obligado meca-

nismo de desarrollo, por lo que algunas de las medidas establecidas parecen de difícil utilización.

Las Confederaciones Sindicales de CC.OO. y UGT estiman necesario urgir la adecuación de los convenios a la nueva legislación, para evitar que el desconocimiento de la ley conlleve inaplicación de los nuevos derechos que son considerados de gran relevancia para la protección de la maternidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y para favorecer una mayor asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres.

Por otra parte, y dada la insuficiencia de la ley, consideramos que desde el diálogo social pueden avanzarse otras medidas adicionales, tanto en el marco de los convenios colectivos como en una nueva modificación legal.

- **La mejora de otras condiciones de trabajo:**

Dos aspectos centran las principales necesidades en este terreno y son la protección de los riesgos durante el embarazo y lactancia y la protección frente a riesgos profesionales para la salud, con especial incidencia para las mujeres trabajadoras.

Con relación a la primera, la inclusión en el mapa de riesgos de las empresas de la identificación de los puestos de trabajo con riesgo conocido para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, así como de un listado de puestos alternativos, deberían ser ya normas de uso habitual en las empresas, pero esto dista mucho de ser una realidad. Las Confederaciones Sindicales consideramos conveniente que desde la negociación interconfederal impulsemos el cumplimiento de las normas protectoras.

Con relación a la segunda, hay que considerar tres campos de actuación prioritarios: la prevención frente a las enfermedades y lesiones musculoesqueléticas, muy presentes en actividades profesionales feminizadas; el reconocimiento oficial de enfermedades profesionales ligadas a las actividades feminizadas; y la prevención frente al acoso sexual en el ámbito laboral.

Por una parte, consideramos necesario extender las buenas prácticas que ya se han adoptado en algunas empresas con relación a la prevención de las lesiones musculoesqueléticas y otros riesgos profesionales.

Por otra, las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO. consideramos necesario promover actuaciones conjuntas de patronales y sindicatos para la prevención y eliminación de las conductas de acoso, aplicando las recomendaciones del Código de Conducta de la Comisión Europea sobre Acoso Sexual, debido a los nocivos efectos que estas conductas tienen sobre las personas que las reciben, en sus relaciones laborales y en la actividad que desempeñan.

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El consenso básico sobre el modelo de relaciones laborales tiene un carácter estratégico para sindicatos y empresarios. Un modelo que se sustenta, entre otros acuerdos, en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC); el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV); y el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC).

El contenido de los mismos puede ser adaptado y puesto al día, pero debe mantenerse substancialmente. Con ellos hemos tratado de reforzar el protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales en todo aquello que afecta a las relaciones laborales, de manera que desde el principio de la autonomía de los distintos interlocutores se fuera estableciendo un sistema estable de relaciones para la negociación y, en su caso, para la resolución de los conflictos. En definitiva, se trata de fortalecer los instrumentos de participación colectiva.

4.1. La negociación colectiva: la necesidad de su transformación

Conformar un nuevo sistema de negociación colectiva, dentro del respeto al principio de autonomía de las partes que intervienen en cada proceso de negociación, racionalizando su estructura y evitando su atomización mediante una adecuada articulación entre los diferentes ámbitos, son objetivos perseguidos con el AINC y que hoy están totalmente vigentes.

Sólo a través de una adecuada vertebración y articulación de la negociación colectiva será posible mejorar los contenidos de los convenios colectivos, regulando adecuadamente materias esenciales referidas tanto a las condiciones de trabajo como a la formación, a la salud, a la capacidad de información, etcétera, de los trabajadores.

Conscientes de ello, las organizaciones sindicales analizamos la situación en cada uno de los sectores e hicimos propuestas orientadas al desarrollo del AINC, tanto desde el punto de vista de contenidos como de articulación de la negociación colectiva. Sin embargo, las dificultades han sido más de las deseadas y hoy persisten los principales problemas que dificultan que la negociación colectiva pueda regular de forma eficaz las relaciones laborales y los derechos.

Por ello, es imprescindible abordar la renegociación del AINC con la finalidad de revitalizarlo y conseguir los grandes objetivos propuestos en el mismo.

4.1.1. Naturaleza jurídica de los compromisos contenidos en el acuerdo

Un nuevo acuerdo entre los interlocutores sociales sobre la negociación colectiva debe incluir compromisos y regulación reforzada respecto de lo incluido en 1997. No se trata ya de dar orientaciones para su desarrollo voluntario en los distintos ámbitos de negociación, sino de adoptar compromisos que obliguen a ambas partes y que tengan, además, su posterior traducción en las correspondientes modificaciones legislativas.

4.1.2. Vertebración de la negociación colectiva

Para racionalizar la negociación colectiva, tal y como ya se estableció en el AINC, hay materias que deben ser negociadas en ámbitos generales, de manera que cada sector encuentre regulados los aspectos básicos de su actividad en un mismo convenio colectivo de aplicación en todo el Estado. Convenios generales que deben permitir tanto una mejor regulación de los derechos de los trabajadores como una más amplia cobertura de aquellos sectores hoy emergentes o que se han visto sometidos a una mayor desregulación derivada de los cambios en la estructura empresarial y la actividad productiva.

Esta decisión implica la modificación legal de distintos apartados con la finalidad de reforzar el papel regulador de los convenios generales, incentivar la negociación en este ámbito e impedir quiebras innecesarias e indeseables del mismo, de acuerdo con la capacidad de las Federaciones y Asociaciones sectoriales para definir en cada caso su modelo de articulación entre los diferentes ámbitos de negociación colectiva.

4.1.3. Ámbitos funcionales y personales. Redefinir los sectores

Apostamos por una negociación colectiva eficaz y con capacidad de adaptación a las diferentes realidades. Por ello, los cambios en la estructura de la negociación colectiva deben responder a los producidos en la estructura empresarial y la actividad productiva. Y deben evitar, igualmente, los vacíos en la regulación de las condiciones de trabajo de un número cada vez mayor de trabajadores.

- La redefinición de actividades fuerza en ocasiones la fragmentación de convenios sectoriales previamente existentes con la aparición de nuevos convenios colectivos.
- El desarrollo de nuevas actividades económicas debe conllevar una adaptación de la negociación colectiva, bien mediante la agrupación de sectores afines o bien mediante el establecimiento de ámbitos específicos de negociación.

- El desarrollo de nuevas relaciones entre empresas (grupos de empresas y empresas relacionadas en red) obliga a definir nuevos ámbitos de negociación sobre aspectos comunes e interdependientes.
- La aparición de nuevos sectores donde antes existía monopolio estatal y, por tanto, la negociación era de ámbito empresarial. Los procesos de privatización y de liberalización de sectores, con el nacimiento de nuevas y diferentes empresas, justifica la negociación de nuevos convenios sectoriales.
- La ausencia en algunos convenios colectivos de referencias a situaciones concretas y a materias de necesario desarrollo a través de los mismos, deja fuera en algunas ocasiones a colectivos determinados bien en empresas o bien en sectores concretos.

Para abordar todos estos aspectos se requieren compromisos concretos por parte de las confederaciones sindicales y empresariales que faciliten y promuevan la tarea que a las respectivas federaciones y asociaciones sectoriales les corresponde.

4.1.4. Potenciar la participación colectiva

El AINC firmado en 1997 sugería una serie de contenidos que deberían estar contenidos en los convenios colectivos de carácter general para una rama de actividad. De entre ellos, destacan algunos por su importancia para nuestra capacidad de participación:

- Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales.
- Criterios generales del procedimiento negociador.
- Articulación negociadora y concurrencia de convenios.
- Administración del convenio.

La renegociación del AINC debe servir para reforzar los contenidos de estos cuatro contenidos básicos en la negociación colectiva, dando carácter normativo a su desarrollo a través de las modificaciones legales que fueran necesarias.

De manera especial debe precisarse el sistema de articulación y concurrencia de convenios, señalando no sólo los ámbitos de negociación de cada una de las materias según su definición: reservadas al convenio general del sector; de contenido mínimo para su desarrollo en ámbitos inferiores; directamente remitidas a los ámbitos inferiores para su negociación. Habría que establecer, además, criterios (por ejemplo, dónde se negocia y en qué momento) y garantías de negociación de los contenidos disponibles asegurando su conocimiento bien a través de las organizaciones sindicales o bien de las comisiones paritarias de los correspondientes convenios generales de sector.

Asimismo, la continuidad y estabilidad del AINC, con la asunción de retos tan importantes como la redefinición de ámbitos sectoriales y nuevos ámbitos de negociación, pueden llevar aparejada la conveniencia de reforzar la Comisión Paritaria del Acuerdo y la tarea de administración y gestión de las obligaciones que el mismo contenga.

4.1.5. Propuestas de carácter institucional

Para apoyar la puesta en marcha y el desarrollo de los compromisos asumidos entre las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales y de los cambios que pudieran derivarse en la legislación vigente, hay diferentes medidas que podrían ser adoptadas para asegurar que, efectivamente, la negociación colectiva sea una pieza básica en las relaciones laborales.

- Crear un Observatorio de la negociación colectiva en España, que asegure la coincidencia de datos y el rigor de los mismos. Un Observatorio que nos permita a todas las organizaciones, sindicales y empresariales, y a las Administraciones Públicas compartir información fiable sobre los convenios, acuerdos y pactos alcanzados en los sectores y en las empresas. Que nos permita realizar análisis sobre la estructura, articulación y contenidos de la negociación colectiva, con un mayor grado de precisión de lo que hoy es posible.
- Modificar el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como modificar su gestión, dotándola de mayores competencias y de los medios necesarios para ello.
- Explotar la base de datos que se ha generado tras la inclusión de los códigos de convenio en los TC2 de las empresas, fuente inestimable que podría modificar y poner al día muchos de los datos dados por buenos hasta ahora.

4.2. Cubrir los vacíos existentes

Junto al AINC, en 1997 suscribimos el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos (AICV). El acuerdo, vigente hasta el final del año 2002, nos debe permitir no sólo cubrir los vacíos de regulación en cuatro materias básicas (estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario) para 23 sectores sin posibilidad de negociar la sustitución de sus antiguas Ordenanzas Laborales, sino también promover procesos específicos de negociación en ámbitos sectoriales y territoriales específicos.

En todo caso, estamos ante un acuerdo básico que no pretende tener el alcance regulador de

un convenio colectivo. Prueba de ello es que el propio acuerdo prevé que al término de su vigencia la ausencia de convenio regulador deberá ser suplida mediante la extensión de convenios colectivos preexistentes.

En esa línea se trabajó en la Comisión Paritaria del AICV, pactando en el seno de la misma las líneas básicas del sistema de extensión de convenios colectivos. Este acuerdo dio lugar en su momento a la modificación del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido, el Gobierno mantiene bloqueado el desarrollo reglamentario del sistema de extensión de convenios. Un bloqueo que va contra la autonomía colectiva, contra la búsqueda del consenso en las reformas que afectan a las relaciones laborales y contra la negociación colectiva.

La renegociación del AINC debe servir, por tanto, para reforzar el pacto alcanzado en su momento entre las organizaciones sindicales y empresariales para cubrir los vacíos de regulación existentes a través tanto del AICV como de la extensión de convenios colectivos.

4.3. Renovar el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos

La finalización del período de vigencia inicial del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) el próximo 31 de diciembre de 2000 exige abordar su discusión en el corto plazo para asegurar la continuidad de los compromisos, así como del funcionamiento de la Fundación SIMA encargada de la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje derivados del ASEC.

Sin duda el balance de la aplicación y gestión del ASEC puede considerarse positivo tanto por el número de sectores y empresas adheridos al mismo como por los resultados obtenidos tanto en la consecución directa de acuerdo como en la mejora del clima de diálogo de negociación en las empresas y sectores que utilizan el SIMA.

Por tanto, las iniciativas para la renovación del ASEC van destinadas a propiciar un mayor desarrollo en calidad y eficacia de los instrumentos que ya se han puesto en marcha y en este sentido se plantean:

1. Mejorar la mediación: incluye tres cuestiones:
 - Definir un régimen claro de incompatibilidades.
 - Reforzar la obligatoriedad de asistencia a los actos de mediación.
 - Una mediación más activa que incluya con carácter general la obligatoriedad de reflejar en el acta las propuestas finales de los mediadores, así como informar y asesorar

en caso de desacuerdo sobre posibles arbitrajes por el propio SIMA como fórmula complementaria y alternativa al planteamiento judicial.

2. Ampliar el ámbito de actuación del SIMA permitiendo que antes de la formalización del conflicto las partes, de común acuerdo, puedan acudir a la mediación asumiendo una labor preventiva.

3. Comisiones Paritarias: clarificar su papel en el esquema del ASEC en relación con su intervención previa y su participación.

4. Impulsar la adhesión a través de un mayor acercamiento del SIMA y de las organizaciones firmantes hacia los sectores y empresas no adheridos.

5. El acuerdo debería ir precedido de una declaración conjunta dirigida al Gobierno sobre la necesidad de mantener el acuerdo tripartito (que en principio no precisa de modificaciones) y solicitando las reformas legislativas.

6. Conflictos individuales no son materia de negociación en el ASEC, pero en la declaración conjunta antes citada se debe aludir a los mismos en dos sentidos:

- Desarrollarlos a nivel autonómico.
- Dotarles de un marco jurídico adecuado.

7. Grupo de trabajo de reformas legales: se ha de poner en funcionamiento en estos momentos, aunque la finalización de sus tareas sea posterior a la renovación del acuerdo.