

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2001



Aprobado por la
Comisión Ejecutiva Confederal
del 14/11/2000

1	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1	LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	3
1.2	EL COMPROMISO CONFEDERAL.....	4
1.3	REFORZAR LA UNIDAD DE ACCIÓN.....	5
2	EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	5
2.1	LA SITUACIÓN ECONÓMICA.....	5
2.2	EL EMPLEO.....	7
2.3	LA NEGOCIACIÓN DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES.....	9
2.4	LA ACCIÓN SINDICAL EUROPEA.....	10
3	EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	11
3.1	LOS RITMOS DE LA NEGOCIACIÓN Y LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	11
3.2	VERTEBRACIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	12
3.3	ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN Y CONFLICTOS.....	12
3.4	LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	12
3.5	LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ACTUALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS.....	13
3.6	LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES.....	13
4	PRINCIPALES OBJETIVOS SINDICALES.....	14
5	MÁS Y MEJOR EMPLEO.....	15
5.1	MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO Y REDUCIR LA TEMPORALIDAD.....	16
5.1.1	<i>Limitar la temporalidad.....</i>	16
5.1.2	<i>Fomentar la utilización de contratos formativos.....</i>	16
5.1.3	<i>Reforzar las garantías establecidas por la ley para el trabajo a tiempo parcial.....</i>	17
5.1.4	<i>Promover el contrato de relevo.....</i>	17
5.1.5	<i>Fomentar la estabilidad de los contratos fijos discontinuos.....</i>	17
5.1.6	<i>Las empresas de trabajo temporal (ETT).....</i>	18
5.1.7	<i>Controlar la subcontratación.....</i>	18
5.2	ESTABLECER CONDICIONES NO DISCRIMINATORIAS PARA LOS NUEVOS EMPLEOS.....	20
5.3	REFORZAR NUESTRAS ACTUACIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	20
5.4	FORTALECER NUESTRA CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN.....	21
5.5	TIEMPO DE TRABAJO.....	21
5.5.1	<i>Reducir la jornada real de trabajo y gobernar su distribución.....</i>	22
5.5.2	<i>Horas extraordinarias y prolongaciones de jornada.....</i>	22
5.5.3	<i>Conciliación de la vida laboral y familiar. Ampliar la utilización de permisos de corto, medio y largo plazo.....</i>	22
6	MEJORAR EL PODER ADQUISITIVO Y ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES SALARIALES.....	24
6.1	MEJORAR Y PROTEGER EL PODER ADQUISITIVO.....	25
6.2	LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.....	26
6.3	SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO.....	26
6.4	LA ANTIGÜEDAD.....	27
6.5	LOS SALARIOS DE ENTRADA.....	27
6.6	LA ESTRUCTURA SALARIAL. LOS SALARIOS VARIABLES.....	27
6.7	ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	28
6.8	LOS PLANES DE PENSIONES Y LA EXTERIORIZACIÓN.....	29
7	MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	32
7.1	ABRIR NUEVOS CAUCES A LA PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONSEGUIR EL DIRECTO PROTAGONISMO DEL SINDICATO EN LA EMPRESA.....	32
7.2	EL TELETRABAJO.....	34
7.3	USO DEMOCRÁTICO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.....	35
7.4	LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.....	36
7.5	PROMOVER EL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA.....	36
7.6	CONTRIBUIR A MEJORAR LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO.....	37
7.7	MEDIO AMBIENTE.....	38

1 INTRODUCCIÓN.

La negociación colectiva del año 2001 debe estar presidida por el máximo grado de unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT; el desarrollo de sistemas de coordinación de la negociación colectiva en Europa; la coordinación confederal, plasmada en estos Criterios; y el protagonismo de las Federaciones sectoriales en la dirección y el desarrollo de la misma.

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, CC.OO. y UGT, y las respectivas Federaciones, es un objetivo prioritario para conseguir la mayor eficacia en los convenios colectivos y en nuestra actividad sindical en las empresas y en los sectores. Por ello, es necesario promover sistemas estables de coordinación federal así como establecer mecanismos interconfederales para solucionar los posibles "conflictos" o "desencuentros" que se produzcan en la aplicación y desarrollo de los criterios unitarios de negociación colectiva.

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

Junto a lo anterior hay que destacar que el próximo año debemos afrontar la negociación de un alto volumen de convenios colectivos, entre los que se encuentra un amplio porcentaje de los convenios sectoriales de carácter general para toda España. En otras palabras, tanto cualitativa como cuantitativamente, la negociación colectiva del próximo año exige de nosotros una especial atención, un mayor grado de coordinación de objetivos y ritmos. En este sentido, la Confederación Sindical de CC.OO. impulsará un trabajo de apoyo a esta labor de todas sus Federaciones.

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

1.1 La importancia de la negociación colectiva.

La negociación colectiva es un **trabajo esencial y básico** de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. **Define el ámbito** apropiado, 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**, porque 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 transforma-

ciones 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 el 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 dere-

chos 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.

La Confederación Sindical de CC.OO. y las organizaciones que en ella se integran están firmemente comprometidas con la defensa y el desarrollo del derecho a la negociación colectiva, con la defensa de la regulación colectiva frente a la negociación individual, con que se reconozca la necesidad de un reequilibrio entre partes desiguales frente a la consideración de partes iguales. En especial, para aquellos colectivos que tropiezan con mayores dificultades en su desarrollo: empleados públicos; profesiones y actividades emergentes.

Compromiso confederal también 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, partiendo de un guión conjunto 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 Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Por otro lado, 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.

El compromiso confederal con la defensa de la negociación colectiva tiene hoy su expresión más visible en el caso de 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 estos objetivos.

1.3 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 aprobación de criterios unitarios para la negociación colectiva es una base esencial en la unidad de acción.

2 EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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. En concreto hay que negociar 5.062 convenios colectivos que afectan a más de seis millones de asalariados y se deben revisar 1.752 convenios que afectan a más de tres millones de trabajadores. A las cifras anteriores tenemos que sumar los acuerdos y pactos referidos a los empleados públicos.

2.1 La situación económica.

La negociación del próximo año se va a desarrollar en un contexto de menor crecimiento económico y generación de riqueza. Con los datos actuales se confirma que **el crecimiento económico continúa siendo elevado**: en el segundo trimestre del año se registraba un incremento real del 4,2% en el Producto Interior Bruto (PIB). Un ritmo de crecimiento que supera claramente el registrado en la zona euro (3,4% en el mismo periodo) y que ha motivado que el Gobierno corrija su previsión inicial: se espera un incremento del 4% del PIB frente a la previsión inicial del 3,7%. Para el año 2001 el Gobierno ha situado la previsión de crecimiento en un 3,6%.

beneficios de las empresas, sobre el año anterior, de aproximadamente un 20%.

En este contexto de creación de riqueza la cuestión es ver cómo desde la negociación colectiva podemos contribuir a que el reparto de ésta 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 cuatro vías complementarias:

Este crecimiento económico va acompañado, a su vez, de un **crecimiento de los**

Aumentando el número de personas con empleo; alargando el tiempo durante el cual están empleadas, con una mayor estabilidad; incrementando los salarios percibidos; y mejorando la protección social, con rentas de sustitución.

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

Sin embargo, estos datos favorables se ven afectados por **una insuficiente dimensión, aprovechamiento y calidad del tejido productivo**, elemento grave y endémico de nuestra economía al que se suman otros factores de riesgo que ponen en peligro el funcionamiento futuro de la economía española y la distribución de la riqueza creada. Entre estos factores negativos cabe destacar: el rebrote de la inflación, el desequilibrio comercial, la precariedad en el empleo, la cada vez más injusta distribución de los esfuerzos entre los ciudadanos en el trato fiscal, la frágil estructura de ingresos del Estado y el no acceso de una parte de la población a los beneficios creados.

De manera particular nos interesan las previsiones y datos referidos a la **inflación**, claves para la negociación colectiva. Hasta septiembre ya se había acumulado un incremento del 3,1% de los precios y la tasa interanual se eleva hasta el 3,7%. Un dato que no parece vaya a mejorar; **la inflación de 2000 será como mínimo un 3,5%**. 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 que acabar el año con una inflación de un 2,5% es un objetivo optimista. Sin duda, esto tendrá su reflejo en las negociaciones salariales y hace imprescindible el incluir en todos los convenios cláusulas de revisión retroactivas; carecer de esta cláusula supone en la mayor parte de los casos perder poder de compra.

Además, se mantiene un importante diferencial de inflación con el conjunto de países que conforman la Unión Económica y Monetaria: comparando índices armoniza-

dos, en septiembre en España la inflación alcanzaba el 3,7% mientras que en la Unión Monetaria se situaba la media en el 2,8% y en el conjunto de la Unión Europea en el 2,5%. La diferencia, aunque va disminuyendo, se sitúa en 1,1 puntos porcentuales respecto al conjunto de la UE.

Este diferencial implica pérdida de competitividad de los bienes y servicios españoles en la zona Euro. Supone la disminución de la calidad de vida de los ciudadanos españoles y especialmente de aquellas personas con peor situación para defender sus intereses. Y supone un riesgo evidente para el empleo en el Estado con más alta tasa de paro de toda la Unión Europea.

En otras palabras, **una inflación desbocada es un enemigo de nuestros intereses como trabajadores**. Perjudica al empleo, a los salarios, a las rentas de quienes menos capacidad adquisitiva tienen, a quienes ven asociados sus salarios exclusivamente a la inflación prevista, a la capacidad de alargar un ciclo económico de crecimiento y a la capacidad de prepararnos para futuras etapas recesivas.

¿Quién es responsable de esta situación?

La complicidad entre un Gobierno enemigo de los impuestos directos (que gravan según el nivel de renta) y gran amigo de los impuestos indirectos (que gravan el consumo con independencia del nivel de renta), y un poder empresarial y financiero que, escudado en el incremento del precio de los combustibles, actúa de manera irresponsable en beneficio propio, es la causa de que la tensión inflacionista esté hoy en España desbordada.

Los empresarios están tratando de aprovechar la situación de bonanza económica para asegurar beneficios rápidos aun a costa de un incremento elevado de los precios, tal y como sucede en gran parte del sector servicios. Este comportamiento irresponsable perjudica de manera directa a quienes tienen menos recursos económicos, pone en peligro la estabilidad del crecimiento económico y debilita los esfuerzos hechos por los trabajadores al combinar un objetivo de mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios con un objetivo de generación de empleo.

El Gobierno aprovecha su nueva situación de mayoría absoluta no para corregir de forma decidida este tipo de actuaciones, sino para consolidar una política fiscal que le lleva a renunciar a casi un billón de pesetas de ingresos anuales de imposición directa y que compensa de sobra con los impuestos sobre consumo, más injustos e inflacionistas. Y una orientación sectorial que beneficia una vez más a los grupos más poderosos, eludiendo medidas tendentes a

la regulación de los mercados y a políticas antinflacionistas: suelo, energía, telecomunicaciones, servicios profesionales, redistribución de ingresos fiscales, déficit crónico y agudizado de infraestructuras, etc. Y de paso, tratar de camuflar la aprobación de medidas inadecuadas y hurtadas a la negociación con las organizaciones sindicales a pesar de afectar directamente a los intereses de los trabajadores.



Para un conocimiento más exhaustivo es recomendable la lectura de:

- ❖ Informe de la Secretaría General de CC.OO al Consejo Confederal del mes de octubre.
- ❖ Documento realizado por el Gabinete Técnico Confederal sobre "La situación de la economía española y los Presupuestos del Estado para el año 2001".

2.2 El empleo.

En este contexto de crecimiento económico, se está produciendo al mismo tiempo un **intenso crecimiento del empleo**. Si en la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2000, el Gobierno preveía un crecimiento del empleo del 3,7% en términos EPA, el dato registrado en el segundo trimestre de este año supone un incremento del número de personas ocupadas del 4,35% respecto al mismo trimestre del año anterior.

Medido en términos equivalentes por la Contabilidad Nacional, el crecimiento del empleo que se está registrando es del 3,3%, siguiendo muy de cerca la estela del crecimiento económico. Con estos datos de crecimiento del PIB y del empleo, resulta en términos macro un incremento de la pro-

ductividad aparente que el Instituto Nacional de Estadística sitúa en el +0,9%.

Igualmente, si nos atenemos al número de cotizantes a la Seguridad Social, desde el periodo enero-agosto del pasado año hasta el mismo periodo de éste el crecimiento ha sido del 5,1% alcanzando la cifra media de 14.949.000 personas ocupadas.

Este ritmo de creación de empleo junto al discreto número de activos que se incorporan, está produciendo una **disminución de la tasa de paro** que, según todas las previsiones, se situará a final del año en un 14,2%.

A pesar de estos datos positivos, debemos considerar la **persistencia de problemas serios en relación al empleo**.

- ❖ El **ritmo de creación de empleo** se **desacelera ligeramente**.
- ❖ La **tasa de temporalidad continúa afectando** a un **alto porcentaje** de la población asalariada.
- ❖ La **contratación temporal** está mostrando no sólo una **gran intensidad**, a pesar del incremento de la contratación indefinida, sino **desajustes serios en su utilización**:
 - Limitadas las posibilidades de encadenamientos de contratos eventuales, **está creciendo la utilización de los contratos de obra** o servicio alterando la naturaleza de los mismos.
 - **Se ha incrementado la rotación laboral**, de forma que el índice de rotación (contratos temporales por trabajador temporal) ha crecido desde el 2,6 del año 1996 hasta el 3,4 del año 2000.
 - **El encadenamiento de contratos** que se da en la misma empresa. Podemos verlo con dos datos: la tercera parte de los contratados de forma temporal tienen una antigüedad en la empresa superior a la de su contrato; y el 82% de quienes han acumulado más de 10 contratos en un año lo han hecho en la misma empresa.
 - Reguladas las condiciones de la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal, aparecen **nuevas “empresas de servicios”** que deterioran con creces la situación de quienes trabajan para ellas.
- ❖ **Tanto el desempleo como la temporalidad tienen una distribución desigual**: por **colectivos**, destacando los problemas que afectan a las mujeres y a los jóvenes; por sectores y por zonas geográficas.

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 mantene- mos con las organizaciones empresariales y con el Gobierno. Ambos ámbitos de negociación, el confederal y el sectorial, deben apoyarse y sostenerse mutuamente.

Todo ello nos confirma en la decisión de que el empleo sigue siendo el elemento central de nuestras reivindicaciones.



Para un conocimiento más exhaustivo es recomendable tener presentes los documentos sobre la evolución del empleo después del AIEE, elaborados por la Secretaría Confederal de Empleo y el Gabinete Técnico Confederal.

2.3 La negociación de los Acuerdos Interconfederales.

Transcurridos tres años desde la firma de los Acuerdos más difundidos (referidos a la estabilidad en el empleo y a la negociación colectiva), entramos en una fase en la que se aprecia con mayor claridad la transposición, no sólo normativa sino de objetivos, de aquellos acuerdos a los convenios colectivos.

Pero también entramos en la fase de renovación de estos mismos Acuerdos:

- ❖ **Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC)**, cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de este año. Todas las partes estamos de acuerdo en la necesidad de mantener y reforzar el trabajo iniciado hace ya 4 años y las propuestas de renovación van dirigidas a propiciar un mayor desarrollo en calidad y eficacia de instrumentos, como la mediación o el arbitraje, y a propiciar un incremento en las adhesiones de sectores y empresas. En definitiva, es previsible que para el 2001 tengamos un nuevo ASEC corregido y mejorado.
- ❖ **Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC)**, su vigencia finalizaba el 31 de diciembre de este año y ya hay un principio de acuerdo para su renovación. El nuevo Acuerdo separa claramente la gestión de la formación, profundiza en la necesidad de una formación de calidad dando un papel más relevante a las organizaciones sectoriales a la hora de determinar las prioridades en las acciones formativas y los colectivos a la que deben ir dirigidas, amplía las competencias de la representación legal de los trabajadores y de las Comisiones Paritarias Sectoriales, y soluciona los problemas de la economía social.
- ❖ **Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE)**. Su vigencia finaliza, en lo que se refiere al fomento de la contratación indefinida, al terminar el mes de abril de 2001. En este momento ya ha comenzado la negociación con la patronal para su revisión y nuestros objetivos se centran

en conseguir una mayor estabilidad del empleo a partir de la reducción de la temporalidad y de la rotación. Es decir, tomar medidas sobre la contratación temporal, sobre contrataciones y subcontratas, a diferencia de lo realizado en 1997, cuando las reformas de mayor calado afectaron a la contratación indefinida.

- ❖ **Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC)**. Su vigencia llega hasta finales de abril de 2001 y ya está planteada su renegociación. En la misma nos proponemos: abordar los cambios normativos necesarios para fortalecer la negociación colectiva y dotar a su estructura de mayor consistencia, racionalidad y eficiencia; asegurar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la desaparición de las discriminaciones en todos los ámbitos de las relaciones laborales; avanzar en la reducción y reorganización del tiempo de trabajo como mecanismo para incrementar la creación de empleo.
- ❖ **Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV)**, que explícitamente se considera improrrogable y cuya vigencia termina de manera definitiva en el año 2002. El 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 modificó el art. 92 del E.T., pero el Gobierno mantiene bloqueado el desarrollo reglamentario de dicho artículo.

Y a estos acuerdos bipartitos con la patronal habría que sumar otro tripartito, además de los derivados de los acuerdos anteriores sobre formación o sobre conflictos:

- ❖ **Acuerdo de la Mesa Tripartita sobre Seguridad y Salud Laboral**, firmado en julio de 1996, ha tenido a lo largo de estos cinco años un importante desarrollo normativo con la aprobación consensuada de 15 Reglamentos y la puesta en marcha de la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales, de la

Comisión Nacional de Seguridad y Salud y del Plan Acción sobre la Siniestralidad. En este momento nuestro objetivo en el diálogo social se centra en mejorar los instrumentos para la efectiva aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y para evitar un cumplimiento de la misma meramente burocrático. Por ello nos proponemos una reforma en profundidad de las Mutuas Laborales, su democratización y la participación paritaria de los sindicatos en sus órganos colegiados de dirección.

Y los Acuerdos bipartitos con el Gobierno:

- ❖ **Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social**, de octubre de 1996 y vigente hasta el año 2000. Posteriormente fue ampliado por el acuerdo de elevación de las pensiones mínimas, de septiembre de 1999. En este momento estamos negociando la renovación del mismo, nuestras prioridades se centran en clarificar la financiación del sistema de S.Social, separando las fuentes de financiación y creando un fondo de reserva suficiente,

generalizar el derecho a la jubilación anticipada y modificar los actuales coeficientes reductores, mejorar las prestaciones mas bajas, avanzar en la convergencia de regímenes e incluir la atención a las personas dependientes dentro de las sistemas de protección social .

- ❖ **Acuerdo para el empleo y la protección social agrarios**, de noviembre de 1996.
- ❖ **Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial** y fomento de su estabilidad, de 13 de noviembre de 1998.

En resumen, un buen número de medidas incluidas en diferentes Acuerdos se van a ver, en este periodo, sometidas a una nueva revisión. Y otras se ven al menos condicionadas por la revisión de las primeras al tener, sin duda, interrelación entre ellas. Medidas, todas ellas, con una clara vinculación con la negociación colectiva hasta el punto de que sin el desarrollo a través de la misma no podemos lograr el grado de eficacia deseado.

Para dar a conocer nuestros objetivos y propuestas de cara a la renegociación de los Acuerdos Interconfederales podéis utilizar:



- ❖ Informe de la Secretaría General de CC.OO al Consejo Confederal del mes de octubre.
- ❖ La publicación " El sistema de Seguridad Social español en el año 2000. La renovación del Acuerdo de Pensiones" elaborada por el Gabinete Técnico Confederal.
- ❖ Edición de las propuestas unitarias de CC.OO y UGT.
- ❖ Material editado para la campaña de información.
- ❖ Hojas informativas sobre la marcha de las negociaciones.

2.4 La acción sindical europea.

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

En ese sentido hemos apoyado la creación del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva, que ya está funcionando y en el que participamos activamente. Esta coordinación europea tiene como objetivo contribuir a una política de crecimiento y

pleno empleo; formular propuestas comunes en materia de negociación colectiva; prevenir los riesgos de dumping social; promover un incremento de los salarios reales, fruto del crecimiento económico y de las ganancias de productividad; mejorar las condiciones de vida y de trabajo; asegurar una información y un análisis común sobre las negociaciones colectivas sectoriales e interprofesionales; definir objetivos comunes, y evaluar y coordinar las negociaciones europeas.

Debemos promover en cada Federación las políticas y estructuras adecuadas para la coordinación de la negociación colectiva

sectorial y para reforzar el diálogo social en cada sector de la economía, impulsando medidas de apoyo técnico y práctico que la faciliten. Los Comités de Diálogo Sectorial Europeos juegan para ello un importante papel.

Por otro lado, hay que prestar una especial atención desde las federaciones europeas de rama a la creación de comités de em-

presa europeos y a la dirección sindical de los mismos. Órganos de representación que tienen como potencial una mayor capacidad de información, coordinación y actuación; pero que también arrastran el riesgo, de no haber una dirección sindical del trabajo de los mismos, de agravar las tendencias corporativas y generar decisiones adoptadas desde la visión sindical de la sede central de la empresa.

3 EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

3.1 Los ritmos de la negociación y la vigencia de los convenios colectivos.

Aunque el ritmo de la negociación colectiva de este año puede tender a verse afectado por la renegociación de los Acuerdos Interconfederales sobre empleo y sobre negociación colectiva, debemos hacer un esfuerzo por acelerar los procesos de negociación, por no generar vacíos temporales y por prever fórmulas de adecuación a los cambios. No hay ninguna razón para que la negociación de un convenio quede paralizada a expensas de supuestos cambios que puedan pactarse en Acuerdos Interconfederales. De producirse actuaciones dilatorias debidamente constatadas que conlleven la paralización de la negociación por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta, es conveniente hacer uso de la posibilidad que nos ofrece el ASEC y plantear la mediación.

No actuar en esa dirección puede suponer perder lo que hemos avanzado en relación a actualizar convenios que habían finalizado su vigencia en años anteriores. No obstante, a estas fechas quedan por negociar 611 convenios que terminaron su vigencia antes de 1998, 598 convenios que lo hicieron en 1998 y 1.707 convenios que finalizaron en 1999. Un total de de 2.916 convenios.

Además de los anteriores, habrá que negociar 2.146 convenios que terminan su vigencia en este año 2000 y habrá que revisar 1.752 convenios. De ellos merece destacar los convenios sectoriales de ámbito estatal: 43 han finalizado su vigencia y 22 deben ser revisados.

En cuanto a la duración de los convenios se observa una clara preferencia por los convenios plurianuales y por establecer vigencias que no superen los tres años, cuestión que a todas luces parece reflejar una mayor racionalización de los procesos de negociación, un mejor ajuste entre los contenidos y la duración de los convenios. Esto es lo fundamental para dar estabilidad al convenio negociado.

Pero si el ajuste no es el adecuado o la vigencia supera un plazo razonable de dos años, es necesario seguir insistiendo en que hay que completar los convenios con instrumentos que permitan en el periodo de vigencia del convenio colectivo la continuidad de la negociación, la adecuación rápida y eficaz a los cambios y el control del desarrollo de determinadas materias. Esto nos permite, además, abordar cambios a medio o largo plazo, al tiempo que fortalece nuestra capacidad de intervención.

3.2 Vertebración y articulación de la negociación colectiva.

Los temas de vertebración y articulación colectiva deberían estar presentes en la próxima negociación de todos los convenios. La actual atomización, la disfunción de algunos ámbitos funcionales y los vacíos de regulación por falta de vinculación entre la negociación en la empresa y la negociación sectorial, ponen en cuestión la propia utilidad de la negociación colectiva y, ante ello, ni podemos resignarnos ni integrar la objetiva dificultad, que representa negociar con patronales en ocasiones blindadas frente a la negociación colectiva, como elemento de justificación.

Habrá que proceder, por tanto, con los criterios marcados por cada Federación Estatal a la revisión de los ámbitos de negociación, tanto funcionales como territoriales; a la revisión de los contenidos de los convenios colectivos, y a la articulación entre los diferentes ámbitos, sectoriales y de empresa. Sólo la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación nos permitirá una adecuada negociación de todas las materias, señalando en cada uno de

ellos el carácter, de derecho mínimo necesario o disponible, de las materias en ellos tratados, fijando al mismo tiempo los criterios para su desarrollo en ámbitos inferiores, para que éste concrete en relación a sus peculiaridades industriales, sindicales, empresariales, históricas, etc.

A su vez, debemos prestar una especial atención a los procesos de segregación de empresas y a los procesos a desarrollar en la negociación colectiva en los grupos de empresa. Procesos que en algunos casos están suponiendo hoy la aplicación de diferentes convenios colectivos para actividades que antes se desarrollaban en la misma empresa y bajo la misma regulación contractual. En resumen, parece que hay que buscar respuestas en convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresa; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal, y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro.

3.3 Organismos autónomos de solución y conflictos.

Los organismos de mediación y arbitraje se van consolidando y, en general, han mejorado su funcionamiento e incrementado el número de expedientes tramitados, mejorando también en el nivel de mediaciones que finalizan con acuerdos.

Estos avances no deben significar que nos conformemos con la situación actual, ya que es necesario que mejoremos aún más el número de mediaciones con acuerdo, la calidad de las mediaciones, incrementar las soluciones arbitrales y ampliar las adhesiones a los acuerdos.

Para ello, hay que aprovechar la renovación de los acuerdos y en el caso de las adhesiones, debemos seguir intentando en la negociación colectiva, mediante convenio o acuerdo de materias concretas, incluir la adhesión de los sectores o empresas que aún no la hayan realizado, siendo conveniente, estar atentos en el caso del ASEC a la casi segura necesidad de regular nuevamente la adhesión al mencionado acuerdo con motivo de la renovación del mismo.

3.4 La participación de los trabajadores.

Reforzar la negociación colectiva pasa necesariamente por acercar el sindicato a la empresa y por impulsar sistemas de participación que permitan incorporar objetivos y propuestas con las que se sientan identificados todos los afiliados y el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Una parti-

cipación que permita tratar específicamente aquellas situaciones que lo requieran e incorporar a las reivindicaciones colectivas la especificidad de las demandas expresadas en función de la edad, el género, la modalidad contractual, el tamaño de la

empresa, la categoría profesional, su posición estratégica, etc.

Para ello es necesario vincular a todos los colectivos y, muy especialmente, a aquellos que se sienten alejados de la negociación, bien por entender que sus objetivos no son contemplados o por haber estado durante años fuera de la aplicación directa del convenio. Y esa vinculación debemos establecerla de forma continuada: en la elaboración de las plataformas, en la decisión de los objetivos prioritarios, en la negociación del convenio, en la valoración de los resultados obtenidos y en la evaluación continua de la aplicación del convenio.

Se trata de compartir los problemas a los que debemos enfrentarnos, los objetivos y las decisiones, aportando desde el sindicato

un buen conocimiento de los problemas generales de todos trabajadores y de los específicos de cada empresa o sector. Es decir, se trata de mostrar los beneficios de la defensa colectiva frente a la individual, prestando especial atención a que nadie quede excluido ya que todos somos necesarios.

La negociación colectiva debe ser un proceso que refuerce los lazos entre distintas generaciones, entre trabajadores fijos y temporales, entre distintas etnias, entre trabajadores distantes en la estratificación profesional, entre hombres y mujeres. Esto, junto a nuestra presencia continua en la empresa, es lo que nos dará nuevas oportunidades para ampliar nuestra base organizativa.

3.5 La igualdad de oportunidades y la actualización de los contenidos de los convenios.

En la negociación colectiva de este año, debe ser un objetivo prioritario **la adecuación de los contenidos de los convenios colectivos** a las últimas reformas legislativas a fin de suplir 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 y establecer **cláusulas generales antidiscriminatorias** en las que se recoja la aplicación obligatoria del principio de igualdad y prohibición de discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

3.6 Los derechos de los trabajadores inmigrantes.

La lucha contra el racismo y la xenofobia ha sido una constante en nuestro trabajo y nuestra aportación ha de seguir siendo la de la sindicalización de los inmigrantes de forma sistemática y desde todas nuestras estructuras.

La discriminación laboral que sufren los y las inmigrantes perjudica al conjunto de la clase trabajadora. La situación de irregularidad y de precariedad hace que muchos se vean empujados a trabajar en la economía sumergida y en condiciones laborales inferiores a las pactadas en los convenios, lo que provoca en muchos casos una desestructuración del mercado laboral y resta capacidad de intervención, mediación y negociación colectiva.

Para avanzar en esta línea es necesario impulsar las siguientes propuestas:

Garantizar que sus condiciones laborales se regulen por los convenios colectivos de aplicación, evitando que el colectivo de inmigrantes se utilice como instrumento del dumping laboral para abaratar las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores.

Eliminar de los convenios cualquier cláusula restrictiva en relación a la preferencia para acceder a un puesto de trabajo o a la imposibilidad de poderse ocupar en determinados sectores o actividades profesionales.

4 PRINCIPALES OBJETIVOS SINDICALES.

CC.OO. a la vista del contexto presente y futuro en el que se va a desarrollar la negociación colectiva y en consonancia con los objetivos ya acordados con UGT, vamos a centrar nuestros principales objetivos en el desarrollo de los marcados para años anteriores y especialmente en:

- ❖ **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.

5 MÁS Y MEJOR EMPLEO.

Las reivindicaciones sindicales tanto en la renovación del AIEE como en la negociación colectiva deben conformar un conjunto de medidas que partiendo de la idea de que el empleo y su calidad no es ajeno al tipo de empresas, su producción y su organización del trabajo amplíen nuestra capacidad de intervención en la regulación de la contratación en las empresas. Un conjunto de medidas dirigidas a:

- ❖ Consolidar la idea de que la **contratación indefinida es la norma general** y que la contratación temporal es la excepción, que además tiene que responder estrictamente a causas objetivas.
- ❖ Reforzar la **causalidad** de los contratos de duración determinada.
- ❖ **Evitar y penalizar el abuso** en la sucesión de contratos temporales.
- ❖ **Cerrar las “vías de escape”** que se han abierto en la contratación temporal desde la propia interpretación judicial abriendo la mano ante situaciones de incumplimiento de las razones objetivas del contrato.
- ❖ Adaptar la regulación de las **contratas y subcontratas** a la nueva realidad productiva, a las nuevas relaciones jurídicas entre empresas, garantizando derechos básicos laborales y estableciendo derechos de información y representación sindical.
- ❖ Implantar el **principio de no discriminación** también en la contratación temporal.
- ❖ **Incrementar la capacidad del sindicato** para hacer un seguimiento de la contratación que vaya más allá del mero control poniendo el énfasis en la búsqueda de alternativas y soluciones negociadas.

Pero a su vez deberemos tener en cuenta que cualquier esfuerzo para dar más estabilidad al empleo va a exigir afrontar en las empresas un debate sobre la flexibilidad interna y sobre cómo gobernamos sindicalmente la flexibilidad. Porque además, las exigencias empresariales de flexibilidad, entendida como el poder tomar decisiones inmediatas sobre la mano de obra (qué trabajo, cómo se trabaja, cuándo se trabaja) van a ser crecientes. El nuevo contexto productivo de cambios rápidos y de nuevas formas de comunicación y de transacciones económicas lo traducen las empresas como situación permanente de riesgo e inseguridad para sus negocios, riesgo e inseguridad que se traslada a la mano de obra. Esta situación general en el

panorama económico mundial, se produce en nuestro país en una situación de altas tasas de temporalidad y de inseguridad para un tercio de la población asalariada.

Por tanto, es previsible que este año en la negociación de los convenios haya una **ofensiva empresarial para descausar la contratación temporal** y muy especialmente el contrato de obra o servicio. Ante esta situación es imprescindible reforzar nuestra coordinación, aplicar criterios restrictivos a nuevas regulaciones de estas modalidades contractuales y respetar los procesos de consulta interna antes de aceptar formalmente cualquier modificación.

5.1 Mejorar la calidad del empleo y reducir la temporalidad.

5.1.1 Limitar la temporalidad.

Para limitar la temporalidad podemos actuar desde:

- ❖ **Conversión de contratos temporales en indefinidos:** Dado que en este momento la conversión debe habilitarla la negociación colectiva es preciso que ésta apure todas las posibilidades de transformación de la contratación temporal existente en las empresas en contratos indefinidos, introduciendo compromisos, criterios concretos que generen derechos subjetivos y plazos para la conversión.
- ❖ **Ajustar la utilización de la contratación temporal a una causa cierta y colectivamente regulada.** Se trata de poner en juego todos los elementos que la ley deja disponible para su regulación en convenios colectivos sectoriales o de empresa.

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

Establecer porcentajes máximos de contratación temporal y regular la contratación temporal de forma vinculada a la estabilidad. Por ejemplo, sólo admitir la ampliación de la duración de los contratos eventuales si se establecen límites a su volumen y/o conversión en indefinidos. Dado que la "fijación de criterios relativos a la adecuada relación entre el volumen de contratos eventuales y la plantilla total de la empresa" puede hacerse en los convenios sectoriales y de empresa, tendremos que precisar, en dependencia de la estructura de la negociación colectiva de cada sector, cómo articulamos el contenido a negociar en cada ámbito. Por ejemplo, los convenios sectoriales podrían marcar criterios y los de empresa marcar porcentajes.

Limitar la utilización abusiva de los contratos de obra o servicio. El espectacular crecimiento que hemos

observado en esta modalidad contractual exige que los convenios colectivos incluyan cláusulas dirigidas a evitar su utilización para actividades correspondientes al ciclo productivo permanente y constante de la empresa, ya sea cuando la contratación es directa, como cuando se hace mediante una ETT o mediante empresas contratistas. Un buen instrumento puede ser identificar en los convenios los trabajos o tareas que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio, pero hay que tener muy presente que debemos hacerlo con criterios restrictivos.

Controlar la aplicación de **una sola prórroga** a los contratos eventuales que se concierten por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida.

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

Es decir, limitaciones en relación a la ocupación de un puesto de trabajo con sucesivos contratos temporales o limitaciones al tiempo de permanencia del trabajador temporal, en todo caso cualquier limitación que consigamos pactar debe ir reforzada por la inclusión de las consecuencias que se derivan de su incumplimiento. Ejemplos ya incluidos en algunos convenios colectivos son: conversión del trabajador en indefinido; no poder volver a utilizar contratos temporales para el mismo puesto o circunstancia durante un período determinado.

5.1.2 Fomentar la utilización de contratos formativos.

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

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

5.1.3 Reforzar las garantías establecidas por la ley para el trabajo a tiempo parcial.

El objetivo es actuar preferentemente sobre aspectos como jornada, horas complementarias, distribución y voluntariedad, en la dirección de regular todos los elementos de flexibilidad, de modo que no supongan sólo una mayor disponibilidad.

- ❖ Hacer prevalecer el principio de **igualdad de trato y no discriminación** a la hora de regular cualquier aspecto sobre proporcionalidad.
- ❖ Incluir en los convenios los **procedimientos y requisitos que den garantía efectiva al derecho de voluntariedad**. Y, más concretamente aquellos referidos a pasar de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial y viceversa, ordenando el derecho individual preferente para ejercer la opción; al acceso a la formación; a los supuestos en los que el empresario puede denegar la solicitud para ocupar vacantes de tiempo completo o de tiempo parcial.
- ❖ **Controlar el cumplimiento de la jornada laboral** establecida en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo para evitar los excesos de jornada no regulados. Tener presente que en los contratos temporales a tiempo parcial no se pueden hacer horas extraordinarias y en los indefinidos se requiere un pacto de horas complementarias.
- ❖ Mantener lo regulado por la ley para las **horas complementarias** en cuanto a volumen, distribución y consolidación y, reforzar su voluntariedad. Garantizar que los Comités de Empresa, o en su ausencia las Comisiones Paritarias, reciban información trimestral sobre el número de horas complementarias realizadas y su inclusión en el recibo de salarios.

5.1.4 Promover el contrato de relevo.

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

- ❖ **Establecer pactos** sobre la utilización del contrato de relevo no sólo en procesos de renovación de plantillas sino como alternativa a las prejubilaciones.
- ❖ Fijar los **procedimientos y requisitos** para regular:

Una adecuada **distribución de la jornada** entre trabajadores relevados y relevistas, sabiendo que existe la posibilidad de coincidencia horaria.

La posibilidad de que el relevista desempeñe un **puesto de trabajo** similar al del relevado.

Establecer compromisos para la **conversión** en indefinido del contrato del relevista.

5.1.5 Fomentar la estabilidad de los contratos fijos discontinuos.

- ❖ Establecer **garantías de llamamiento y permanencia**:

En la regulación del régimen y orden de llamamiento fijar derechos subjetivos.

Fijar las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos establezcan su permanencia y para su conversión a contratos indefinidos ordinarios.

- ❖ **Reforzar la causalidad.**

En los convenios colectivos que afectan a empresas con actividades estacionales, **pactar cláusulas por las que se limite la utilización del contrato eventual**, ya sea directamente por la empresa o a través de ETT. Un ejemplo puede ser la incluida en el convenio de

Conservas de Pescados que limita su utilización a la "realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de la empresa" o a la "abundancia de materias primas y siempre que suponga una excepción dentro de cada campaña", pactándose igualmente que las necesidades de personal que respondan al volumen normal de dicha empresa se cubrirán con trabajadores fijos o fijos discontinuos según corresponda a la actividad a realizar por cada uno.

En el caso específico de convenios colectivos sectoriales que consideren oportuno establecer para los contratos fijos discontinuos un límite **de jornada superior al del 77%**, porque la actividad estacional del sector con campañas de duración incierta así lo justifique, es preciso que esa negociación vaya **vinculada a la conversión** de los contratos temporales y de ETT en contratos fijos discontinuos.

5.1.6 Las empresas de trabajo temporal (ETT).

Nuestro trabajo de cara a la negociación de los convenios colectivos de las empresas usuarias debe centrarse preferentemente en dos aspectos:

- ❖ **Delimitar las actividades** y puestos de trabajo susceptibles de contratación por una ETT. Excluir su utilización en aquellos supuestos considerados de riesgo y que requieran una formación específica en base a su peligrosidad, así como en el caso de utilización de ETT por parte de subcontratas. Habrá que tener en cuenta para ello la normativa sobre exclusión de actividades consideradas peligrosas.
- ❖ Regular el derecho, de la representación de los trabajadores de la empresa usuaria, a la **información y el control** sobre los contratos de puesta a disposición y los contratos de los trabajadores en cesión. Para hacer ese control efectivo debemos tener presente las modificaciones incluidas en la Ley 29/99.

Las empresas usuarias no pueden usar ETT para cubrir un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección.

Las empresas usuarias no pueden hacer un contrato de puesta a disposición para la cobertura de un puesto de trabajo que en los 18 meses anteriores ya hubiera estado cubierto durante más de 13 meses y medio, de forma continua o discontinua por una o varias ETT. Esta prohibición afecta a todos los supuestos (obra o servicio, eventual, interinidad).

La duración del contrato de puesta a disposición por circunstancias del mercado o exceso de pedidos (eventual) está sujeta a la regulación establecida en el convenio colectivo de referencia para la empresa usuaria. La suma total de los periodos de ocupación del puesto de trabajo de que se trate, sea por trabajadores contratados directamente por la usuaria o por medio de ETT, no podrá superar dicha duración.

La aparición de **nuevas empresas de servicios** y su pretensión de regirse por convenios colectivos propios y al margen de la regulación de las ETT debe chocar con nuestra frontal oposición. Cualquier propuesta al respecto, exige por nuestra parte una gran coordinación y la **aceptación expresa por parte de todas las federaciones implicadas**, de un posible nuevo convenio.

5.1.7 Controlar la subcontratación.

Los procesos de descentralización productiva y externalización creciente de actividades por parte de las empresas tienen consecuencias para el empleo y su estabilidad. El recurso empresarial a la subcontratación no responde sólo a nuevas necesidades organizativas de la producción y del trabajo, sino que en buena medida lo que se persigue es una reducción de costes, y las consecuencias producidas son una mayor desregulación laboral y un perjuicio en las condiciones de trabajo.

Bajo esta fórmula, cuando la ley les impide contratar directamente mediante un contrato temporal, las empresas

recurren a mano de obra temporal para la realización de tareas permanentes, utilizando una empresa interpuesta de subcontratación.

Una situación a la que el sindicato tiene que dar respuesta, a pesar de su complejidad, desde la negociación colectiva y promoviendo las reformas legales que sean necesarias. Para garantizar derechos laborales y condiciones de trabajo al conjunto de la población asalariada, es imprescindible que la negociación colectiva sectorial y la acción sindical en la empresa tenga en cuenta a todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en el mismo espacio material e impulsar un trabajo de **coordinación sindical** entre las estructuras federales con las secciones sindicales de las empresas subcontratistas, con la estructura sindical, federal o territorial en que se agrupan.

- ❖ En los convenios colectivos de las **empresas que subcontratan actividades** deberíamos priorizar nuestra actuación de cara a:

Identificar las actividades que pueden ser subcontratadas con el claro objetivo de limitar la extensión abusiva de la subcontratación de actividades.

Definir los niveles de igualdad que deberían ser mantenidos en los casos de segregación de las empresas, de forma que se evite la pérdida de salarios o de derechos reconocidos para los trabajadores.

Regular el **derecho de información** a la representación sindical sobre las actividades que se subcontratan, la empresa contratista, la duración de la subcontrata, el número de trabajadores, la modalidad de contratos y su duración, etc.

Evitar que las actividades que se estaban cubriendo con una ETT se trasvasen a empresas subcontratistas, especialmente empresas de servicios, cuyo objetivo principal se centra en eludir el convenio de ETT y la equiparación salarial con la empresa usuaria pactada en el mismo.

Incluir cláusulas que reconozcan expresamente a los representantes de los trabajadores de la empresa principal la **tutela de los derechos** de los trabajadores de las subcontratas y ETT que trabajen en el mismo centro de trabajo.

Denunciar la cesión ilegal de trabajadores. La subcontratación de actividades puede estar encubriendo una cesión ilegal de trabajadores (proliferación de empresas de servicios que no se ajustan a la normativa vigente, reponedores en las grandes superficies comerciales, etc.). Recordar que la cesión de trabajadores sólo está legalmente reconocida en el caso de las ETT y que la diferencia entre contrata y cesión ilegal reside básicamente en que en aquella lo contratado es una actividad empresarial consistente en la ejecución de una obra o servicio a cambio de un precio, mientras que **en la cesión ilegal la actividad empresarial del que cede consiste únicamente en contratar trabajadores para cederlos a otra empresa.** Para que la cesión no sea ilegal se deben cumplir los siguientes requisitos:

- La empresa contratista (es decir, a la que se le da la contrata) tiene una actividad empresarial propia.
- El patrimonio, instrumentos y maquinaria deben estar adscritos a dicha actividad empresarial.
- El contratista es el receptor del producto del trabajo de su personal laboral y es el que realiza el pago a cambio y a su cuenta de la contraprestación retributiva.
- La empresa contratista tiene consistencia organizativa y directiva.
- La empresa contratista asume directamente los beneficios, responsabilidades y riesgos inherentes a la condición de empresario.

Por tanto no existirá verdadera contrata, y deberemos denunciarlo,

cuando el contratista carece de poderes sobre los medios patrimoniales, no asume los riesgos del negocio, tiene decisivamente limitada su capacidad de selección y dirección del personal o no puede influir en la fijación del precio de los servicios. **También se entiende que es cesión ilegal de mano de obra** la mera provisión o suministro de fuerza de trabajo a otra empresa, aunque la cedente tenga infraestructura propia, si no pone en juego los elementos personales y materiales que configuran su estructura empresarial.

❖ En los convenios colectivos de las **empresas contratistas**.

En las empresas dedicadas a la contratación de actividades el objetivo es evitar que toda la contratación sea temporal mediante contratos de obra o servicio, ya que éstas suelen cubrir actividades permanentes mediante contratos de obra o servicio escudándose en la falacia de que el contrato de trabajo debe ser de duración determinada por que la contrata mercantil o la concesión administrativa tiene también una duración determinada. La consecuencia inmediata para los trabajadores es que la empresa podría dar por finalizada la relación laboral cuando la

empresa principal da por finalizado el contrato mercantil. Por tanto, deberíamos incluir en los convenios colectivos de estas empresas:

Cláusulas que **impidan** realizar contratos cuya **extinción** esté **ligada** a la **duración** de la contrata mercantil o de la concesión administrativa. Hay que prestar especial atención a que esta condición para la extinción no se formule en el propio contrato del trabajador, y a que en textos de los convenios colectivos no se justifique la utilización del contrato de obra o servicio con redactados similares a "su utilización estará justificada cuando la duración del contrato se vincule a la duración de la contrata mercantil o la concesión administrativa" o cuando se justifique a través de este otro tipo de redactados "tendrán la consideración de trabajos con autonomía y sustantividad propia los contratados con empresas subcontratistas o con la Administración"

Negociar la **conversión** de empleo temporal en indefinido, especialmente la de los contratos de obra o servicio.

Incluir cláusulas que garanticen la **subrogación** de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal.

5.2 Establecer condiciones no discriminatorias para los nuevos empleos.

Dada la frecuencia con que se observa la implantación de condiciones de trabajo diferentes para los trabajadores y trabajadores de nuevo ingreso, normalmente jóvenes, es preciso:

Revisar los contenidos de los convenios y, muy especialmente los referidos a salario, contratación y distribución de jornada,

para homogeneizar sus condiciones y evitar disgregaciones de plantilla. Vigilar a su vez que estas condiciones no se establezcan en los contratos de trabajo.

Tener especial cuidado en **no establecer** en las empresas, junto a posibles pactos de empleo, **condiciones de desigualdad** que puedan prevalecer en el tiempo.

5.3 Reforzar nuestras actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades.

Promover acuerdos sectoriales y de empresa para la formación, prácticas y **contratación de mujeres** en actividades y ocupaciones tradicionalmente masculinas.

Incluir medidas de acción **positiva en la contratación inicial y en el pase a indefinido** de la contratación temporal. Se trata de pactar criterios de prioridad de las mujeres ligados a la subrepresentación de

éstas en el ámbito de la empresa, salvaguardando la idoneidad y equivalencia de conocimientos y resultados de las pruebas de selección si las hubiera.

Incluir medidas de **acción positiva en la promoción y en el acceso a la formación continua**. Con igual criterio que en el caso anterior para otorgar prioridad a las mujeres cuando se trata de acceder a un puesto de trabajo o nivel profesional en el que las mujeres se encuentren subrepresentadas en la empresa, así como acceder a cursos de capacitación en ocupaciones en

las que la presencia de las mujeres sea escasa.

Incluir **cláusulas generales antidiscriminatorias y para la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades** entre hombres y mujeres en el ámbito sectorial y en el de las empresas grandes y medianas. Impulsar **Planes** de actuación con medidas concretas o acordar la creación de la figura de **Agentes** para la igualdad son, igualmente, iniciativas a considerar.

5.4 Fortalecer nuestra capacidad de intervención.

Regular en los convenios la información que puede recibir el sindicato sobre el empleo y muy especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Incluir el **derecho de información de la RLT y de los Sindicatos a recibir la información sobre plantillas, con datos segregados por sexo**, así como a recibir información precisa de **las solicitudes internas y externas presentadas para la ocupación de plazas vacantes o de nueva creación**.

Incluir el **derecho de participación de la RLT y de los Sindicatos en la definición de los requerimientos necesarios para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación**, y asegurar que estos responden a las necesidades y perfil del puesto, sin añadir requerimientos innecesarios o ajenos al mismo. Incluyendo a su vez, el derecho a participar en los procesos de selección.

Para la implantación de estos criterios en la negociación de los convenios colectivos recordemos que podemos contar con:



- "Guía para el seguimiento de la contratación en la empresa" elaborada por el Gabinete Técnico Confederal.
- Evaluación de los contratos para la formación 1998-99.
- Cláusulas pactadas en convenios colectivos.
- Bonificaciones a la contratación del INEM.
- Incentivos a la contratación contenidos en los Acuerdos Territoriales de Planes de Empleo.

5.5 Tiempo de trabajo.

La reducción del tiempo de trabajo y el gobierno compartido de 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 un forma de empleo voluntaria y con derechos, los permisos de larga duración, la jubilación parcial y los contratos de relevo.

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

5.5.1 Reducir la jornada real de trabajo y gobernar su distribución.

En la negociación colectiva del 2001 debemos seguir caminando en la misma dirección de **ampliar el número de convenios que reducen jornada y de intensificar las horas de reducción**, con el objetivo de aproximarnos progresivamente a las 35 horas semanales. Los resultados obtenidos nos confirman que es posible seguir avanzando y dirigir nuestros nuevos esfuerzos hacia una reducción real de la jornada vinculada a compromisos de creación de empleo, pero también debemos ser conscientes de que es igualmente importante el **gobierno del tiempo de trabajo**, quién y cómo se administra, con qué controles, con qué contrapartidas.

Esto significa que no podemos conformarnos con reducir la jornada de trabajo y confiar la regulación de su distribución a un cómputo anual. Es preciso **pactar sistemas concretos de distribución del tiempo de trabajo** adaptados a los distintos sistemas de organización del trabajo, pero que en todo caso permitan: el control sindical de su aplicación; la corrección de las flexibilidades derivadas de imposiciones empresariales o de regulaciones convencionales insuficientes; la homogeneización de las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla. En el trabajo a turnos hay que prestar un especial cuidado en no asumir la asignación de turnos discriminatorios por razón del tipo de contrato o de la antigüedad en la empresa.

En caso de pactar sistemas de distribución irregular de la jornada, se debe pactar su incompatibilidad con otros sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, como los expedientes de regulación para reducir jornada u otros.

5.5.2 Horas extraordinarias y prolongaciones de jornada.

Debemos seguir haciendo hincapié en que tanto las horas extraordinarias como las

prolongaciones de jornada son incompatibles con la reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo. Por este motivo en la próxima negociación colectiva tendremos que:

Definir de forma restrictiva las **causas** que puedan dar lugar a su realización, teniendo como objetivo la reducción continua y progresiva hasta su eliminación. La utilización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor estarán condicionadas a que en la negociación colectiva se definan las causas que justifiquen su realización, añadiendo a ello la creación o desarrollo de sistemas de seguimiento y control.

Establecer **condiciones tendentes a dificultar su utilización** como: topes máximos diarios, mensuales, anuales; compensaciones por descanso con periodos fijados para su disfrute; incompatibilidades con prolongaciones de jornada y distribuciones irregulares.

En resumen, el objetivo es que la **jornada real** (incluyendo prolongaciones de jornadas, horas extraordinarias o distribuciones irregulares) no exceda de la jornada pactada, así como que la jornada realizada se **ajuste a la estructura del horario** previamente establecido, respetando el tiempo de ocio de cada trabajador.

5.5.3 Conciliación de la vida laboral y familiar. Ampliar la utilización de permisos de corto, medio y largo plazo.

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

En este sentido, se deben buscar fórmulas que regulen el desarrollo y atención de

estas situaciones, fomentando contrataciones de sustitución para esos periodos.

Hay que desarrollar el art. 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua sobre permisos individuales de formación, fijando en los convenios colectivos los correspondientes porcentajes de permisos en relación a la plantilla, categorías o grupos profesionales. Por otro lado, todavía es necesario establecer medidas de difusión y garantías para el cumplimiento del derecho de los trabajadores a una formación libremente elegida y, de cara a ello, es importante informar del cambio que en este último acuerdo ha experimentado el art. 13: "En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador".

❖ **Mejorar los permisos parentales.**

Revisar para su actualización, con arreglo a la Ley de Conciliación de 1999, los capítulos de permisos, excedencias, prevención de riesgos.

Ampliar a las parejas de hecho los derechos de reducción de jornada o excedencia por motivos familiares.

Prestar especial atención a los requisitos de flexibilidad y disponibilidad horaria, para evitar que vengán determinados exclusivamente por las necesidades empresariales, contraviniendo los objetivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

❖ **Proponer para su inclusión en los convenios colectivos:**

Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Cuando el periodo de suspensión, por "maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años", coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una hora de reducción de su

jornada diaria, que podrán usar de forma fraccionada o acumulada.

Reducción de jornada por guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales. Ampliar lo establecido en el apartado 5 del artículo 37 del E.T. con:

La reducción por guarda legal de un menor podrá utilizarse hasta que alcance la edad de ocho años.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora solicitante, dentro de su jornada ordinaria.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Desligar el derecho de excedencia, "para atender al cuidado de un hijo, cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo", de la fecha de nacimiento o de finalización de trámites legales y ampliar el derecho a que optativamente también pueda ejercitarse hasta que el menor alcance los ocho años.

Ampliar el periodo de excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el cuidado de familiares de uno a tres años, cubriendo siempre las vacantes con nuevas contrataciones.

Ampliar los permisos retribuidos.

Por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de ocho años a la asistencia sanitaria.

Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos menores de ocho años aquejados de enfermedad infecto contagiosa.

Hasta cinco días al año, o su equivalente en horas de trabajo de jornada ordinaria, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

Ampliar los permisos no retribuidos por el tiempo indispensable

para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

6 MEJORAR EL PODER ADQUISITIVO Y ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES SALARIALES.

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

Hay, sin embargo, una novedad que merece la pena ser destacada: la negociación salarial está obligada a romper las fronteras. El próximo año 2001 es el último en el que vamos a percibir nuestras nóminas en pesetas e inmediatamente después veremos cómo éstas se traducen en euros. Una transformación que no se limita al cambio de nombre de la moneda que utilizamos y a la reducción del número de ceros en los valores manejados. Sin duda, la moneda única implica una mayor presión sobre la política salarial como sistema de ajuste en cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea y, también, una mejor capacidad de comparación entre los niveles de vida en cada uno de ellos.

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

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

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

La línea de orientación de la CES es la que asume CC.OO. para la negociación salarial en España. Una línea que no sólo facilita la coordinación europea y el proceso de convergencia

sino que trata de sostener un modelo de negociación salarial que contribuya a la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores dentro de un marco de contención de precios.

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

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

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

Esta política salarial, que hace compatibles estos objetivos con el mantenimiento de tasas bajas de inflación, se ve en peligro en España por la irresponsabilidad del Gobierno. Su posición dogmática, pretendiendo sostener una previsión de inflación increíble y oponiéndose a las cláusulas de garantía salarial, puede quebrar un modelo de negociación salarial que consideramos esencial para el próximo periodo. Este comportamiento irresponsable puede poner en peligro el crecimiento económico y la generación de empleo.

6.1 Mejorar y proteger el poder adquisitivo.

Nuestros objetivos en política salarial deben ir dirigidos a **mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores**. Esto supone fundamentalmente no sólo garantizar el poder de compra de los asalariados, con incrementos salariales iguales a la inflación real (y conviene no olvidar que la previsión establecida por el Gobierno para el año 2001 no es creíble), sino disputar la distribución de la productividad de manera que una parte de la misma permita un incremento adicional de los salarios, mientras que otra parte pueda ser destinada a la mejora de distintos aspectos cualitativos del trabajo.

Debemos, pues, combinar varios factores: IPC previsto; cláusulas de revisión y aprovechamiento del margen de productividad. **Este objetivo deberá ser desarrollado por las correspondientes Federaciones 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 posible pérdida de poder adquisitivo sufrida en el último periodo, etcétera.

Este criterio, que conlleva la adaptación de los objetivos generales a las condiciones concretas de los sectores y las empresas, implica que cada una de nuestras organizaciones sectoriales establezca sus propios objetivos, permite enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y permite cuantificar el “valor total del acuerdo” en cada uno de los convenios colectivos.

Por último, la combinación de objetivos como la mejora del poder adquisitivo, la incorporación de salarios mínimos

garantizados en los convenios colectivos y la eliminación de las desigualdades salariales; la desviación de precios sufrida este año 2000 y su presión sobre los convenios sin cláusula de garantía; la propia falta de credibilidad de la previsión de inflación del Gobierno para el próximo año; la dificultad de calcular la productividad en muchos sectores y empresas, en parte por la resistencia empresarial a la participación sindical y a dar la información necesaria para ello; son elementos que sin duda presionarán al alza los incrementos pactados en los convenios colectivos.

Esta combinación debiera producir el próximo año un incremento salarial medio perfectamente compatible con los objetivos propuestos para el empleo y con el control de la inflación, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Nuestro objetivo de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores no puede aplicarse para todos por igual, con una referencia rígida establecida con carácter general sin atender a las condiciones específicas y diversas existentes en cada sector. Será, por tanto, cada Federación sectorial la que definirá los objetivos concretos para cada sector atendiendo a sus peculiaridades.

6.2 La cláusula de revisión salarial.

Es imprescindible la inclusión en todos los convenios de cláusulas retroactivas de revisión salarial, y más en un año en que no hay ningún motivo para avalar el objetivo de inflación que se propone el Gobierno (2%). Y no podemos avalarlo no sólo por ser un objetivo en sí mismo inalcanzable a la vista de los factores externos que condicionan el crecimiento de la inflación, sino porque el Gobierno no asume su responsabilidad adoptando medidas efectivas para controlar la inflación.

Apelar a la responsabilidad sindical para que recomendemos un crecimiento moderado de los salarios basado en un objetivo de inflación increíble y que no están dispuestos a modificar demuestra su voluntad de que sean los trabajadores los que sufran las consecuencias de sus errores

o de sus dogmáticas decisiones. Pero esta situación no puede llevarnos a utilizar fórmulas basadas en IPC pasados o a marcar por nuestra cuenta una previsión de inflación.

Sin embargo, nosotros sí podemos admitir que, pese a la dificultad que se deriva de los datos actuales de la inflación interanual y de la subyacente, sería deseable poder llegar al final de 2001 con una inflación que no superase el objetivo previsto. Pero también tenemos la obligación de alertar sobre las dificultades para alcanzarlo y de la necesidad de proteger los incrementos salariales que se acuerden, siguiendo los criterios antes marcados, con cláusulas eficaces de revisión salarial.

6.3 Salario Mínimo Garantizado.

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

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

esta carta, se deberá establecer un salario mínimo de convenio que debe equipararse al 60% del salario medio neto de nuestro país, lo que se traduce en una **aproximación paulatina a un salario aproximado a 100.000 pesetas mensuales**.

6.4 La antigüedad.

La antigüedad aparece como un elemento central en la negociación de numerosos convenios colectivos. Sobretudo en los sectores con más temporalidad o en aquellos en los que intensifica la diferencia salarial entre hombres y mujeres, pero sin limitarse a estos. No sólo se trata de un asunto más o menos complejo según el peso que este concepto pueda tener en las retribuciones sino que, en dependencia de ello, en muchas ocasiones se convierte en la llave del convenio colectivo.

Por tanto, es difícil dar una respuesta generalizada y válida para todos los sectores y todas las empresas, más allá de los principios generales que, en caso de considerarse oportuna su negociación, deben orientar la negociación de este concepto.

El objetivo debe ser contribuir a la **homogeneización de los conceptos salariales** ligados al trabajo, evitando cualquier división de la plantilla.

La antigüedad ya generada debe consolidarse para las personas que la perciben, **garantizando su consolidación como complemento específico**, su no absorción ni compensación y la revalorización de acuerdo con el incremento salarial pactado.

Las **expectativas de incremento de la masa salarial por este concepto**, no pueden ser abandonadas y perdidas de forma definitiva. Para ello pueden negociarse distintas fórmulas de compensación: fondos de pensiones; compensación económica colectiva; cláusulas concretas de creación y estabilidad en el empleo.

6.5 Los salarios de entrada.

La información que hemos podido extraer de los convenios colectivos y de las propias secretarías de acción sindical ponen de manifiesto un progresivo aumento, en diversos sectores, del número de trabajadores con un salario de entrada inferior al establecido para el conjunto de la plantilla. En unos casos ese salario inferior se iguala en un plazo determinado de tiempo, pero en otros no se prevén plazos para su homologación.

Asimismo, la comparación, realizada por el Gabinete Técnico Confederal, entre los incrementos salariales estimados por la Encuesta de Salarios y los incrementos registrados en los convenios colectivos muestra un deslizamiento negativo del sector servicios que parece obedecer fundamentalmente a la entrada de trabajadores con salarios inferiores.

Dado que estas situaciones son a veces la resultante de negociaciones más complejas, fundamentalmente ligadas al empleo y a su estabilidad, o a situaciones impuestas propiciadas por la ausencia de convenio colectivo, sería conveniente intensificar nuestro trabajo en varias direcciones:

Detectar los sectores y las empresas donde se da esta situación y sus causas.

Evitar la implantación y la consolidación de **dos plantillas** diferenciadas por la retribución.

Negociar la **homologación de retribuciones** para evitar la permanencia de situaciones en las que, bien por pacto o por imposición, se han establecido salarios de entrada inferiores sin prever adecuadamente los plazos de homogeneización.

6.6 La estructura salarial. Los salarios variables.

Una estructura salarial bien definida es el mejor mecanismo para evitar la individualización de las relaciones laborales, por ello es preciso consolidar en convenio

estructuras salariales que favorezcan la eliminación de cualquier tipo de discriminación y que sean aplicables al conjunto de la plantilla. Afianzando la

estabilidad salarial sobre la base de conceptos fijos e inequívocos y garantizando que las tablas pactadas en convenio recogen los salarios reales y los consolidan.

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

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

contratación; con la estratificación profesional; con mecanismos de corrección de desequilibrios y discriminaciones históricas, etc.

En resumen, las retribuciones variables han ido surgiendo como una realidad que no debemos ignorar. Ignorarlo supone un doble problema: por una parte los trabajadores pueden percibir el convenio como algo alejado de su condición particular y por otra se fomenta una fuerte desindicalización de las relaciones laborales.

Por ello es importante la negociación y participación sobre todos los conceptos salariales, incluidos los variables. Estos últimos deben orientarse a una cuantía que no altere substancialmente las retribuciones efectivas, vinculándolas a resultados controlables sindicalmente, y en torno a parámetros en cuya definición se produzca una efectiva participación sindical.

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



Para la implantación de estos criterios en la negociación de los convenios colectivos recordemos que podemos contar con:

- "Notas sobre la evolución y características de los salarios en España" elaborado por el Gabinete Técnico Confederal.
- Cláusulas pactadas en convenios colectivos.
- Documentos sobre el salario elaborados por el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva de la CES. Año 2000.

6.7 Eliminar las discriminaciones salariales entre hombres y mujeres.

Destinar **incrementos salariales** suplementarios a la subida general del convenio para la equiparación de niveles salariales de un mismo grupo profesional o de categorías equivalentes, **para la asimilación de categorías feminizadas a sus equivalentes masculinizadas.**

En los convenios colectivos en los que esté establecido o se vaya a establecer un

complemento a cargo de la empresa, la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, es preciso incluir como supuesto para la percepción de ese complemento la situación de "suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo", ya que la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras regula esta situación con una prestación

económica equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente.

Los convenios sectoriales deben **fijar los procedimientos para la definición de las cualificaciones**, el reconocimiento de las mismas en base a la formación y experiencia, abordando al mismo tiempo la definición de los perfiles profesionales, evitando la aplicación unilateral del empresario. Esta obligada revisión de los sistemas de clasificación profesional debe realizarse desde criterios objetivos y controlables para garantizar que no contienen elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas. Entre otros, hay que establecer procedimientos de control que garanticen la no discriminación de las mujeres en la asignación de ocupa-

ciones y encuadramiento profesional; que creen las condiciones para un reequilibrio de la presencia de hombres y mujeres en las categorías segregadas en función del sexo; que impidan la discriminación de las personas que utilizan permisos para la atención de responsabilidades familiares.

Por otro lado, hay que **revisar en los convenios colectivos las cláusulas referidas a absentismo y puntualidad**. En algunas ocasiones, se aplican de tal forma que los permisos por lactancia o por cuidado de familiares implican la pérdida de pluses salariales o vinculados a los sistemas de primas.



Para la implantación de estos criterios en la negociación de los convenios colectivos recordemos que podemos contar con:

- “Guía de las buenas prácticas para la valoración del trabajo” elaborada por la Secretaría Confederal de la Mujer y FOREM.
- Cláusulas pactadas en los diversos convenios colectivos.

6.8 Los planes de pensiones y la exteriorización.

El 1 de enero de 2001, es la fecha límite para que las empresas cumplan la obligación legal de exteriorizar los compromisos por pensiones que tienen contraídos con sus trabajadores, por jubilación, invalidez o fallecimiento, a través de un plan de pensiones o póliza de seguros.

La realidad es que a esa fecha la mayoría de las empresas de este país, no habrán cumplido con esa obligación de exteriorizar. Por ello, se han impulsado desde todos los sectores afectados por este proceso, empresarios y sindicatos, una ampliación del plazo.

Considerando que el plazo se ha ampliado hasta el 16 de noviembre de 2002, se establecen los **criterios fundamentales para abordar esta materia en la negociación colectiva del 2001**.

❖ **No esperaremos a que el empresario tome la iniciativa de la exteriorización**, confiando en que está obligado a ello. Lo contrario nos hace incurrir en el riesgo cierto de que la exteriorización de los compromisos no se realice en los plazos legalmente establecidos.

La consecuencia inmediata sería un perjuicio **para los trabajadores y trabajadoras afectados**, dado que la **exteriorización extemporánea, les hace perder el beneficio de exención de la obligación de tributar por las cantidades reconocidas en concepto de servicios pasados** (las dotaciones que se han efectuado o debido efectuar en su favor por el tiempo de prestación de servicios en la empresa anterior a la exteriorización). Además, la existencia en los planes de pensiones, de límites de aportación anual para el futuro, puede hacer directamente imposible la aportación de las cantidades

que a cada trabajador corresponden. Reconociéndolos como servicios pasados, la facilidad de integración es mucho mayor.

Por tanto, **emplazaremos inmediatamente a las empresas a iniciar el proceso de exteriorización.**

- ❖ Mantenemos nuestro **criterio contrario a la compraventa de derechos.** Este fenómeno está produciéndose ya en algunas empresas y sectores, recomendado por supuestos consultores independientes, teniendo como resultado en demasiadas ocasiones, cambiar importantes derechos de salario diferido y gestión patrimonial de los trabajadores y trabajadoras, por contrapartidas inmediatas, de fácil presentación inmediata pero de mucho menor valor.
- ❖ Defendemos un modelo basado en la titularidad de los trabajadores/as sobre los patrimonios y derechos reconocidos en esta materia, con participación sindical en la elección de los instrumentos adecuados, así como en su desarrollo, control y gestión.

Consideramos que el instrumento más beneficioso y útil para los intereses de los trabajadores y empresarios, son los planes de pensiones. Especialmente en cuanto a las dotaciones para atender prestaciones derivadas de la contingencia de jubilación.

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

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

- ❖ Existen compromisos por pensiones regulados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial que, individualmente considerados pueden no alcanzar cifras de elevada magnitud, pero en su conjunto pueden constituir masas patrimoniales considerables.

Por otra parte, las características de un plan de pensiones hacen que formalizar uno, en una empresa de pequeño tamaño y escaso nº de asalariados, pueda tener alguna complejidad. Para ello, existe la figura de los **planes de pensiones de promoción conjunta, dónde podemos integrar, en un solo Plan, tantas empresas como consideremos oportuno.** Pese a que su regulación normativa resulta mejorable, se convierten en un **instrumento de acción sindical de primer orden para alcanzar dos objetivos:**

- ❖ Llevar al ámbito de los planes de pensiones compromisos en empresas pequeñas que pudieran tener alguna dificultad objetiva para hacerlo por sí solas.
- ❖ Evitar la dispersión de multitud de pequeños planes de pensiones, que gestionan cada uno de ellos recursos de escasa cantidad, de difícil coordinación y con la dificultad añadida, de tener que formar a un número considerable y disperso de representantes de los trabajadores en sus comisiones de control.

Apostamos por la creación de planes de pensiones sectoriales, ligados a la negociación colectiva del ámbito coincidente. De dimensión adecuada para que tengan voz propia como inversores institucionales, con el **objetivo fundamental** de atender sus obligaciones de **pago de prestaciones con los trabajadores protegidos a través de ellos.** Asimismo, sin descuidar criterios éticos y sociales de inversión que, **además** de garantizar, prioritariamente, la rentabilidad financiera encasaria para atender las prestaciones comprometidas, permitan obtener **beneficios sociales en el nivel de empleo y desarrollo productivo del conjunto de la sociedad.**

- ❖ **Procuraremos extender los sistemas de previsión social complementaria** para todos los trabajadores/as, instaurando por una parte, nuevos planes de pensiones en los convenios donde hoy no están reconocidos compromisos por pensiones y tendiendo, por otra parte, a **eliminar las diferencias entre colectivos** en los convenios en que, existiendo estos compromisos, no están generalizados al

conjunto de las plantillas o lo están de manera diferenciada por cualquier motivo, (trabajadores antiguos y nuevos, directivos y resto, ...).

Las **aportaciones serán preferentemente a cargo de las empresas**, pudiendo existir también, especialmente en los casos de extensión mencionados en el párrafo anterior, aportaciones a cargo de los trabajadores/as.

- ❖ Para abordar los procesos de negociación de la exteriorización, con las empresas o sectores, **debemos contar con los medios técnicos necesarios para abordarlas en igualdad de condiciones con nuestros interlocutores**. Hemos de tener en cuenta que **la valoración de las cantidades necesarias para atender los compromisos preexistentes, no es un proceso neutral. Por el contrario la forma de realizar la misma, tiene como resultado una mayor o menor dotación económica a cargo de los empresarios y en favor de sus trabajadores y trabajadoras**.

Debemos pues disponer de asesores propios para los representantes de los trabajadores, que permitan que las decisiones que estos negociadores deban tomar, estén basadas en el conocimiento cabal de las consecuencias que de ellas se derivan. El coste de estos profesionales, resulta inalcanzable para las organizaciones sindicales, por ello, como viene siendo aceptado de manera tradicional en la negociación colectiva, han

de ser las empresas las que, con objeto de facilitar una negociación fluida y con la confianza de las partes, soporten el coste de este asesoramiento.

- ❖ Es importante abordar estas negociaciones con un elevado nivel de coordinación dentro del sindicato. Para ello, **las federaciones de rama centralizarán la coordinación y prestarán el asesoramiento adecuado a sus distintas organizaciones, con el apoyo de la Secretaría de Acción Sindical de la C.S. de CC.OO., a través del Área de Planes de Pensiones, que se integra en ella**, que prestará a las Federaciones y Organizaciones Territoriales, la cobertura que precisen para afrontar este importante reto.
- ❖ Destacamos la especial importancia que en este asunto tiene la **unidad de acción con UGT**. Trabajar para que sea posible en el mayor número de ocasiones la asunción de estrategias conjuntas de negociación, utilización de medios técnicos comunes, la presentación de candidaturas unitarias a las elecciones de comisiones promotoras y de control de los planes de pensiones.

La peculiar regulación legal de estos instrumentos y la trascendencia de este ámbito de la negociación colectiva en la vida futura de los trabajadores y trabajadoras, hacen que cobre un mayor relieve la necesidad de una actuación conjunta de las dos organizaciones en todos los ámbitos de la negociación colectiva.



Para la implantación de estos criterios en la negociación de los convenios colectivos recordemos que podemos contar con:

- "Guía jurídica y para la negociación colectiva. La exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios " elaborada por el área de Planes y Fondos de Pensiones. Secretaría Confederal de Acción Sindical.
- Cláusulas pactadas en convenios colectivos.

7 MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

7.1 Abrir nuevos cauces a la participación en la organización del trabajo, conseguir el directo protagonismo del sindicato en la empresa.

Con un modelo más flexible de relaciones laborales en el que se ha ampliado el margen de actuación jurídica del empresario y en el que se quiere profundizar, al hilo de otras necesidades productivas como las de competencia nacional e internacional, es imprescindible utilizar el instrumento de la negociación colectiva para avanzar en nuestra capacidad sindical de participación e intervención.

Pero la fuerte concentración empresarial junto a la intensa descentralización productiva tienden a ganar terreno sobre la base de cuestionar la negociación colectiva. El debate hoy ya no parece ser la relación entre ley y negociación colectiva: simplemente, es si debe haber negociación colectiva o no, y si la hay, qué papel debe ocupar la intervención sindical. Es, en todo caso, una batalla entre el campo de aplicación del derecho del trabajo y el derecho mercantil: regulación colectiva frente a negociación individual; reconocimiento de la necesidad de un reequilibrio entre partes desiguales frente a la consideración de partes iguales; representación sindical como expresión organizada de los trabajadores frente a la consideración de cada individuo enfrentado en solitario a su destino. Se trata de una importante disputa sobre el espacio de los poderes exclusivos del empresario.

Mejorar la competitividad e incrementar la productividad de las empresas tiene que ver, entre otras cosas, con las formas concretas que adopta la organización del trabajo. Y, a su vez, esas formas se derivan de la implantación de nuevas tecnologías, de programas de modernización e informatización, de nuevas formas societarias de las empresas, de los sistemas de comercialización de productos, etc. Por tanto, ampliar nuestra capacidad de intervención debe significar ampliar los derechos de información, consulta y negociación tanto

en las causas como en las consecuencias que derivan de los modelos concretos de organización del trabajo.

Actualmente parece tener un cierto auge la implantación de diversos sistemas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos, teóricamente basados en criterios de mayor participación y mayor implicación de las personas, tanto en el propio desarrollo de las funciones concretas, como en la toma de decisiones. En este sentido, podemos hablar de la Dirección Participativa, la Gestión por Competencias, el trabajo en grupo, etc., (además, en muchos casos estos sistemas vinculan la organización del trabajo con la formación).

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

El **objetivo sindical**, por tanto, hay que situarlo en la línea de garantizar esos posibles avances, pero estableciendo, a la vez, mecanismos que garanticen las condiciones laborales de las personas implicadas, y que sirvan, al mismo tiempo, para profundizar en la participación de la representación sindical.

La apuesta por la participación y la intervención sindical no es una apuesta para perderse en apariencias formales, no se trata de someter a cierto tipo de controles los poderes empresariales sin que se altere ningún factor en su concepción de fondo, no se trata de crear mecanismos formales de participación vacíos de eficacia real. Se trata de conseguir una efectiva

redistribución del poder, una intervención de los trabajadores que impida el ejercicio exclusivo de los poderes empresariales y las concepciones unilaterales de ellos.

Y, para poder conseguir ese objetivo, también es necesario tener en cuenta que si bien la participación de los trabajadores se gesta en la empresa, ésta no puede fundamentarse únicamente desde la empresa y, una vez más se pone de relieve la necesidad de articular las soluciones entre los ámbitos superiores e inferiores de la negociación colectiva.

La ampliación del margen de actuación jurídica del empresario provocada por la reforma laboral de 1994 implicó una mayor dificultad para avanzar hacia un mayor reconocimiento de los derechos colectivos y de su ejercicio efectivo. Pero, a pesar de la dificultad, se observan avances que se consolidan y se extienden: hay convenios que incorporan cláusulas que superan a aquellas que limitan la intervención de los representantes de los trabajadores a una posición pasiva de recibir información, aunque no determinan un verdadero proceso de negociación. Y, hay otros, que superan esta situación estableciendo cuándo se negocia y quién negocia, aunque no regulan las consecuencias de una ausencia de acuerdo posterior al proceso de negociación.

Por tanto deberíamos seguir avanzando en línea con lo previsto sobre "derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales" en el art. 7 del AINC:

Ampliar de hecho y de derecho las **competencias** de las Comisiones Paritarias.

Determinar las formas y ámbitos de intervención sindical junto con las materias que deben ser objeto de información, de consulta y de negociación con información previa al inicio de dicho procedimientos. Establecer compromisos de recurrir a mecanismos de solución extra-

judicial de conflictos en caso de inexistencia de acuerdo tras el proceso de negociación.

Determinar los **espacios de negociación**; los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; la relación de estos procesos en centros de trabajo, empresas intercentros y grupos de empresa.

Conseguir una mayor eficacia y utilización de los **instrumentos de mediación y arbitraje** para reforzar la autonomía colectiva y nuestra capacidad de intervención. No podemos desaprovechar las posibilidades para la solución de conflictos de los servicios puestos en marcha en las distintas Comunidades Autónomas y del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Entre otros supuestos, hay que recordar que el SIMA tiene competencias sobre los conflictos surgidos de discrepancias relacionadas con la movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión de contratos y despidos colectivos.

Consolidar y ampliar los derechos sindicales. Establecer medidas que no sólo nos permitan progresar en las grandes empresas, sino llegar hasta las PYMES. En definitiva, el reto de asegurar la presencia del sindicato en la empresa nos exige una regulación en los convenios colectivos pensando no sólo en empresas con secciones sindicales sino en aquellas donde la presencia sindical sólo se asegura desde fuera. Ejemplo de ellas pueden ser:

Acumulación anual de las horas sindicales, gestionadas por el sindicato, para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas.

Posibilidad de elegir **delegados y delegadas** sindicales en **empresas con menos de 250 trabajadores y más de 150**.

Obligación de las empresas de **informar al sindicato** en el último trimestre del año sobre su política de empleo.

7.2 El teletrabajo.

Inmerso en un contexto de profunda transformación de los modelos de organización del trabajo y de las relaciones económicas y sociales, aparece, sustentado por las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC), el fenómeno del teletrabajo como una nueva forma de organización flexible del trabajo en la que éste se realiza de forma no presencial en la empresa.

Sin embargo, el reducido desarrollo del teletrabajo en España y la escasez de datos cualitativos y cuantitativos, no permiten afirmar que el teletrabajo vaya a ser una respuesta eficaz para reducir el desempleo. Lo que se ha producido hasta ahora es un cambio en la forma de realizar el trabajo de los asalariados, y un trasvase, casi siempre obligado por la parte empresarial, de asalariados a autónomos, provocando un grave proceso de deslaboralización.

Es el desarrollo de la Sociedad de la Información la que fomenta la creación de nuevos empleos. Por supuesto, el teletrabajo puede mejorar la calidad del empleo y ganar autonomía respecto al lugar de su realización, además de facilitar el acceso al empleo y su mantenimiento a colectivos y zonas tradicionalmente con dificultades para acceder al mundo laboral o que se encuentran fuera de él. Ahora bien, ni el teletrabajo puede ser la única forma de empleo para las personas con discapacidades, ni es la "fórmula mágica" para conciliar la vida laboral y familiar si sólo se ofrece esta forma de empleo a las mujeres.

Por lo tanto, la participación sindical es imprescindible en este proceso para mantener equilibrados dos principios en juego: la flexibilidad empresarial y la seguridad para los trabajadores.

Aunque nuestra normativa laboral y de seguridad social no incluya de forma explícita el teletrabajo y sea necesaria adaptarla a sus particularidades, esto no quiere decir que los teletrabajadores estén desprotegidos, o que las empresas puedan determinar las condiciones de empleo y trabajo unilateralmente, ya que les es de aplicación toda la regulación laboral general existente.

Además la negociación colectiva debe jugar un papel importante en la adaptación garantista y suficiente de la norma legal, adecuándola a cada ámbito concreto, tanto a nivel sectorial como de empresa. También debe definir las condiciones laborales específicas de los teletrabajadores, cuidando sobre todo los siguientes aspectos:

- Verificar que antes de implantar el teletrabajo dentro de la empresa, se definan y estudien todas las etapas que deben seguirse previamente a la puesta en marcha de cualquier proyecto.
- Garantizar los derechos de voluntariedad y reversibilidad del trabajador que se convierte en teletrabajador.
- Mantenimiento de la misma relación laboral entre empleador/empleado en el caso de pasar al estatus de teletrabajador.
- Contrato por escrito en cualquier modalidad de teletrabajo.
- Asegurar la existencia de medios adecuados que controlen el cumplimiento de la normativa legal respecto a la seguridad y salud en las diversas modalidades de teletrabajo.
- Controlar la desestructuración del tiempo de trabajo en relación a los siguientes temas: disponibilidad, flexibilidad, nocturnidad, horas extraordinarias, vacaciones y días festivos, permisos y licencias, y bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.
- Adecuar a la "nueva situación" todos los derechos sindicales consolidados.
- El teletrabajo no puede ser un trabajo a tiempo pleno. Habrá que reservar una parte del tiempo de trabajo para ser prestado en el centro de trabajo con el fin de evitar el aislamiento total del teletrabajador.

- En el caso de teletrabajo a domicilio, debemos defender que la infraestructura y el equipo utilizado corran a cargo del empresario, estipulando una compensación por los gastos que se produzcan en el domicilio del trabajador.
- Resolver las cuestiones relativas a la seguridad y protección de datos, sin fijar exigencias superiores para el teletrabajador en relación al trabajador presencial.
- Derecho a la formación y al desarrollo de la carrera profesional.



Para la implantación de estos criterios en la negociación de los convenios colectivos podremos contar próximamente con:

- "Guías sobre el teletrabajo: regulación, formación, igualdad de oportunidades, centros de llamada". Proyecto Euro-telework. (Noviembre 2000)

7.3 Uso democrático de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) han producido cambios sustantivos en las formas de trabajo y en las costumbres y prácticas sociales. Los trabajadores de muchos sectores se han visto implicados en estos cambios, debiendo utilizar las NTIC en el desarrollo del trabajo dentro de sus empresas. Pero debemos rechazar todo intento de reducir exclusivamente su uso al ámbito comercial o empresarial, ya que las posibilidades que ofrecen éstas nuevas tecnologías conllevan riesgos si su poder de comunicación y de producción no es compensado con el ejercicio de sus derechos y libertades básicas.

Es por ello un derecho imprescindible, poder utilizar las NTIC para acceder a bienes tan preciados como la información y la comunicación y, necesarios para ejercitar la defensa de nuestros legítimos intereses. Y en concreto proponemos:

- El derecho de cada trabajador a un buzón personal de correo electrónico en la empresa.

- El derecho de los sindicatos a comunicarse con los trabajadores a través de un buzón sindical de libre acceso en las empresas.
- Libre acceso de los representantes sindicales al correo electrónico e internet en la empresa para el desarrollo de su actividad sindical.
- Libre acceso de los trabajadores al correo electrónico y a las páginas de internet sindicales para obtener información laboral en la empresa.
- Que las empresas respeten la inviolabilidad de las comunicaciones, también a través de Internet.
- Libre acceso desde el puesto de trabajo a un tablón electrónico y a un grupo de noticias de carácter sindical través de la intranet corporativa.

Derechos que podrían regularse en un convenio específico entre el sindicato y la empresa.

7.4 La cualificación profesional.

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

Hace tiempo que hemos expresado la necesidad de modernizar desde el ámbito sectorial estatal las estructuras de clasificación profesional adaptándolas a las nuevas realidades, y así se recogía también en el AINC. Los convenios sectoriales deben fijar los procedimientos para la definición de las cualificaciones, el reconocimiento de las mismas en base a la formación y experiencia, abordando al mismo tiempo la definición con carácter general de los perfiles profesionales susceptibles de ser adoptados, mediante pacto o convenio de empresa, a la realidad de cada una.

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

Para regular correctamente la movilidad funcional, con objeto de que la clasificación funcional se adecue al concepto de "categorías equivalentes" establecido en el art. 22

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

Asegurar una correcta clasificación, la regulación de la movilidad y la desaparición de cualquier discriminación, exige establecer sistemas de control y participación. Por ello hay que constituir Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional; asegurar la intervención sindical para la gestión y seguimiento de lo relativo al encuadramiento profesional, movilidad y garantías de formación y promoción; y establecer derechos de negociación y compromiso de utilización de sistemas de mediación y arbitraje en los supuestos de movilidad y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando no exista acuerdo entre las partes.

7.5 Promover el acceso a la formación continua.

Desde la negociación colectiva debemos garantizar una formación continua de calidad, sin discriminaciones y que garantice el futuro del empleo e incida sobre su calidad. Sin regulación colectiva no se cumplirán estos objetivos.

La importancia de la formación se revaloriza cada día y debemos ligarla estrechamente a la clasificación profesional y al reconocimiento de competencias. De la mano de la formación deben ir los temas de ascensos y

promociones, para darles objetividad y control sindical, y con ellos establecer sistemas de carreras profesionales. Esto requiere un especial esfuerzo para impulsar, en las pequeñas y medianas empresas, planes agrupados que tengan como finalidad conseguir, cuando entre en funcionamiento el Instituto Nacional de las Cualificaciones, la certificación de la cualificación adquirida, permitiendo a su vez relacionar la clasificación profesional con la formación.

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

- ❖ En los planes de formación de empresa se incorpora la posibilidad de formar a trabajadores procedentes de otras empresas, que justifiquen su vinculación mercantil y la necesidad de esta formación conjunta.
- ❖ En los planes agrupados podrán ser solicitantes las Fundaciones bipartitas nacidas o amparadas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y que tengan por finalidad estatutaria la formación de los trabajadores. De ello se debe informar a la representación legal de los trabajadores.
- ❖ En los permisos individuales de formación se sustituye el concepto de un año de antigüedad en la empresa por la de un año de servicio en la empresa, esto permite la acumulación de periodos discontinuos y favorece a los trabajadores con contrato temporal.

La regulación y mejora de estos permisos en los convenios colectivos es fundamental para evitar discriminaciones y asegurar su cumplimiento.

- ❖ Se amplían las posibilidades para la realización de estudios de detección de necesidades formativas. Anualmente se establecerán los proyectos a financiar y se garantizará la publicidad y difusión de los proyectos financiados. Aquí, el papel de las Comisiones Paritarias Sectoriales cobra un mayor valor ya que pueden proponer los estudios a realizar.
- ❖ En los planes de empresa se ha ampliado la información a dar a la representación legal de los trabajadores: objetivos y contenidos del plan, medios pedagógicos, acreditación de la cuota de formación profesional ingresada, etc.

En ellos, existirá también la posibilidad de realizar un segundo informe en el caso de resolución discrepante sobre el primer informe.



Para la implantación de estos criterios en la negociación de los convenios colectivos recordemos que podemos contar con:

- III Acuerdo para la Formación Continua.
- Cláusulas pactadas en convenios colectivos.
- Guía metodológica para la validación de la formación continua y la experiencia profesional.

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

Después de cinco años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de un importante desarrollo normativo con la aprobación de 15 Reglamentos y de la puesta en marcha de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, podemos afirmar que tanto los acuerdos como su desarrollo institucional han funcionado adecuadamente en cuanto a normativa sobre prevención pero han sido insuficientes para hacer frente a la lacra de la siniestralidad.

Por ello, y junto a una gran movilización de los trabajadores de la construcción, se aprobaron las 74 medidas del Plan Nacional de Siniestralidad y el Plan de choque sobre las 30.000 empresas que registran el 50% del total de la siniestralidad.

Pero su implantación ha sido desigual en los convenios colectivos. A pesar de que en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva se contempla la creación de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud sobre riesgos laborales, la realidad es que ni la patronal ha tenido una buena

disposición para desarrollar su compromiso, ni nosotros hemos podido generalizar dichas comisiones. Sin embargo, tales instancias son imprescindibles sobre todo para extender la acción preventiva a las pequeñas empresas, que requieren de una acción coordinada de empresarios y sindicatos en cada ámbito sectorial, logrando así poner en pie la figura de los delegados sectoriales territoriales, cuestión que ya se han conseguido en algunos convenios.

En el incremento de la siniestralidad laboral influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusiva, por lo que los avances en la estabilidad en el empleo reducirán la vulnerabilidad de los colectivos expuestos. A su vez, el ejercicio de los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad son además una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas de la organización del trabajo.

Pero la eficacia de los Acuerdos Interconfederales tiene una relación directa con un desarrollo adecuado de los mismos en la negociación colectiva. Por esto, este año consideramos imprescindible decantar nuestra actuación hacia los aspectos que han encontrado más dificultades en su desarrollo, incorporando en los convenios colectivos:

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. El objetivo fundamental de estas Comisiones es su extensión a las Pyme.

Superar la situación actual de informe previo y establecer la **codecesión** como fórmula para proceder a la **elección de la Mutua** que cubra las contingencias por enfermedad o accidente laboral. Sólo una decisión consensuada puede evitar los perjuicios que conlleva una decisión unilateral del empresario.

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 **sustituir los reconocimientos médicos inespecíficos por una vigilancia a la salud** en base a la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

Incluir en los **mapas de riesgos** la relación de puestos de trabajo con riesgos para el embarazo y la lactancia, y la relación de supuestos alternativos.



Para la implantación de estos criterios en la negociación de los convenios colectivos recordemos que podemos contar con:

- “Guía del delegado y delegada de prevención”
- “Guía sindical de salud laboral. Vigilancia de la salud”
- Tener en cuenta que la Fundación a la hora de financiar proyectos puntúa con 5 puntos la existencia de Comisiones Paritarias.

7.7 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.

Nos interesa especialmente incluir aspectos relacionados con la reducción del uso de sustancias peligrosas, la prevención de la contaminación, y el ahorro y uso eficiente del agua y la energía. Abordar las cuestiones relativas al transporte de los trabajadores y trabajadoras al centro de trabajo es esencial para mejorar sus condiciones de vida. En este ámbito hay que favorecer las conexiones y los servicios del transporte público, mejorar o implantar el transporte colectivo de empresa o promover el sistema de "coche compartido".

En la actual fase interesa que se reconozca en la negociación colectiva de manera específica competencias en medio ambiente para los Delegados de Prevención.

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 pudieran crear en las empresas, así como en todas las fases del establecimiento de los sistemas de gestión medioambiental de la empresa.