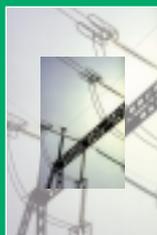


# cuadernos de la federación

## Criterios de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. para la Negociación Colectiva en el año 2001



número 18 • enero 2001



Federación  
Minerometalúrgica  
de Comisiones Obreras

cuadernos de la federación

# Criterios de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. para la Negociación Colectiva en el año 2001



número 18 • enero 2001



**Federación  
Minerometalúrgica  
de Comisiones Obreras**

Madrid, enero de 2001

**Edita:**

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.  
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010-Madrid  
Tel: 91 319 63 90. Fax: 91 308 59 91. E-mail: [afrechoso@fm.ccoo.es](mailto:afrechoso@fm.ccoo.es)

**Dirección y Coordinación:**

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

**Producción:**

io centro de diseño y animática. E-mail: [iocentro@jazzfree.com](mailto:iocentro@jazzfree.com)

Depósito Legal: GU-25/98

Impreso en papel reciclado

## Índice

Introducción	5
1. Contexto Económico y Laboral.	7
A. Contexto macroeconómico, industrial y laboral.	7
B. Salarios Industriales.	9
C. La evolución del empleo y la contratación.	13
D. Empleo, Costes y Productividad.	21
1.1. La negociación de los Acuerdos Interconfederales.	23
1.2. La unidad de acción.	25
1.3. La acción sindical europea.	26
2. Principales objetivos sindicales en el año 2001.	29
3. El empleo en la negociación colectiva.	31
4. El salario, elemento central para la redistribución de la renta.	35
4.1. Los incrementos salariales.	35
4.2. Igualdad de retribución entre hombres y mujeres.	36
4.3. Previsión Social Complementaria. Los Planes de Pensiones y la Exteriorización.	37
5. Reducción del tiempo de trabajo.	39
5.1. Jornada laboral ordinaria.	39
5.2. Horas extraordinarias.	40
5.3. Igualdad de oportunidades en la organización del tiempo de trabajo.	40
6. Articulación de la negociación colectiva.	43
7. Participación sindical en la organización del trabajo.	45
Anexo 1	
Contratación y ETT.	47
1. Estabilidad en el empleo.	47
2. Seguimiento de la Contratación.	48
3. Extinción del contrato por causas objetivas.	49
4. Contrato para la formación.	49
5. Contrato en prácticas.	50
6. Contrato por obra o servicio determinados.	51
7. Contrato eventual por circunstancias de la producción.	51
8. Contratación a tiempo parcial.	52
9. Empresas de Trabajo Temporal.	55
10. La subcontratación, los procesos de descentralización productiva y externalización de actividades.	56
Anexo 2	
Clasificación y cualificación profesional.	59
Anexo 3	
Permisos parentales.	67
Anexo 4	
Planes de pensiones y exteriorización.	71
Anexo 5	
Participación sindical en la organización del trabajo.	75



## Introducción

Tradicionalmente, la Negociación Colectiva (NC) ha ocupado gran parte de la atención de las organizaciones del Sindicato. Si acaso hoy cobra un renovado protagonismo como consecuencia de los cambios que, como ya debatimos en nuestro reciente Congreso, se están produciendo y que afectan de lleno al conjunto de los sectores, subsectores y empresas que dependen de la Federación y sus organizaciones.

La Negociación Colectiva es la expresión de los procesos de interlocución, reivindicación y negociación con la parte empresarial en los distintos ámbitos, ya sea a nivel estatal, autonómico, provincial o de empresa. De manera frecuente se ha identificado la misma, única y exclusivamente, con la negociación de los convenios colectivos. No obstante, y cada vez de forma más generalizada, empieza a asumirse que la Negociación Colectiva es una actividad permanente, que trasciende de la mera vigencia de dichos convenios. No puede ser de otra manera, dado que la necesidad de mantener la interlocución con el empresario, reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo y negociar elementos concretos que contribuyan a esta mejora no pueden circunscribirse a un momento puntual, sino que forma parte substancial de nuestra actividad como sindicato y de nuestro quehacer diario.

También acordábamos en el II Congreso de la Federación las propuestas necesarias para convertir la Negociación Colectiva en el factor clave para la organización del Sindicato.

La elaboración de estos criterios y propuestas para la Negociación Colectiva de 2001 han tenido como base las conclusiones de los debates congresuales, los criterios confederales y el desarrollo de propuestas que ya hacíamos el año pasado pero que hoy, por diversos motivos, aún siguen vigentes.

*Junto a todo ello se han tenido en cuenta el contexto en el que se desarrollará la NC de 2001, la situación económica, industrial y la evolución del empleo.*

En la Negociación Colectiva de este año confluyen una serie de elementos que le adjudican una importancia especial en relación con la de años anteriores:

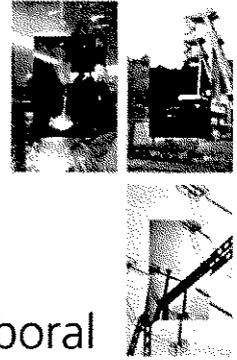
- Va a regular las condiciones salariales en un contexto de moneda única, a partir del 31.12.01, lo cual obligará a modificar las pautas de negociación contemplando esta nueva realidad.
- Nos exige un mayor grado de coordinación europea. Así lo ha entendido la Confederación Europea de Sindicatos (CES) 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.
- Afecta a un número importante de convenios, entre los que se encuentran algunos de los que tienen un mayor volumen de trabajadores y trabajadoras.
- Coincide con la renegociación de los Acuerdos Interconfederales de 1997.

En resumen, tanto cuantitativa como cualitativamente, la negociación colectiva del próximo año exige de todos una especial atención y un mayor grado de coordinación de objetivos y ritmos.

En otro orden de cosas deberemos hacer los máximos esfuerzos para que esta negociación cuente con una sólida unidad de acción con UGT.

Este debe ser un objetivo prioritario para conseguir la mayor eficacia en los convenios colectivos y en nuestra actividad sindical en las empresas y en los sectores.

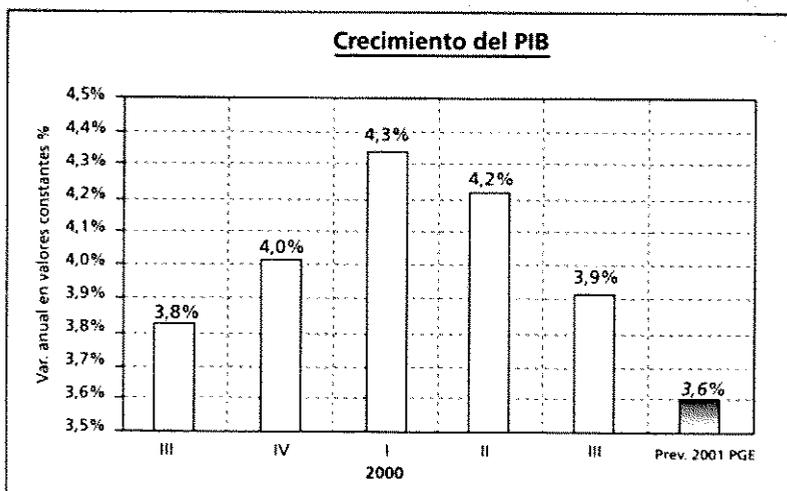
Por último, resaltar que la negociación colectiva como el eje central de nuestra actividad, tiene especial relevancia en un año en el que, a su vez, se van a renegociar los Acuerdos Interconfederales de 1997 ya que, por un lado, haya o no acuerdo, el papel de la Negociación Colectiva es insustituible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

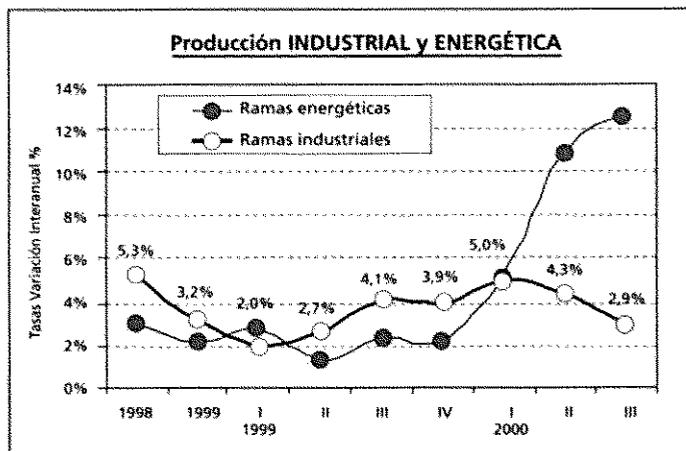


# 1. Contexto Económico y Laboral

## A. Macroeconómico, industrial y laboral

El rasgo que caracteriza la actual situación económica española y europea es la **moderación en los ritmos de crecimiento de la producción económica**. Los datos disponibles -tercer trimestre del ejercicio 2000- confirman una clara desaceleración en las tasas de incremento del producto interior bruto en todos sus componentes (sectores) de producción. En el tercer trimestre el PIB ha crecido en las primeras estimaciones provisionales un 3,9% sobre el mismo del año anterior, ligeramente por debajo de los últimos tres trimestres (tasas iguales o superiores al 4%). También la **producción industrial agregada, ha pasado de crecimientos del 5% en el primer trimestre del año a otros más moderados del 2,9% en el tercer trimestre**.





La producción industrial se desacelera por efecto de una **demanda de consumo más débil**. A ello contribuyen de forma simultánea varios procesos, que empujan en el mismo sentido: **caída del ritmo de empleo, reducción de las rentas salariales reales por efecto de las tensiones de precios y más bajos ritmos de crecimiento del gasto público**.

La ralentización de la demanda de consumo se ha trasladado rápidamente a las ventas industriales, **afectando a algunos subsectores de la Federación directamente relacionados con el consumo final (electrodomésticos y vehículos turismo)**; y de forma algo más moderada a los subsectores que suministran materiales, productos y bienes de equipo a actividades relacionadas con la inversión en capital fijo (demanda de b. equipo y construcción), que, aunque también moderan sus ritmos, aún mantienen tasas muy positivas, sobre todo en los sectores de construcción civil y obra pública.

### Producto Interior Bruto

A precio de mercado

Datos sin efectos estacionales y de calendario	Tasas interanuales						
	Precios constantes 1995				2001		
	1999		2000		2001		
Componentes gasto	II	III	IV	I	II	III	prev. 2001 PGE
Gasto en consumo final	4,5%	4,3%	4,0%	4,0%	4,3%	2,9%	2,9%
Formación bruta de capital fijo	11,5%	8,9%	6,1%	6,3%	4,1%	5,4%	7,0%
PIB a precios de mercado	4,2%	3,8%	4,0%	4,3%	4,2%	3,9%	3,6%

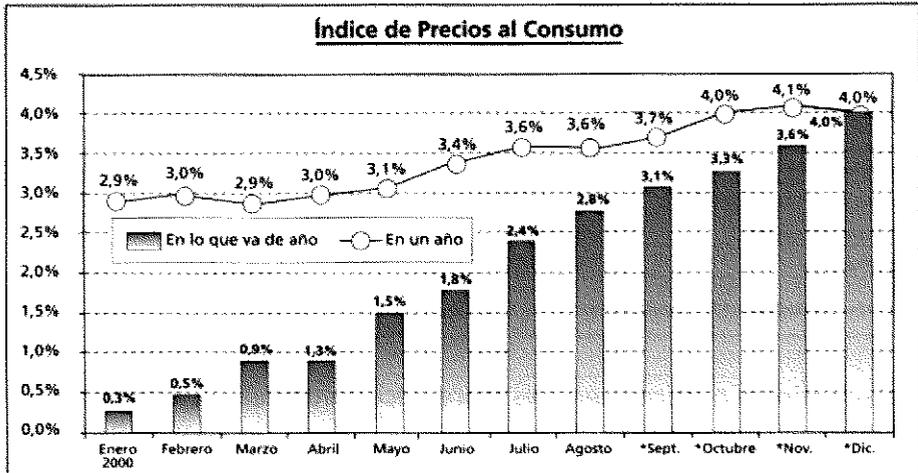
Formación bruta de capital fijo y sus componentes							
Tasas interanuales							
Datos sin efectos estacionales y de calendario	Precios constantes 1995						
	1999			2000			2001
Operaciones	II	III	IV	I	II	III	Prev. 2001 PGE
Formación bruta de capital fijo	11,5%	8,9%	6,1%	6,3%	4,1%	5,4%	7,0%
En bienes de equipo	10,8%	11,2%	6,7%	4,4%	1,6%	2,6%	8,0%
Construcción	11,9%	7,5%	5,8%	7,3%	5,6%	7,1%	6,5%

*Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España. Base 1995. INE.3º trimestre 2000.*

Las previsiones gubernamentales sobre crecimiento del PIB, de la demanda de consumo y de inversión muestran valores más moderados, siendo excesivamente optimistas las referidas a FB Capital Fijo. Ya que las previsiones europeas sobre exportaciones muestran un perfil de variación más bajo en estos momentos, de forma que no cabe esperar que se cumplan los incrementos -pasar de tasas de alrededor del 2% en el promedio del 2000 a tasas del 8%- previstos, dado que la producción industrial de b. equipo está muy orientada y determinada por las exportaciones hacia Francia y Alemania, y las previsiones internacionales predicen una moderación de las exportaciones europeas hacia el resto del mundo, tras la recuperación del tipo de cambio del Euro, que continuará a lo largo del ejercicio 2001, según todos los analistas.

## B. Salarios Industriales

Como es sobradamente conocido, las previsiones de evolución de precios al consumo han sido desbordadas por los datos reales del IPC. El Gobierno preveía un crecimiento a final del año 2000 del 2%, que finalmente ha sido del 4%. El gráfico resume la evolución de la inflación a lo largo del pasado año.



Los datos de evolución de los salarios pueden aproximarse mediante la trayectoria de la tarifa salarial negociada o por informaciones muestrales de la Enc. de Salarios del INE. En ambos casos, los datos muestran parecidos crecimientos para los sectores industriales.

La tarifa salarial media negociada en los sectores minerometalúrgicos hasta el pasado mes de Noviembre se situó en el 3,03% para los sectores metal-mecánicos, del 2,09% en Minería y en el 2,49% en Energía. Datos que confirman los de la Encuesta de Salarios en la Industria del INE. Dichos incrementos no incorporan aún las revisiones resultantes de las cláusulas de garantía salarial, y es de esperar que su aplicación permita la recuperación de las moderadas pérdidas de poder adquisitivo que están soportando los salarios negociados a principios del pasado ejercicio. No disponemos aún<sup>1</sup>, de información acerca de los convenios colectivos firmados en los sectores de la Federación Minerometalúrgica que han incorporado cláusulas de garantía salarial.

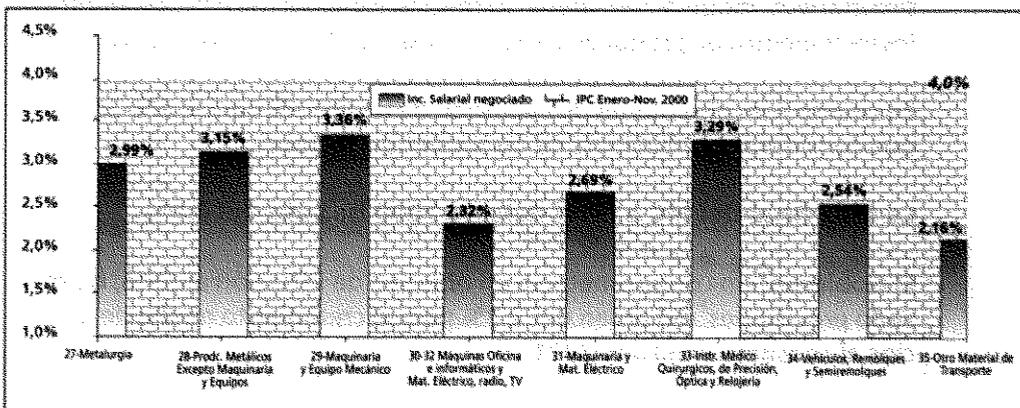
<sup>1</sup> En los próximos meses se pretende mejorar los contenidos informativos referidos a la negociación colectiva en los sectores de la Federación, explotando más exhaustivamente, y con regularidad los contenidos de la base de datos resultante del registro público de convenios en el M<sup>o</sup> de trabajo. En el ámbito general, un total de 1.372 Convenios Colectivos con vigencia en 2000 recogían cláusulas de garantía salarial.

FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA Y ENERGÍA					
Total convenios					
Datos acumulados hasta 31 noviembre 2000	Nº Trabajadores	Nº Convenios	Nº Empresas	Incremento Salarial negociado	jornada anual media
Total Metalmecánica	908.590	433	77.116	3,01%	1.763,8
Total Minería*	27.804	60	525	2,09%	1.667,5
Total Energía	18.134	107	659	2,62%	1.698,4
<b>Total<sup>1</sup></b>	<b>954.528</b>	<b>600</b>	<b>78.300</b>	<b>2,98%</b>	<b>1.759,7</b>

1: En el Incremento Salarial negociado y en Jornada Anual, medias ponderadas por nº de trabajadores.

Fuente: Registro de convenios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La estructura de la Negociación Colectiva, de naturaleza básicamente provincial y de empresa, ha determinado una amplia dispersión de los niveles retributivos, de forma que las diferencias salariales en los sectores de la Federación son de necesaria consideración. Cuando los datos agregados se presentan por agrupaciones más pequeñas, por ejemplo, por ramas de actividad metalmeccánica<sup>2</sup>, aparece una realidad más desigual en la evolución de los salarios negociados en los convenios en el pasado ejercicio. Todos los subsectores metalúrgicos muestran incrementos en la tarifa salarial menores que la inflación acumulada (4,0%) desde Diciembre de 1999 hasta Diciembre del 2000.



2 En el ámbito de subsectores de 2 dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

En el ejercicio 2000, se observa que algunos subsectores metalmecánicos han acordado incrementos de los salarios casi un tercio por debajo del incremento medio resultante, del 3,01%, para el conjunto de la Negociación Colectiva en las industrias metalmecánicas, de Bienes de Equipo y de Material de Transporte. Es el caso de los convenios firmados en los subsectores de otro material de transporte (Ferroviario, Naval, Aeroespacial: 35-CNAE), que muestran un incremento medio del 2,16%, un punto y medio por debajo de los incrementos alcanzados en los subsectores de mayor incremento [3,36% en los convenios suscritos en actividades de Fabricación de Maquinaria y Equipo Mecánico (29-CNAE)].

Las diferencias en los incrementos salariales negociados pueden poner de manifiesto varias cosas: de un lado, la flexibilidad de la Negociación Colectiva para adaptarse a las desiguales características del tejido empresarial, que presenta diferentes niveles de productividad, innovación y poder en los mercados industriales; también puede deberse a las diferentes estructuras de la Negociación Colectiva, en algunos subsectores protagonizada por los convenios subsectoriales de ámbito provincial y, en otros subsectores, por la presencia mayoritaria de convenios de ámbito empresarial, pueden explicar esta oscilación en los incrementos negociados de los salarios; y aún, sin agotar los factores, cabría explicar parte de estos desiguales incrementos salariales sobre la base de diferentes concreciones subsectoriales de la estrategia sindical que se viene defendiendo en los últimos años y que hace hincapié en dos objetivos simultáneos: moderación salarial y creación y mejora del empleo, dentro de los incrementos de productividad que presenta el conjunto de la economía.

En cuanto a las previsiones de evolución de los precios para el año 2001, hay que considerar la incidencia de los siguientes factores:

**La tasa final del IPC a final del año 2000 ha sido del 4,0%.**

**El Gobierno, sin comprometerse en objetivo de inflación alguno, ha realizado previsiones<sup>3</sup> del orden del 2,7% para el crecimiento medio de los precios al consumo en el año 2001.**

Que los incrementos de precios en los mercados de carburantes volverán a moderarse, estabilizando el precio del crudo<sup>4</sup>.

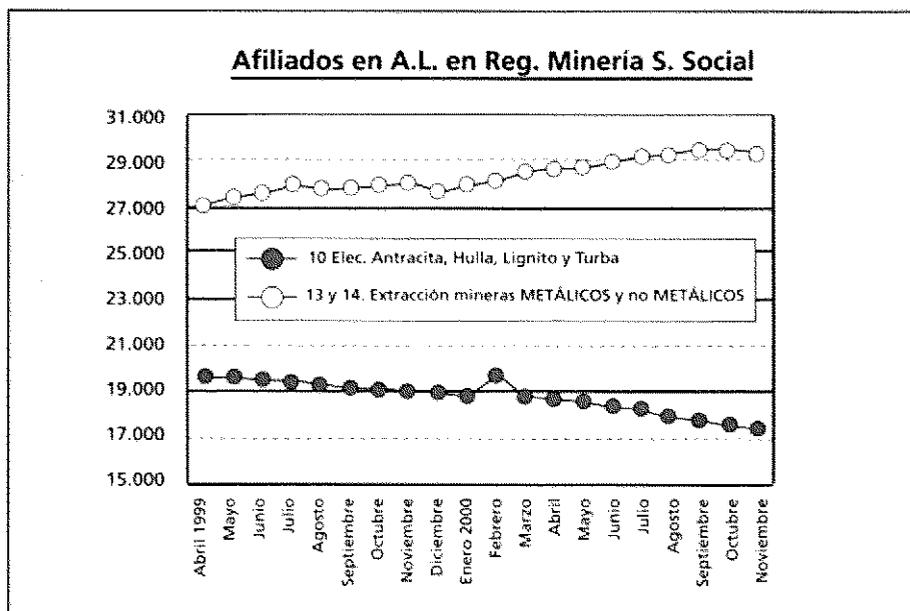
<sup>3</sup> Se prevé un deflactor del consumo privado (tasa de variación media del IPC a lo largo del año) del 2,7%. Informe Coyuntura Económica. Octubre 2000

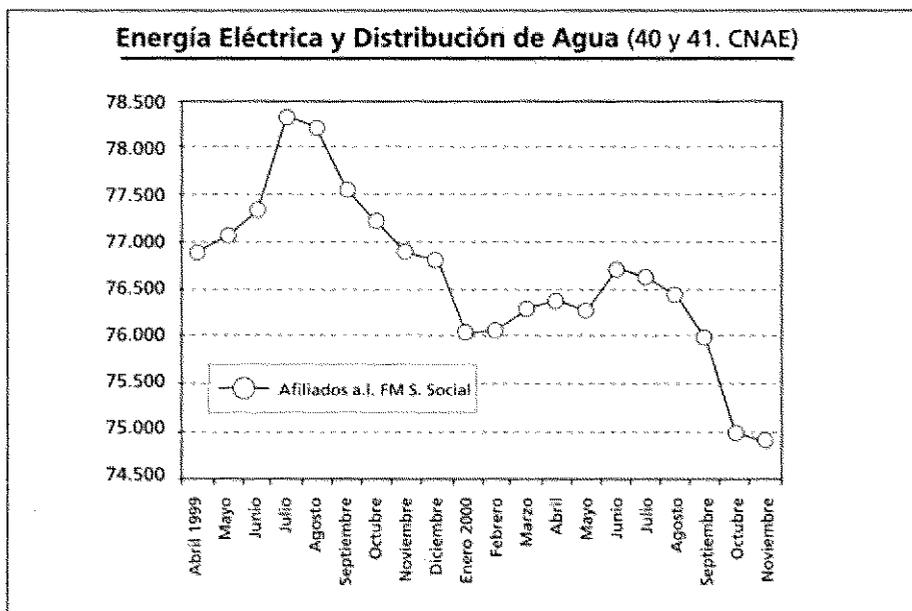
<sup>4</sup> En los niveles próximos a 25\$/barril.

Las previsiones de los mercados de divisas en relación con el tipo de cambio Euro/Dólar apuntan a que aumentará hasta las proximidades de la paridad (1 Euro=1 dólar USA), lo que supondrá un motivo de desaceleración de costes energéticos para el área-euro, desacelerando la escalada de precios de derivados del petróleo, en la que es dependiente la zona.

### C. La evolución del empleo y la contratación

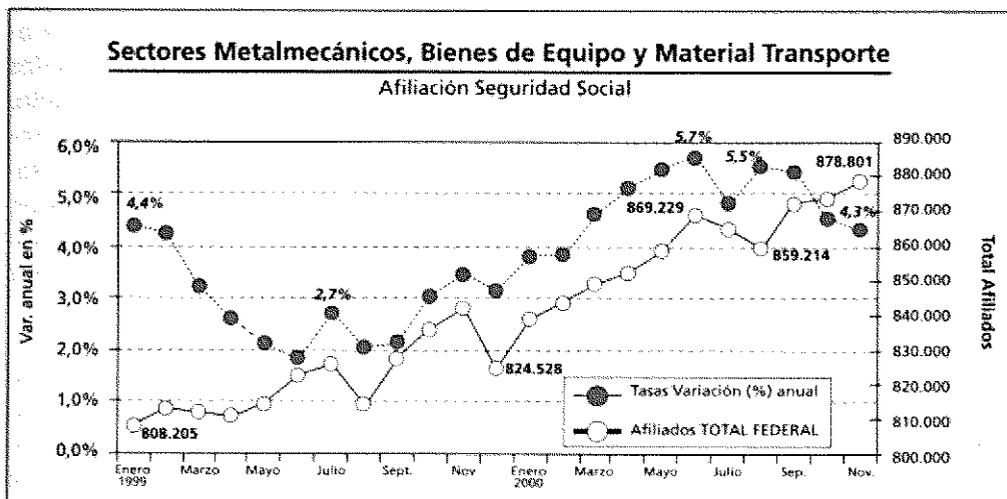
El empleo total y, específicamente, el industrial está creciendo a ritmos más bajos. Utilizando las cifras de afiliación a la Seguridad Social, que presentan una evolución más coherente que las facilitadas por el INE, en desagregaciones en el ámbito de subsectores o ramas, se observa que el ritmo de crecimiento de la fuerza de trabajo utilizada en los tres grandes sectores de la Federación Minerometalúrgica es algo diferente. Mientras la ocupación en Minería está presentando tasas de creación de empleo negativas o estables, el sector de Energía muestra una pérdida continua, aunque moderada, de empleo asalariado. Los gráficos resumen la información comentada.



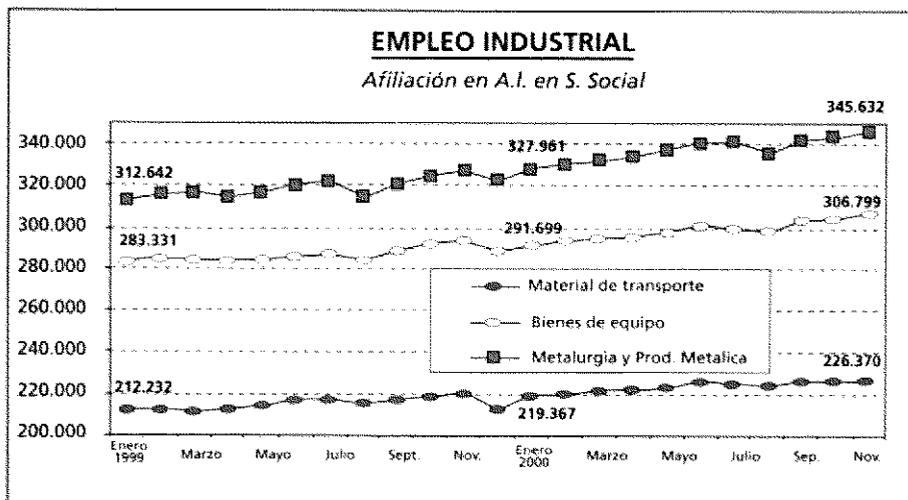


Los sectores Metalmeccánicos muestran crecimientos de la cifra de afiliación a la Seguridad Social muy positivos en el conjunto de los subsectores. Las cifras de afiliados en a.l. en la S.Social continúan aumentando hasta alcanzar a finales de noviembre del pasado año los 878.801 trabajadores, la más alta desde 1991<sup>5</sup>. No obstante, el crecimiento del empleo en estos subsectores está mostrando una evidente y continuada desaceleración en sus aumentos. Como se observa en el gráfico, los crecimientos interanuales (datos de un mes sobre los del mismo mes de un año antes), han descendido desde ritmos del 5,7% en junio de 2000, a otros más moderados del 4,3% en noviembre. Otros indicadores industriales, directa o indirectamente relacionados con la creación de empleo, muestran un perfil similar, permitiendo por ello predecir la continuidad en la desaceleración del crecimiento del empleo que se detecta desde mediados del pasado año 2000.

<sup>5</sup> En 1991, la cifra media, en estos mismos subsectores, fue de 907.029 trabajadores afiliados en a.l. a la S.Social, iniciando a partir de entonces un descenso continuado hasta 1994, que marcó un mínimo histórico de afiliación a la S.Social de 730.871 trabajadores.



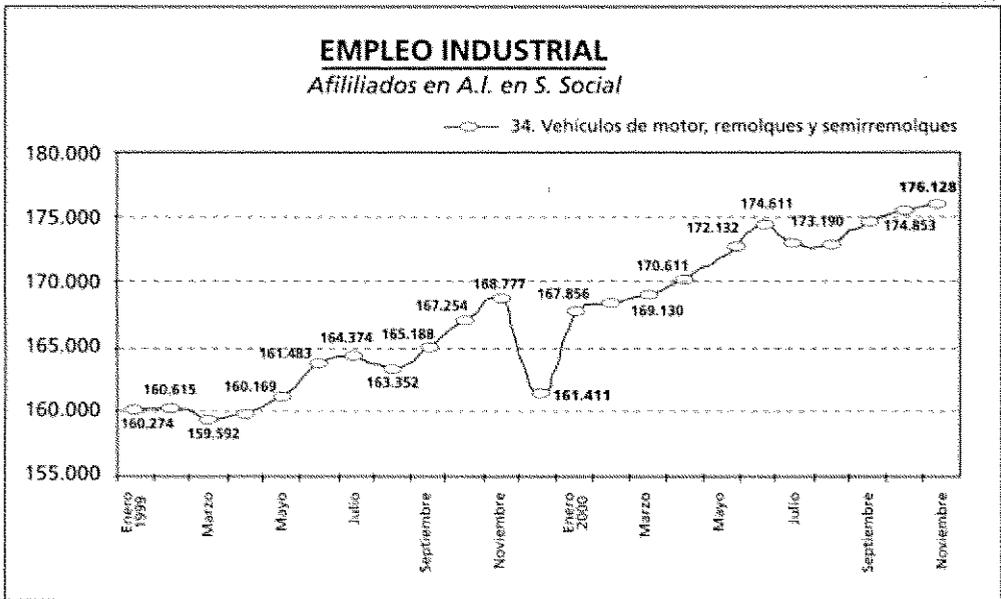
Las evoluciones del empleo (evaluadas por el nº afiliados a la S.Social en estas ramas), en detalles subsectoriales, presentan análogos perfiles, creciendo de forma ininterrumpida pero a ritmos más bajos el nivel de empleo en los tres grandes bloques sectoriales: Metalurgia y Producción Metálica, que aún mantiene tasas interanuales de crecimiento superiores al 5%; en Bienes de Equipo, que está creciendo a tasas del 4,5%, con moderada desaceleración y en las industrias de fabricación de material de transporte que a diferencia de los anteriores presenta la más intensa desaceleración en el ritmo de creación de empleo (2,4% de aumento sobre noviembre de 1999).



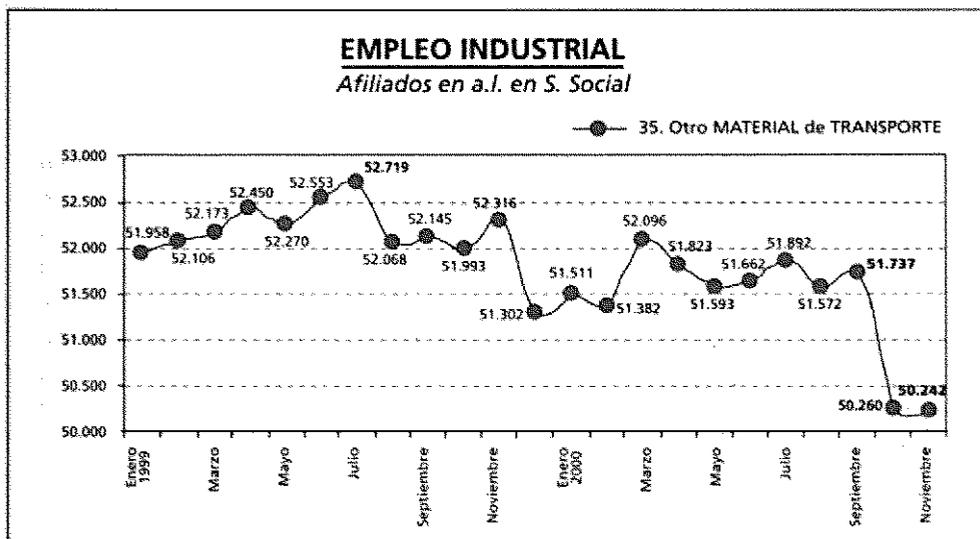
En las industrias de material de transporte<sup>6</sup>, se están diferenciando claramente dos tendencias en la creación de empleo, según se observen las dos grandes agrupaciones de fabricación de material de transporte. De un lado, las actividades de construcción de vehículos automóviles (34-CNAE), presentan un perfil de creación de empleo aún muy positivo, a pesar de la desaceleración de las cifras de ventas de turismos que vive el mercado interior, si bien, la clara orientación exportadora de las industrias españolas del automóvil parecen no haber afectado todavía a los ritmos de producción y por lo tanto de creación de empleo.

Por el contrario las industrias de construcción de material ferroviario, naval y aerospacial muestran una caída agregada en las cifras de empleo (afiliación a S.Social) desde septiembre de 1999, que se hacen muy negativas en noviembre de 2000, con una caída del 4% sobre los niveles de ocupación del mismo mes del año anterior.

16

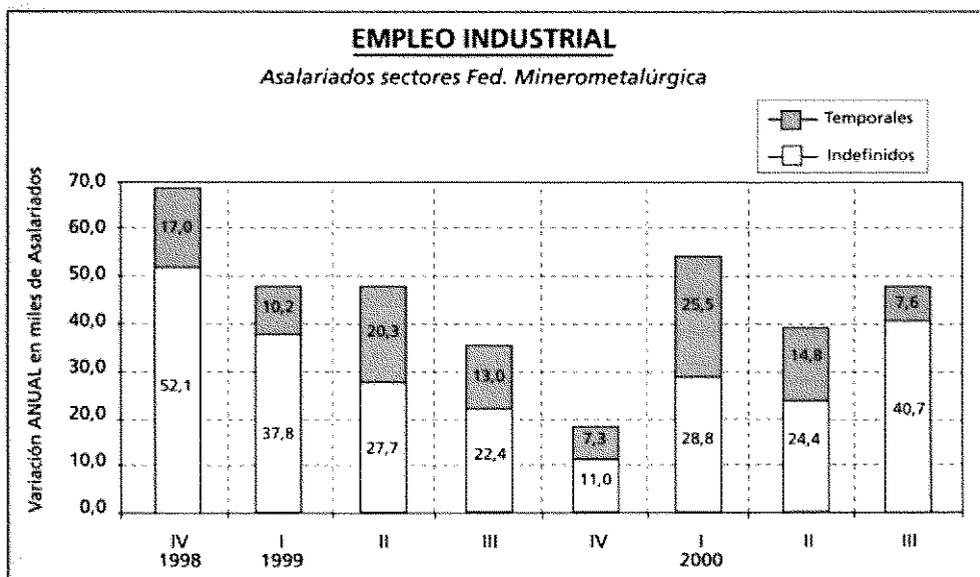


6 34. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semiremolques, y 35- Fabricación de otro material de transporte.



El empleo industrial asalariado que se está creando en el conjunto de los sectores de la Federación Minerometalúrgica sigue apoyándose desde hace un par de años en aumentos mayores del empleo indefinido que de empleo temporal.

El gráfico muestra como hasta el tercer trimestre el crecimiento absoluto del empleo indefinido es menor que el crecimiento del empleo temporal.



No obstante, es preciso resaltar que algunas de las empresas industriales que se ubican en actividades que agrupan importantes volúmenes de empleo<sup>7</sup>, como es el caso de las de **fabricación de productos metálicos (28-CNAE)**, que mantiene todavía altos crecimientos del empleo (+9,5% sobre el tercer trimestre de 1999), y **también, las empresas de fabricación de maquinaria y equipo mecánico (29-CNAE)**, que, al contrario que en el anterior, presenta ya para el tercer trimestre de 2000 descensos del nivel de empleo asalariado (-4,6%), **muestran unos niveles de precarización muy elevados, del 35% en el caso de las empresas de producción metálica y del 25%, en las de fabricación de maquinaria.** Estos elevados volúmenes de empleos temporales evitan y dificultan la acción sindical, tanto por la poderosa herramienta de coacción que supone la finalización de contratos temporales, así como por la rapidez de aplicación de los ajustes, que dificultan la organización y coordinación de las respuestas sindicales a las destrucciones del empleo industrial.

La información del volumen de contrataciones realizadas por los sectores industriales de la Federación Minerometalúrgica muestra hasta finales del pasado mes de octubre una progresiva pérdida del fuerte impulso en la contratación indefinida, que se vió en los pasados años 1998 y 1999. En conjunto, los contratos indefinidos muestran todavía tasas de variación anual (+15%), superiores a las del crecimiento de los contratos temporales (+8,8% hasta octubre de 2000). Como se muestra en el cuadro, las diferencias sectoriales son de intensidad, y no de tendencia, destacando sectores de minería que presentan tasas muy negativas en la generación de empleo indefinido.

<sup>7</sup> A finales de Noviembre en los subsectores industriales 28-Fab.Productos Metálicos, y 29-Fab.Maquinaria y Equipos Mecánicos, un total de: 263.884 y 137.515 afiliados en a.l. a la Seguridad Social, respectivamente.

**REGISTRO CONTRATOS EN SECTORES MINEROMETALÚRGICOS**

A-os	Contratos registrados en sectores FED. MINEROMETALÚRGICA			Nº de contratos en sectores de METALMECÁNICA			Nº de contratos en sectores de MINERÍA			Nº de contratos en sectores de ENERGÍA		
	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales
1997	364.661	18.411	346.250	355.115	17.799	337.316	4.677	283	4.394	4.869	329	4.540
1998	445.639	68.291	377.348	434.926	65.947	368.979	5.674	1.290	4.384	5.039	1.054	3.985
1999	476.831	77.925	398.906	467.457	75.842	391.615	3.965	906	3.059	5.409	1.177	4.232
2000*	419.924	58.165	361.759	412.172	56.771	355.401	2.880	361	2.519	4.872	1.033	3.839

Var anuales (%). Excluyendo conversiones. (Para el 2000 se han proyectado los datos disponibles a todo el año)

1998/97	12,6%	80,4%	9,0%	12,8%	77,0%	9,4%	14,3%	239,6%	-0,2%	-2,9%	126,4%	-12,2%
1999/98	7,5%	28,2%	5,7%	8,0%	30,4%	6,1%	-29,9%	-28,6%	-30,2%	6,5%	8,3%	6,2%
2000*199	9,4%	15,0%	8,8%	9,6%	15,9%	8,9%	-10,3%	-51,0%	-1,2%	11,4%	24,6%	8,9%

Estructura en %. Incluye conv. indefinidos. (Para el 2000 se han proyectado de los datos disponibles a todo el año)

1997	100%	5,0%	95,0%	100,0%	5,0%	95,0%	100%	6,1%	93,9%	100%	6,8%	93,2%
1998	100%	15,3%	84,7%	100,0%	15,2%	84,8%	100%	22,7%	77,3%	100%	20,9%	79,1%
1999	100%	16,3%	83,7%	100,0%	16,2%	83,8%	100%	22,8%	77,2%	100%	21,8%	78,2%
2000*	100%	13,9%	86,1%	100,0%	13,8%	86,2%	100%	12,5%	87,5%	100%	21,2%	78,8%

Fuentes explotaciones Registro del INEM.

\*Datos acumulados Enero-Octubre 2000.

†sin: "conversiones a indefinidos". No son NUEVOS CONTRATOS.

La observación de las modalidades de contratación utilizadas permite resaltar los siguientes aspectos:

Se han realizado más de 87.800 conversiones de contratos temporales en contratos indefinidos, en el periodo 1998-2000. Pero a partir del presente año, una parte importante de las conversiones ha dejado paso a contrataciones indefinidas ordinarias, aunque en niveles no equivalentes.

Mientras el empleo asalariado está creciendo a tasas anuales del 4 - 5%, el volumen de contratación lo está haciendo a ritmos superiores del 9,4%, debido a que se ha intensificado la utilización de los contratos temporales a lo largo del presente año 2000, provocando un ligero aumento de la "rotación laboral".

**REGISTRO CONTRATOS EN SECTORES FED. MINEROMETALÚRGICA**

Tipos de contratos	Nº. de contratos registrados				Variaciones anuales en %			
	1997	1998	1999	2000*	1998/97	1999/98	2000/99	
Indefinido Ord.	10.824	11.984	13.186	15.538	10,7%	10,0%	41,4%	
Indefinido.Ley 63/97	7.587	21.221	29.387	25.257	179,7%	38,5%	3,1%	
Conversión a Indefinidos	0	35.086	35.352	17.370	n.e	0,8%	-41,0%	
T. Parcial	27.950	32.109	30.997	27.223	14,9%	-3,5%	5,4%	
Prácticas	9.484	11.207	10.449	8.928	18,2%	-6,8%	2,5%	
Formación Ley 63/97	11.414	11.788	10.862	7.070	3,3%	-7,9%	-21,9%	
Nueva Actividad	0	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e	
Obra o Servicio	119.145	128.139	140.517	124.253	7,5%	9,7%	6,1%	
Eventual	155.581	181.836	194.274	180.899	16,9%	6,8%	11,7%	
Otros contratos	10.206	15.178	11.807	13.386	48,7%	-22,2%	36,0%	
<b>Total acumulado a</b>	<b>352.191</b>	<b>448.548</b>	<b>476.831</b>	<b>419.924</b>	<b>27,4%</b>	<b>6,3%</b>	<b>5,7%</b>	
					<b>Variación Anual Contratos Nuevos<sup>1</sup></b>	<b>17,4%</b>	<b>6,8%</b>	<b>9,4%</b>

\*Enero-Octubre en el año 2000.

1: Proyectando los datos Enero-Octubre a todo el año 2000.

2: Descontando en el cálculo de variación las "Conversiones a indefinidos", que no son NUEVOS CONTRATOS.

Fuente: Explotaciones propias del Registro de Contratos del INEM.

Tras las indudables mejoras en 1998 y 1999, **a lo largo del pasado año 2000 el conjunto de las modalidades de contratación temporal han aumentado su presencia**, de forma que suponen el 86,1% de todas las registradas en el INEM, por empresas de la Federación Minerometalúrgica. Por volumen de contrataciones temporales, destacan **los contratos Eventuales y de Obra o Servicio**, que, de suponer en 1998 el 70,2% (el 29% y el 41%, respectivamente), tras los sostenidos crecimientos que presenta la utilización de estas modalidades, **han pasado a suponer casi el 73% de toda la contratación laboral Minerometalúrgica**. Son las modalidades que presentan un mayor grado de incertidumbre jurídica en menoscabo del trabajador y a favor de los planteamientos empresariales.

**REGISTRO CONTRATO EN SECTORES FED. MINEROMETALÚRGICA**

Calidad contratos <sup>1</sup> .	Nº De contratos registrados				Presencia de cada grupo sobre el total			
	1997	1998	1999	2000*	1997	1998	1999	2000*
Indefinidos	18.411	68.291	77.925	58.165	5,2%	15,2%	16,3%	13,9%
Temporales	333.780	380.257	398.906	361.759	94,8%	84,8%	83,7%	86,1%
<b>Total resgistrados</b>	<b>352.191</b>	<b>448.548</b>	<b>476.831</b>	<b>419.924</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

1 En indefinido se computan: Indefinido ordinario de ley 63/97 y por Conversión a Indefinidos. En Temporales, el resto de los contratos.

\*sobre datos acumulados hasta Octubre de 2000.

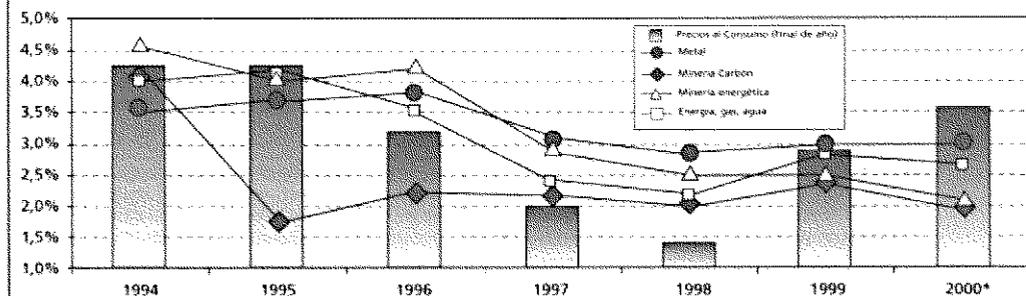
Fuente: Explotaciones propias del registro de contratos del INEM.

**D. Empleo, Costes y Productividad**

Los salarios negociados en los sectores organizados en la Federación Minerometalúrgica muestran a lo largo de los últimos años un perfil muy positivo en las medias estadísticas de grandes subsectores. Destaca la positiva evolución del periodo 1996-1998, con aumentos del poder de compra (tarifa salarial por encima de los precios al consumo), para todos las actividades, salvo la minería del carbón en el ejercicio 1996. La aplicación de las cláusulas de garantía salarial que se incorporan en los convenios permite esperar que, finalmente, los incrementos salariales del ejercicio 2000 puedan recuperar parte del poder de compra perdido en el transcurso del pasado ejercicio, al haberse desviado las previsiones de precios gubernamentales, desde el 2% hasta el 4% con que acabó el IPC en diciembre pasado.

21

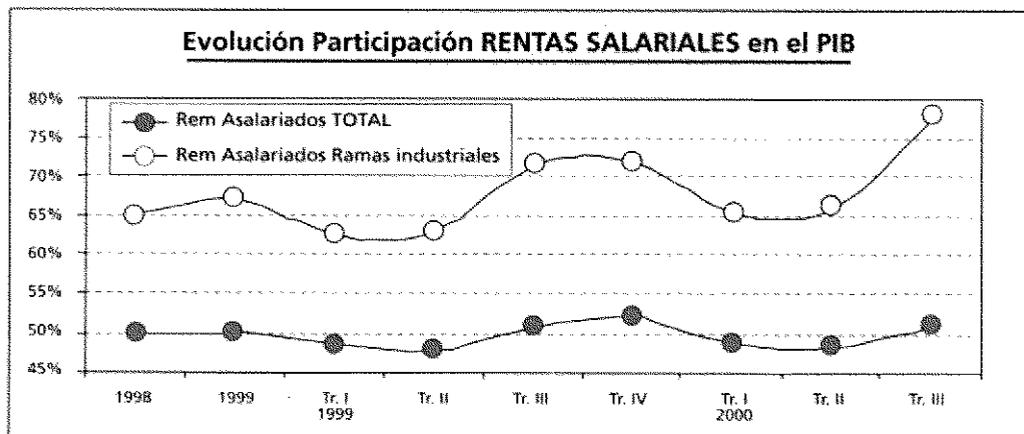
**Evolución Salarios Negociados y Precios**



La consideración simultánea, por un lado, de los incrementos de la producción industrial y, por otro, de los salarios medios unitarios, más la variación del volumen del empleo, nos debería permitir evaluar hasta qué punto los "costes salariales unitarios o por unidad de producto" han reducido o aumentado su peso en el excedente empresarial, en definitiva, evaluar la productividad ("pasiva"<sup>8</sup>) de los sectores industriales españoles. En el momento de confección de estas orientaciones, no se dispone de información subsectorial suficiente para evaluar con detalle la evolución de la productividad o su inversa, los costes salariales por unidad de producto, pero cabe realizar previsiones de la evolución agregada para todos los sectores industriales sobre la base de indicadores generales de crecimiento industrial del producto y de la masa salarial.

La información económica que permite avanzar un cálculo de la evolución de **la remuneración de asalariados (masa salarial total) para todos los sectores industriales** es la correspondiente a la Contabilidad Nacional Trimestralizada, muy afectada de sucesivas correcciones. Sobre la base de ella cabe concluir que en los sectores industriales – incluyendo no sólo los de la Federación Minerometalúrgica – el producto dedicado a la retribución del trabajo asalariado ha **estado creciendo en el ejercicio 2000, debido a los altos niveles de creación de empleo que vienen teniendo lugar en los sectores industriales**. Con un carácter provisional puede confeccionarse un gráfico que muestra, siempre para todo el aparato industrial, la evolución de la participación de los asalariados en el producto económico nacional.

8 Se trata de estimaciones "a posteriori" de la productividad económica del factor trabajo. Este indicador exige precauciones en su utilización económica, toda vez, que sectores, con producciones y ventas estabilizadas, pero que, habiendo negociado incrementos salariales medios muy por encima de los precios al consumo y reducido su nivel medio de empleo, mostrarían "incrementos de productividad del trabajo" o "costes salariales unitarios" decrecientes (P.e., la mejora productividad agregada de la economía española en 1994 se basó en una intensísima destrucción de empleo). El indicador así calculado, sin otras observaciones, puede esconder conductas económicas pasivas – sin cambios en el nivel inversor, en los procesos productivos o en la innovación de productos – y laboral muy agresivas.



### 1.1. 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 finalizaba el 31 de diciembre de 2000. Todas las partes estamos de acuerdo en la necesidad de mantener y reforzar el trabajo iniciado hace ya cuatro 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 los primeros meses de este año tengamos un nuevo ASEC corregido y mejorado.
- **Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC)**. Su vigencia finalizaba el 31 de diciembre de 2000 y ya se ha producido un 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. 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 contrata 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 renovación. 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 y 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).** Explícitamente se considera improrrogable y su 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 Estatuto de los Trabajadores (ET), pero el Gobierno mantiene bloqueado el desarrollo reglamentario de dicho artículo.

*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 de 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 su renovación. Nuestras prioridades se centran en clarificar la financiación del sistema de Seguridad 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 los 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 período, 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.*

## 1.2. La unidad de acción

La unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT es una base imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de todas las personas a las que aspiramos representar.

Compartir ideas, elaborar conjuntamente las plataformas y propuestas, tomar decisiones de común acuerdo y aunar nuestros esfuerzos para trasladar a los trabajadores nuestras posiciones es un trabajo a veces difícil y complejo, pero sin duda necesario para aumentar nuestra capacidad de incidir en las decisiones en las empresas, nuestra capacidad de movilización y de negociación.

La unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT es la base sobre la que debemos sostener esta negociación y, para ello, la Federación propondrá a UGT el establecimiento de un Comité de coordinación estable para la solución de los conflictos que en los procesos de negociación pudieran surgir.

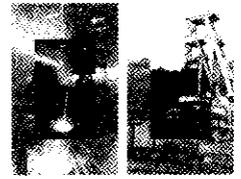
### 1.3. La acción sindical europea

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) y las Federaciones Europeas como sindicatos europeos, 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 se han creado Comités de Coordinación de la Negociación Colectiva, tanto a nivel de la CES como de la FEM y la EMCEF, en los que participamos activamente la Confederación y nuestra Federación. 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 *dúmping* 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.

Para avanzar hacia una Negociación Colectiva europea, hay que plantear objetivos creíbles a medio plazo en la unificación salarial, de jornada laboral y condiciones de trabajo de todos los países. Para ello, debemos impulsar desde la CES, la FEM y la EMCEF previamente una estrategia que:

- Se oriente hacia el establecimiento de una Directiva que regule los contenidos del derecho a la Negociación Colectiva en el ámbito europeo y defina el papel de los sindicatos como sujetos de diálogo en este contexto.
- Se profundice en la coordinación de las negociaciones y la respuesta sindical en los distintos países, de manera que se puedan acercar las posiciones en algunas materias de negociación.
- Se defina una estructura de la Negociación Colectiva articulando las materias que debieran ser objeto de desarrollo en cada ámbito.
- Se establezcan estándares mínimos de reivindicación.
- Se dé una respuesta común a las estrategias empresariales de flexibilidad y por la creación de empleo.
- Se refuerce la coordinación de las condiciones industriales y laborales en el seno de las empresas multinacionales, con el soporte de la FEM y la EMCEF.
- Se avance en la homogeneización de los derechos de intervención sindical en el marco de las empresas multinacionales.
- Se produzca, en suma, un cambio en la relación de fuerzas que permita avanzar hacia la creación del sindicato europeo unitario, capaz de sintetizar las propuestas y la organización de los sindicatos de los distintos países. Esto requiere una apuesta por parte de todos los sindicatos, que implica la cesión de soberanía en aras de favorecer una negociación homogénea.
- Se defina un marco de representación sindical común, homogeneizando un modelo legislativo que contemple la posibilidad de superar las diferencias existentes en el modelo de representación de los trabajadores en los países de la Unión Europea.



## 2. Principales objetivos sindicales en el año 2001

Partiendo del contexto en el que vamos a tener que desarrollar nuestra actuación, nos hemos propuesto una serie de objetivos estratégicos, que manteniendo una fuerte vinculación con los de años anteriores, incorporan nuevos elementos relacionados tanto con el proceso congresual recientemente celebrado por nuestra Federación como con propuestas que nuestro Sindicato está trasladando a los procesos de negociación de los Acuerdos Interconfederales. Todo ello nos deberá permitir un impulso en la próxima Negociación Colectiva en algunos aspectos de las relaciones laborales que son necesarios modificar.

- **El empleo sigue siendo el elemento central de nuestras reivindicaciones.** Limitar la temporalidad y aumentar la calidad del empleo con una mayor estabilidad en el mismo sigue siendo un objetivo básico, pero junto a él hay nuevos aspectos que deben ser incorporados: la no discriminación a las mujeres a la hora de efectuar la contratación, la regulación del trabajo a tiempo parcial; los derechos y garantías a incluir respecto a las ETT; afrontar los problemas derivados de la subcontratación, los procesos de descentralización productiva y la externalización de actividades.
- La actual situación de crecimiento económico junto al constante incremento de los beneficios empresariales **nos permite impulsar una negociación salarial con el objetivo de ganar poder adquisitivo, sin cerrar los márgenes a la creación de empleo.** Un objetivo que situamos con carácter general rechazando las previsiones de inflación del Gobierno -2%-, carentes de toda credibilidad, si tenemos en cuenta no sólo la evolución de la inflación en los dos últimos años, sino también su escaso interés por frenar prácticas insolidarias de los empresarios basadas en la obtención rápida de beneficios aún a costa de la escalada de los precios.
- La negociación salarial en los convenios colectivos debe abordar la **mejora de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras,**

**disputando los incrementos de productividad a los empresarios.**

También la introducción de medidas que ayuden a reducir las actuales desigualdades existentes, mediante la introducción o mejora de salarios mínimos, la equiparación salarial entre categorías y/o funciones equivalentes, o la eliminación de discriminaciones retributivas en razón de sexo, edad, antigüedad o contrato. También, abordar con carácter urgente y plena intervención sindical los procesos de exteriorización de los planes de pensiones. **Esta política de ganancia de poder adquisitivo es necesario asegurarla mediante la inclusión en los convenios de cláusulas de revisión salarial efectivas, siendo éste un objetivo esencial de la próxima negociación salarial.**

- **La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo, con el objetivo de avanzar hacia las 35 horas semanales.** Crear empleo al tiempo que mejoramos la calidad de nuestras condiciones de trabajo y avanzamos en la participación sindical en la organización y gestión del tiempo de trabajo, sustituyendo la abusiva utilización de horas extraordinarias y alargamientos incontrolados de la jornada laboral, por otras fórmulas que garanticen la atención de las necesidades personales a la vez que las necesidades productivas.
- **Ampliar la capacidad de intervención y de participación sindical en todo aquello que afecta a la organización del trabajo.** Romper la vieja cultura de la potestad exclusiva del empresario a la hora de tomar decisiones que afectan de forma directa a nuestras condiciones de vida y de trabajo.
- **Avanzar en la articulación de la estructura de negociación colectiva,** basada en la consecución y desarrollo de Convenios Estatales de Sector o Subsector y la reforma del cuerpo normativo de los convenios de ámbito inferior para asegurar su adecuación a la normativa laboral vigente y su vinculación a los Acuerdos Interprofesionales, Sectoriales y/o Convenios Estatales, firmados en estos últimos años.



### 3. El empleo en la negociación colectiva

Los datos del contexto de coyuntura son una prueba elocuente de que el empleo sigue siendo un elemento central de nuestras reivindicaciones. La calidad en el empleo, así como limitar la temporalidad del mismo y darle una mayor estabilidad, es un objetivo que la Federación Minerometalúrgica debe seguir impulsando en la negociación colectiva del 2001.

Los datos hasta el III trimestre del 2000 indican que en el conjunto de la Federación los contratos registrados en el INEM el 86'1% fueron temporales, de cualquier modalidad, y el 13'9% indefinidos. Las variaciones entre los diferentes sectores de la federación no son apreciables, si acaso en el sector de energía existen 9 puntos menos de temporalidad que en los demás sectores, aunque sigue siendo un porcentaje excesivamente alto.

Por otro lado, la **tasa de precariedad** en todos los sectores de la Federación es, hasta el III trimestre de 2000, del 29'3%, produciéndose un leve descenso en el sector metalmecánico y un cierto repunte en minería y energía. Ha habido un **aumento del 4'7%** del empleo asalariado en todos los sectores en el III trimestre respecto al II del 2000.

Otro dato que nos ha de preocupar es el **aumento del contrato de obra y servicio** en todos los sectores de la Federación: de 119.145 en 1997, a los 124.253 registrados hasta el III trimestre del 2000. Esto significa que ha habido un incremento del 11'7% de la utilización de este tipo de contrato hasta el III trimestre del 2000, respecto a 1999. Tenemos que proponernos que este tipo de contrato se utilice para lo que está previsto: montaje, tendidos de líneas, etc.. Si este tipo de contrato se sigue utilizando de forma masiva en la industria, la estabilidad en el empleo se verá seriamente afectada.

Por ello en la negociación colectiva hemos de **reforzar** que la contratación indefinida es la norma general de ingreso en las empresas de nuestros sectores.

Limitar la utilización de los contratos temporales, negociando la **causa** que origina este tipo de contrato.

Penalizar el abuso de la concatenación de contratos temporales.

**Negociar** la utilización de las **contratas y subcontratas** en las empresas usuarias, garantizando derechos básicos laborales y estableciendo derechos de información y representación sindical.

**La conversión de contratos temporales en indefinidos, la concertación de nuevas contrataciones indefinidas, el fomento de la contratación formativa, la regulación de la contratación a tiempo parcial y el control sindical sobre el uso de la contratación temporal, de ETT y de contratas y subcontratas, constituyen tareas sindicales preferentes que pueden y deben reflejarse en la negociación de los convenios colectivos.**

### **Objetivos:**

- Generalizar las cláusulas de **conversión de contratos temporales en indefinidos**.
- Promover la contratación indefinida como primer contrato, fundamentalmente con los colectivos que mayores dificultades tienen para el acceso al empleo estable.
- La no discriminación a las mujeres a la hora de efectuar la contratación.
- Promover la reducción de la contratación de carácter temporal y el uso abusivo de la misma.
- Regular el contrato a tiempo parcial, en aquellas materias que la nueva legislación confiere competencias a la negociación colectiva.
- Controlar el uso de la subcontratación de actividades a las ETT, y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

### **Propuestas :**

- Regular la contratación temporal de forma vinculada a la estabilidad. Sólo admitir la ampliación de la duración de los contratos eventuales si está garantizado un porcentaje mínimo de la plantilla con contratos indefinidos y están determinadas las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales.

- Regular cláusulas de subrogación a aplicar a las plantillas de empresas contratistas.
- Garantizar la correcta utilización de la contratación a tiempo parcial. Incluir en los convenios los requisitos que den garantía efectiva al derecho de voluntariedad.
  - Controlar el cumplimiento de la jornada laboral establecida en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.
  - Asegurar lo contemplado en la Ley para las horas complementarias, en cuanto a volumen, distribución y consolidación de las mismas.
- Promover la utilización del contrato de relevo como vía para contribuir al fomento del empleo, para renovar y recualificar a las plantillas y como alternativa a los procesos de prejubilación.
  - Adecuar la distribución de la jornada entre trabajadores relevados y relevistas.
  - Establecer que el relevista desempeñe un puesto de trabajo similar al del relevado.
  - Garantizar compromisos para la conversión en indefinido del contrato del relevista.
- Regular la utilización del contrato fijo-discontinuo estableciendo garantías de llamamiento y permanencia, reforzando la causalidad para conseguir una mayor estabilidad de las plantillas.
- Asegurar la correcta utilización de la nueva normativa legal de las ETT y la mejora de las condiciones de trabajo de este colectivo.
- Dar respuesta a las diversas situaciones que se presentan en torno a la subcontratación, con el objetivo de garantizar derechos laborales y condiciones de trabajo de los trabajadores de estas empresas.

*Para mayor desarrollo de las propuestas ver Anexo 1 "Contratación".*

### **Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo:**

**La persistencia de las discriminaciones por razón de sexo y la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la vida laboral, nos lleva a requerir un mejor aprovechamiento de la negociación colectiva como vía de actuación para corregir estas situaciones.**

En los convenios de empresa se establecerán propuestas encaminadas a:

- Promover que las **ofertas de empleo y las pruebas de selección** no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios.
- Fomentar la incorporación de mujeres en **profesiones** en que estén **subrepresentadas**.
- Garantizar que el embarazo no sea causa de exclusión en la **renovación de contratos**.
- Contemplar medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.
- Asegurar que los criterios para supresiones de puestos de trabajo no se adopten en función del sexo o condiciones familiares que lesionen el principio de igualdad de oportunidades.



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



El crecimiento económico sostenido y los beneficios empresariales permiten márgenes para una negociación orientada al reparto de los mismos a través de la creación de empleo y la mejora del poder adquisitivo de los salarios. En cada ámbito de negociación, se estudiará la forma de aprovechar los márgenes de productividad para realizar un incremento salarial superior al IPC, para eliminar o reducir diferencias retributivas existentes por motivos de sexo, edad, tipo de contrato; para incrementar los salarios mínimos; para equiparar salarios dentro de un mismo grupo profesional; o para dotar sistemas complementarios de prevención social.

### Objetivos:

- **Mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios** y en particular, la de los salarios mínimos sectoriales, recuperando las cláusulas de revisión.
- Establecer una estructura salarial en la que se reflejen y definan todos los componentes salariales, dotada de una amplia estabilidad sobre la base de conceptos fijos. Introducción de tablas salariales en euros.
- Eliminar o reducir las diferencias salariales existentes entre colectivos que realicen funciones equivalentes.
- Desarrollar sistemas complementarios de previsión social, no substitutivos del régimen público de Seguridad Social.

### 4.1. Los incrementos salariales

- Los incrementos salariales asegurarán la **mejora del poder adquisitivo**, según la situación objetiva (beneficios, incrementos de productividad, incrementos salariales de años anteriores, expectativas de actividad empresarial, ...) de la empresa o empresas vinculadas por cada Convenio y con el objetivo de acercar las rentas salariales a los niveles medios europeos, esta-

**bleciendo cláusulas de revisión que contemplen carácter retroactivo y actualización de tablas.**

- Un aspecto central debe ser **incrementar los salarios mínimos del sector o empresa**, fundamentalmente en aquellos convenios cuyos niveles salariales estén por debajo de la media nacional sectorial, así como **reducir diferencias salariales entre categorías o funciones equivalentes**. Revisar la situación de aquellos convenios que han regulado salarios de entrada, para verificar si siguen teniendo validez las causas que motivaron dicha regulación, con el objetivo de evitar la consolidación de dos plantillas diferenciadas por la retribución, negociando la eliminación de estos salarios o plazos para su equiparación.
- Prever recursos económicos para realizar las equiparaciones salariales derivadas de la reclasificación a nuevos Sistemas de Clasificación Profesional y también para cubrir Promociones, Ascensos o Valoración de Puestos de trabajo.
- Incluir en convenio las condiciones garantizadas, procedimientos de reclamación y de intervención sindical, que les serían de aplicación a los colectivos con relaciones laborales individualizadas.
- Incluir en Convenio la definición y condiciones de todos los pluses y complementos cuya retribución esté reflejada en Convenio y la de aquellos otros que tradicionalmente se vengan abonando.
- Con relación al tratamiento a dar a la estructura salarial y, en concreto, a la posible existencia de conceptos retributivos variables y con el objetivo de asegurar la Negociación Colectiva sobre todos los conceptos salariales, promover que la cuantía de éstos no altere substancialmente las retribuciones efectivas, vinculándolas a resultados controlables sindicalmente y en torno a objetivos en cuya definición se hubiera producido una efectiva participación sindical.

## **4.2. Igualdad de retribución entre hombres y mujeres**

Constatada la persistencia y generalización de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y el alto volumen de dichas diferencias, que vulneran el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, formalmen-

te garantizado en nuestra legislación, los sindicatos debemos adoptar como una prioridad sindical la erradicación de estas diferencias.

- Prestar especial atención a discriminaciones indirectas que pueden producirse a través de criterios o procedimientos no transparentes o que primen actividades o funciones masculinizadas (pluses funcionales, salarios variables, etc.).
- Contemplar el establecimiento de **incrementos adicionales** para mejorar las retribuciones de los niveles más bajos o **para eliminar discriminaciones salariales** en donde existan.
- En donde exista la garantía del complemento a cargo de la empresa a la prestación económica por I.T., incluir el supuesto de "suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo", que la nueva Ley de Conciliación ha establecido con derecho a una prestación del 75% de la base reguladora.

### 4.3. Previsión Social Complementaria. Los Planes de Pensiones y la Exteriorización

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. apuesta por el desarrollo de sistemas complementarios de previsión social, Planes de Pensiones, no substitutivos del régimen público de Seguridad Social, como un elemento de consolidación del modelo de protección social definido en el art. 41 de la Constitución.

La aceptación por parte del Gobierno del acuerdo suscrito por las confederaciones sindicales y patronales (CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME), el 25 de octubre de 2000, donde se solicitaba la ampliación del plazo para exteriorizar los compromisos de pensiones, desde el 1 de enero de 2001 preestablecido, hasta el 16 de noviembre de 2002, nos permite reordenar nuestra estrategia sindical en torno a este tema. No para relajarnos y dejar que pase el tiempo, sino para poder conseguir que se externalicen todos los compromisos que están acordados en los convenios y podamos incorporar a la Negociación Colectiva del 2001 nuevos Planes de Pensiones.

Por ello, en el ámbito de la negociación colectiva del 2001, será clave que coordinemos el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones adquiridos por las Empresas con sus trabajadores y éstos se aborden con par-

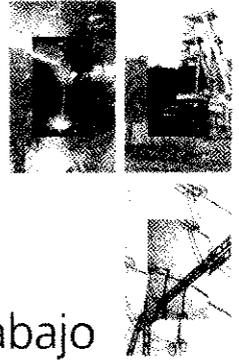
ticipación sindical y con la coordinación de la Federación y se instrumenten a través de los planes de pensiones, como instrumento más beneficioso y útil para garantizar una previsión social complementaria con derechos para las trabajadoras y trabajadores.

No obstante la prórroga, la magnitud del esfuerzo sigue siendo muy elevada, ya que en nuestro ámbito de actuación nos corresponden: **288** convenios de empresa, con **153.805** trabajadores afectados, y **62** los convenios de sector, con **431.783** trabajadores afectados, que incluyen compromisos que deben ser objeto de externalización. Además es una materia compleja que precisa de asesoramiento técnico especializado. Por ello, es imprescindible, que se preste una especial atención a este proceso en todos los sectores y empresas afectados y se acuda a las estructuras federativas y confederales que pueden dar soporte a esta negociación.

La Federación Minerometalúrgica realizará cursos de formación al respecto y abordará debates específicos sobre esta materia. Se elaborará, asimismo, una guía de actuación práctica y se creará una red de asesoramiento que atienda a las representaciones sindicales que tengan que abordar esta negociación.

Es imprescindible, que las federaciones de nacionalidad y/o región, asuman este tema como una tarea prioritaria dentro del ámbito de la negociación colectiva, por lo que deberían nombrar a un responsable específico para asumir esta responsabilidad sobre la exteriorización de los compromisos por pensiones.

*Para mayor desarrollo de esta materia ver Anexo-4.*



## 5. Reducción del tiempo de trabajo

Reducir la jornada laboral de forma significativa, apostando por la jornada de 35 horas semanales, y eliminar las horas extraordinarias sigue siendo un objetivo de primer orden en esta negociación colectiva. En octubre de 1999, la jornada media de trabajo era de 1.761,16 horas -casi 10 horas menos que en la misma fecha de 1998- y en 2000 una nueva reducción ha situado la jornada media en 1.759,48 horas. Es en este camino en el que debemos seguir profundizando.

### Objetivos:

- Avanzar hacia el objetivo de alcanzar la **jornada semanal de 35 horas**.
- Limitar las horas extraordinarias y compensarlas por tiempo de descanso.
- Ampliar la utilización de permisos de medio y largo plazo.
- Regular la ordenación del tiempo de trabajo.

### 5.1. Jornada laboral ordinaria

- La negociación en el ámbito sectorial nacional fijará la jornada máxima en el sector y, a través de los convenios colectivos, **se reducirá la jornada anual en un 1% cada año**, fundamentalmente en aquellos convenios cuya jornada pactada supere la jornada media pactada en su sector. A estos efectos y para el sector del Metal y en línea con los criterios sindicales europeos, acordados por la Federación Europea Metalúrgica (FEM), el objetivo mínimo se sitúa en que no haya ningún convenio colectivo con una jornada pactada superior a las 1.750 horas anuales.
- En el ámbito de empresa o en ámbitos sectoriales que así lo consideren, mediante negociación entre las partes, se determinarán todas las medidas relativas a la organización del trabajo, ordenación de la jornada y volu-

men de empleo, que sean necesarias para compaginar los objetivos centrales de la reducción de la jornada con la necesaria garantía de un nivel adecuado de competencia de la empresa o empresas.

- En el ámbito de las empresas la reducción de jornada y la eliminación de horas extras deben vincularse a planes específicos de creación de empleo, preferentemente dirigidos a fomentar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y parados de larga duración. En casos de empresas con problemas de excedentes, también la reducción de jornada puede ser una alternativa válida para evitar o minimizar posibles reducciones de plantilla.
- La existencia de cláusula de flexibilidad de jornada y su uso por la empresa será excluyente de la utilización de otros mecanismos de flexibilidad externa como las ETT y Subcontratas, así como de horas extraordinarias. Igualmente, deberá producir la eliminación o minimización del recurso a los expedientes de regulación temporal.

## 5.2. Horas extraordinarias

- Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor. Las situaciones de carácter estructural que puedan requerir la realización de tareas con carácter extraordinario no podrán suponer alargamiento de la jornada laboral pactada, por lo que **será obligatorio su compensación por tiempo libre**. En este supuesto regirán los siguientes **límites individuales: dos horas diarias, 10 horas al mes, 60 horas al año**. Las de fuerza mayor no estarán sujetas a ningún tope, salvo el del período de descanso diario obligatorio, y serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo trabajado más una retribución económica establecida por convenio colectivo.

## 5.3. Igualdad de oportunidades en la organización del tiempo de trabajo

El uso del tiempo sigue siendo hoy día un elemento central de diferenciación en el modo de vida de hombres y mujeres y su incidencia en el ámbito laboral acarrea importantes discriminaciones para las mujeres en su vida profesional, por ello es un objetivo sindical que la negociación colectiva desarrolle derechos que tiendan a mejorar las condiciones en que los trabajadores y tra-

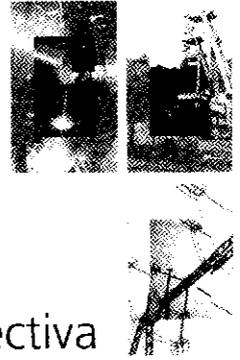
bajadoras puedan atender determinadas situaciones personales o familiares. La acción sindical debe garantizar que nadie pueda ser discriminado por hacer uso de estos derechos.

En noviembre de 1999 fue publicada la **Ley para la Conciliación de la vida familiar y laboral**, por la cual se modifican de forma significativa los diversos permisos parentales existentes en el Estatuto de los Trabajadores, incorporando nuevos supuestos, medidas de protección durante el embarazo y normas para la protección frente a despidos discriminatorios, derivados del uso de estos permisos parentales, por lo que es prioritario dar a conocer en las empresas el contenido de la nueva Ley y modificar aquellos acuerdos de convenios que hayan quedado desfasados en estas materias.

Por otra parte, muchas de las demandas sindicales presentadas a la Administración Central antes de la tramitación parlamentaria de esta Ley, no han sido tomadas en consideración, por lo que se hace preciso que tratemos de incorporar a la negociación colectiva todas aquellas que tengan cauce en las relaciones laborales contractuales.

**En los convenios sectoriales y de empresa se establecerán medidas para:**

- Favorecer una distribución flexible y negociada de los tiempos de trabajo, que permita compatibilizar los intereses personales de quienes trabajan y los intereses empresariales.
- Ampliar y mejorar los permisos parentales regulados en la nueva Ley de Conciliación, para recoger aquellas demandas sindicales que no han sido asumidas en la misma. (Ver propuestas concretas en Anexo-3).



## 6. Articulación de la Negociación Colectiva

A pesar de haberse creado grandes expectativas tras la firma del Acuerdo de Estructura acordado con Confemetal en 1998, las negociaciones quedaron en situación de "punto muerto" desde el verano de ese año, por lo que se hizo necesario activar vías alternativas para estructurar y articular la negociación colectiva sectorial.

En 1999 se iniciaron conversaciones con las patronales de Montaje y Ferralla que concluyen con la firma del Convenio General de este último sector.

Esta estrategia impulsó la reactivación de las negociaciones con Confemetal donde se empezaron a discutir distintas materias como código de conducta y contratación.

En el momento actual se encuentra bloqueada la negociación en materia de contratación debido a que Confemetal pretende permanecer a la espera de los resultados de las negociaciones a nivel confederal.

Se ha abierto la negociación en materia de Seguridad y Prevención y próximamente deberemos negociar el Acuerdo para la Formación en el Sector del Metal y continuar la negociación con otras materias como la Estructura Salarial.

En todos los convenios a negociar en el 2001 y al objeto de impulsar la negociación a nivel sectorial, es necesario incorporar las propuestas que estamos haciendo en Confemetal y las cuales ya han sido difundidas en su momento.

### Objetivos:

- Apoyar los procesos de **negociación sectorial en el ámbito estatal**, promoviendo la vinculación de los actuales convenios provinciales y de empresa, con los Convenios o Acuerdos que se establezcan en el ámbito estatal.

- Especializar a cada ámbito de negociación en el tratamiento de unas determinadas materias, respetando el modelo de articulación establecido en el Acuerdo de Estructura.
- Extender la negociación colectiva, haciéndola eficaz para el conjunto de los colectivos de trabajadores y trabajadoras.
- Avanzar hacia la homogeneización de las condiciones laborales, consolidando derechos básicos en cada sector y reduciendo las diferencias salariales y de jornada actualmente existentes entre diferentes provincias y C.C.AA.
- **Actualizar**, de forma homogénea dentro de todos los sectores, **el marco normativo de los convenios colectivos**, eliminando todos los desfases existentes con respecto a la legislación vigente, así como cualquier referencia genérica a normas o acuerdos obsoletos, a la vez que incluimos referencias expresas a los Acuerdos Interconfederales y Sectoriales firmados por CC.OO. en estos últimos años, reforzando con ello la consistencia jurídica de los contenidos contractuales de los convenios y la articulación de la negociación colectiva.



## 7. Participación sindical en la organización del trabajo



El incremento de la productividad es una búsqueda constante por parte de las empresas, recurriendo a múltiples fórmulas para ello: incrementos de los ritmos de trabajo, disponibilidad y flexibilidad horaria, polyvalencias, trabajo en grupo, métodos de participación de los trabajadores mediante iniciativas, buzones de sugerencia; también a la innovación tecnológica y a la informatización de los procesos, cuando no al simplista método de reducir plantillas y costes laborales, externalizando o subcontratando actividades, etc.

A través de la organización del trabajo se incide sobre la productividad y la competitividad de la empresa, pero además también se adoptan decisiones que afectan al empleo, a la retribución, a la jornada de trabajo, a la cualificación profesional, a la formación, a la promoción y a la salud laboral. Es decir, por organización del trabajo debemos entender un conjunto de actuaciones empresariales que tocan de lleno las condiciones de trabajo y condicionan muchos de los contenidos de un convenio colectivo.

Frente a la libre discrecionalidad empresarial con respecto a la organización del trabajo, debemos aprovechar todas las posibilidades que para la intervención y participación sindical se derivan de la normativa legal interna y Comunitaria, así como las derivadas de los diferentes Acuerdos Interconfederales y desarrollarlas en los convenios colectivos. La negociación colectiva debe evitar vacíos en la regulación que puedan ser aprovechados para establecer o incrementar las relaciones individualizadas, en detrimento de las colectivas.

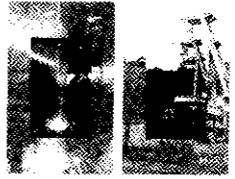
### Objetivos:

- Dotar de mayores competencias a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y asegurar su actividad continuada durante toda la vigencia del convenio.
- Establecer las formas en que se concreta la intervención sindical (información, consulta o negociación) según la materia de que se trate, así como

el recurso a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en caso de falta de acuerdo en el procedimiento interno.

- Consolidar y ampliar los derechos sindicales, de forma que la presencia del Sindicato en la empresa, incluso en las más pequeñas, sea un referente para la concertación de las condiciones de trabajo y la garantía de los derechos laborales, en este sentido y de manera específica debemos reivindicar el derecho en la utilización de las comunicaciones electrónicas (uso de internet, correo electrónico) con las mismas garantías de privacidad y confidencialidad de las convencionales.

*Ver desarrollo de propuestas en Anexo-5.*



## Anexo 1 Contratación y ETT



### 1. Estabilidad en el empleo:

- Generalizar la posibilidad de conversión de contratos temporales o de duración determinada en indefinido, mediante la siguiente cláusula:

*Durante la vigencia del convenio/acuerdo, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, siempre que previamente se haya establecido, con la Representación Legal de los Trabajadores en el ámbito de la empresa o con los Sindicatos representativos en el ámbito funcional del Convenio Colectivo, un acuerdo en torno a la definición de plantillas operativas, porcentajes de contratación temporal, criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos y criterios de subcontratación.*

- Para que los temporales tengan derecho a transformarse en fijos (ordinarios o de fomento) y tengan garantías en el ejercicio de ese derecho, no basta con establecer porcentajes de plantilla en convenio, sino que habrán de determinarse criterios concretos que generen derechos subjetivos:
  - Número de trabajadores a convertir.
  - Tipo de contrato en fechas determinadas a convertir (preferencia por tipo de contrato o número de trabajadores a convertir por cada tipo de contrato).
  - Antigüedad del contratado.
  - Preferencia por puestos de trabajo o categorías profesionales, colectivos con especiales dificultades en el acceso al empleo, etc..

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

- Los contratos de aprendizaje, formación o prácticas, a su término se convertirán en contratos indefinidos, salvo que se constate un insuficiente aprovechamiento de la formación teórica y práctica, circunstancia que deberá ser objeto de informe preceptivo de la RLT.
- El objetivo de ampliar la estabilidad en el empleo en nuestros Sectores, se concretará en cada ámbito de negociación colectiva, teniendo como referencia disminuir la tasa de precariedad en los Sectores, o la existente en la empresa, si ésta fuese inferior a la sectorial.
- Con el objetivo de conseguir a medio plazo reducir el nivel de eventualidad global de los sectores metalúrgicos, mineros y eléctricos a un máximo del 12%, se negociarán, en el ámbito de las empresas, porcentajes de eventualidad máxima que reduzcan en, al menos, un 15% la eventualidad media que hayan tenido en dicha empresa en el año anterior.
- Las actividades en las que se realicen tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas, sólo podrán ser realizadas bajo la modalidad contractual de carácter indefinido.

## 2. Seguimiento de la Contratación:

Todos los ámbitos de negociación colectiva dispondrán de una Comisión Mixta de Empleo y Contratación, o facultarán a la Comisión Paritaria del Convenio para el desempeño de las funciones de seguimiento y control de la evolución de la contratación y subcontratación. Se desagregarán los datos por sexo.

### Criterios generales:

- Los convenios colectivos de cualquier ámbito reflejarán el compromiso de cumplir la obligación de ocupar un número de trabajadores con minusvalías no inferior al 2% de la plantilla.
- Todos los contratos temporales tendrán una indemnización de 15 días por año, o su correspondiente prorrateo, si no son convertidos a contratos indefinidos a su término.
- La realización de dos contratos sucesivos en la misma empresa dará lugar a que el trabajador tenga un contrato indefinido. A estos efectos, debe-

mos considerar contratos sucesivos aquellos en los que ha transcurrido menos de un mes entre la extinción de uno y la firma del siguiente. Cuando entre uno y otro contrato transcurra más de este período, los períodos trabajados se acumularán, siendo el tiempo máximo de acumulación tres años, a partir de los cuales la contratación pasará a ser indefinida.

### 3. Extinción del contrato por causas objetivas:

- Se establecerán procedimientos de información, consulta y negociación en torno a las causas que motivan la extinción, las soluciones alternativas a la misma y las medidas para paliar el impacto sobre los afectados y compromisos de creación de empleo una vez superadas las dificultades de la empresa. En caso de desacuerdo con la existencia de causalidad en la extinción o con que el despido propuesto contribuya a superar las dificultades de la empresa, se recurrirá a los mecanismos de Mediación y Arbitraje correspondientes.
- En los convenios sectoriales no se establecerán criterios o condiciones para concretar cuando se entienden que concurren las causas a que hace referencia el art. 52c del ET. De hacerse en el ámbito de convenios de empresa, las secciones sindicales de CC.OO. deberán hacer consultas previas a la Federación en su ámbito, quien evaluará sindical y jurídicamente la conveniencia de los contenidos que se pretendan acordar en la empresa.

### 4. Contrato para la formación:

- Los convenios colectivos establecerán como número máximo de estos contratos a realizar el equivalente al 10% de la plantilla en las empresas de más de 50 trabajadores y el equivalente al 20% en las de menos de 50 trabajadores. Este porcentaje podrá ser superior si se establecieran compromisos de pase automático a contratación indefinida a su finalización.
- Se podrán realizar este tipo de contratos para puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativa, quedando excluidos de trabajos de producción con tiempo medido.
- Los convenios colectivos de empresa, cuando exista un plan formativo en la misma, establecerán una contratación para la formación de, al menos, el 1% del volumen total de la plantilla.

- La duración mínima será de un año y la máxima de dos. Cuando se concierten para el aprendizaje de oficios especiales, la duración máxima será de tres años. La delimitación de estos oficios se realizará en el ámbito de la empresa, de mutuo acuerdo con la RLT.
- La formación tendrá una duración mínima del 15% de la jornada laboral diaria y máxima del 20%, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a formación.
- Por acuerdo con la RLT podrán establecerse periodos de formación al comienzo del contrato, en el intermedio y en la fase final del mismo, distribuyéndose homogéneamente el tiempo total que corresponda a la formación.
- Se procederá a la inclusión en los Planes de Empresa o en los Agrupados, de cursos de formación destinados a este colectivo, con contenidos que permitan la adquisición de un certificado de profesionalidad a la finalización del periodo formativo.
- A las personas contratadas en formación se les asignará la categoría, grupo o nivel inferior dentro de la especialidad profesional correspondiente a las tareas que vaya a desarrollar y su salario será el asignado para dicha categoría, grupo o nivel, reducido proporcionalmente al tiempo destinado a la formación teórica, con el límite de que en ningún caso la retribución será inferior al 85% del SMI.

50

## 5. Contrato en prácticas:

- Los puestos de trabajo excluidos de esta modalidad de contratación son los correspondientes a los grupos profesionales de los no cualificados, así como los que impliquen ejercicio de mando, producción con tiempos medidos, o realización de tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.
- Los convenios colectivos de empresa, cuando exista un plan formativo en la misma, establecerán una contratación en prácticas de, al menos, un 1% del volumen total de la plantilla.

## 6. Contrato por obra o servicio determinados:

- Limitar la utilización abusiva de los contratos de obra y servicio en los sectores metalúrgicos, mineros y de la energía. Por ello los convenios deben incluir cláusulas dirigidas a evitar su utilización para actividades del ciclo productivo permanente de la empresa, aunque la contratación sea directa por la empresa usuaria, o a través de ETT o mediante empresas subcontratistas. Este tipo de contrato debe reducirse hasta niveles marginales sobre el total de la contratación, por lo que la posibilidad de su uso deberá circunscribirse a aquellos supuestos o actividades que se determinen en los ámbitos de negociación sectorial, limitándolo, casi en exclusiva, para el sector del montaje, tendidos de líneas eléctricas, etc., realizando para ello los estudios y consultas que se estimen necesarios, para asegurar la utilización causal de este tipo de contrato.

## 7. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

- La duración del contrato eventual por circunstancias de la producción será de seis meses, en un período máximo de doce meses. Su duración podrá verse ampliada, hasta un máximo de dos tercios del período máximo de dieciocho meses, si previamente se acordaran con los Sindicatos representativos en el ámbito funcional del convenio colectivo las causas que motivan la necesidad de la ampliación y se establecieran compensaciones para el personal contratado temporalmente (indemnizaciones, compromisos de estabilidad, ...). Se controlará, especialmente, la aplicación de una sola prórroga en aquellos contratos que se concierten por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida.
- Esta modalidad contractual se circunscribirá a cubrir puestos de trabajo de producción directa y a los de auxilio o complemento a la producción, incluidos los de recepción de materiales y componentes, almacenamiento, embalaje y distribución de productos.
- Establecer cláusulas en los convenios que limiten el encadenamiento abusivo de contratos temporales de una o varias modalidades, con un trabajador o con varios.

## 8. Contratación a tiempo parcial:

- a) **Delimitación:** Establecer los límites mínimos y máximos de la jornada que se considera trabajo a tiempo parcial, siempre con la referencia legal del 77% como máximo de la jornada a tiempo completo. Como norma, para homogeneizar el uso de esta modalidad de contratación, el mínimo se fijará en el 65% de la jornada anual ordinaria a tiempo completo, salvo que sea un contrato de sustitución.
- b) **Derecho a "igualdad de trato" y "no discriminación":** Las personas que trabajen a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las que trabajen a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. Ej.: el salario, puede ser tratado con criterios de proporcionalidad, pero no así el plus de transporte, las vacaciones, permisos, prestaciones, etc.
- c) **Interrupción de la jornada:** Aunque es una materia disponible, los convenios colectivos no deben cambiar la regulación del ET. Por tanto, no debemos sobrepasar el límite de una interrupción y nuestro objetivo debería ir encaminado a fijar la duración de esa interrupción en el mismo tiempo establecido en convenio colectivo para las pausas del resto de la plantilla.
- d) **Voluntariedad:** Es imprescindible que los convenios colectivos regulen:
- Procedimientos para garantizar, a través de la información necesaria, el derecho a pasar de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial y viceversa.
  - Los convenios sectoriales o, en su defecto, los de ámbito inferior deberán establecer criterios y requisitos que permitan ejecutar y ordenar el derecho individual preferente, entre varias personas, para el retorno de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo y viceversa. Hay que tener en cuenta que la ley sólo indica un criterio de preferencia (cubrir vacante dentro del grupo profesional o categoría equivalente).
  - Los convenios sectoriales o, en su defecto, los de ámbito inferior deberán establecer criterios y requisitos que permitan ejecutar y ordenar el derecho individual preferente, entre varias personas, para pasar de un tra-

bajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo. Hay que tener en cuenta que la ley sólo indica un requisito (estar tres o más años en un trabajo a tiempo parcial); pero los convenios pueden establecer un periodo distinto.

- Asimismo, los convenios colectivos deben regular procedimientos y criterios para hacer efectivo el derecho a la formación y la conversión voluntaria y motivada de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial.

**e) Horas complementarias:**

- **Pacto específico:** Las medidas deben ir encaminadas a reforzar la voluntariedad: firmar el pacto en presencia de representantes de trabajadores (utilizar garantías semejantes a las de la entrega del finiquito). Controlar que en el pacto se incluye el número de horas.
- **Número y distribución de las horas complementarias:** No superar el límite legal del 15% de las horas contratadas como ordinarias. Sobre su distribución, el criterio general es que no se aumente la disponibilidad, por tanto: mantener la distribución dentro del mismo año natural y no ampliar el porcentaje (30%) de las horas no utilizadas en un trimestre y que pueden transferirse al siguiente.
- **Preaviso:** la tendencia debería ser a su ampliación y como mínimo mantenerlo en los siete días regulados por la ley.
- **Información trimestral:** Garantizar que la información sobre las horas complementarias realizadas y su inclusión en el recibo de salarios es facilitada al Comité de Empresa o en su defecto a la Comisión Paritaria Sectorial. Esta información debemos utilizarla para notificar a los trabajadores el momento en que pueden ejercer el derecho de consolidación de las horas complementarias realizadas.
- **Conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo:** Anualmente, la Comisión Paritaria o una Comisión Mixta específica, analizará la evolución de las horas complementarias realizadas y cuando la suma de jornadas ordinarias y horas complementarias del personal contratado a tiempo parcial, haya alcanzado de forma habitual el tope máximo legal del 77% de la jornada a tiempo completo, se generará el derecho a conversión a tiempo completo en función de los criterios que se acuerden en el convenio colectivo.

**f) Contratos fijos-discontinuos:**

- Determinar los trabajos de ejecución intermitente o cíclica.
- Fijación de la jornada y calendario para esta modalidad de contratación.
- Establecimiento del régimen y orden de llamamiento que debe efectuarse en el ámbito sectorial o de empresa.
- Fijar las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos-discontinuos establezcan su permanencia y para su conversión a contratos indefinidos ordinarios.

**g) Contrato de relevo:**

- Para promover el rejuvenecimiento de plantillas, en el ámbito de la empresa se potenciará la reducción voluntaria de la jornada entre los trabajadores y trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida. Esta reducción voluntaria de jornada y salario se entenderá como contrato a tiempo parcial y podrá ser de entre un mínimo del 30% y un máximo del 77%.
- La empresa vendrá obligada a concertar simultáneamente un contrato de trabajo, denominado de relevo, con otro trabajador en situación de desempleo. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, pero nunca la jornada podrá ser inferior al tiempo de reducción acordada por el trabajador sustituido.
- Regular en los convenios los procedimientos y requisitos que contribuyan a una adecuada flexibilización de la distribución de la jornada entre trabajadores relevados y relevistas; la posibilidad de coincidencia horaria entre ambos, y la posibilidad de que el relevista desempeñe un puesto de trabajo similar al del relevado.

## 9. Empresas de Trabajo Temporal:

- Las empresas podrán recurrir a esta vía de contratación cuando se produzcan, para cubrir imprevistos, por periodos de corta duración y con un volumen máximo del 5% de la plantilla total de la empresa. Podrán utilizarse también en actividades y trabajos que sean realizados con sistemas de tiempo medido si el contrato de puesta a disposición incluye entre las retribuciones a percibir aquellas que se deriven del sistema de primas, incentivos o complementos existentes en la empresa usuaria.
- Los trabajadores cedidos en misión estarán equiparados con los de la empresa usuaria en cuanto a la "retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar", entendiendo por retribución todos los conceptos fijos y los variables de puesto de trabajo, así como todas las percepciones extrasalariales que se reciben en razón del trabajo, como compensación a los gastos que éste ocasiona (dietas, transporte, kilometraje, etc.). Sólo pueden excluirse los complementos personales, regulados en el convenio colectivo, que tengan su causa en una condición personal, pero no cuando tal condición personal sea también una exigencia de puesto de trabajo (plus de idioma, plus de titulación, etc.).
- Los pactos de empresa que mejoren las retribuciones (salariales o extrasalariales) del convenio de referencia, serán de aplicación a los trabajadores de ETT cedidos en misión.
- La jornada laboral de los trabajadores cedidos en misión será la misma que tengan los trabajadores de la empresa usuaria, pudiendo usar los medios de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.
- La RLT de la empresa usuaria recibirá la máxima información sobre los trabajadores cedidos en misión (entrega de las copias de los contratos laborales, condiciones salariales, categoría profesional, distribución de la jornada laboral, etc.) para garantizar el cumplimiento, por parte de las ETT de la legislación vigente, del Convenio General por el que se rigen o de aquellos convenios sectoriales o de empresa que regulan condiciones más beneficiosas y puedan serles de aplicación. Para ejercitar ese control, debemos tener presente las modificaciones incluidas en la Ley 29/99.
- Las empresas usuarias no pueden usar una ETT para cubrir un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección.

## 10. La subcontratación, los procesos de descentralización productiva y externalización de actividades:

Los procesos de descentralización productiva y externalización creciente de actividades por parte de las empresas tienen consecuencias negativas 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 y las consecuencias producidas son una mayor desregulación laboral y un perjuicio en las condiciones de trabajo (salario, seguridad social y seguridad en el trabajo).

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. Por tanto deberemos dar respuesta a las diversas situaciones que se presentan en torno a la subcontratación:

- Empezar a desarrollar (allí donde sea posible) un trabajo de coordinación sindical entre las secciones sindicales, comités y delegados de personal de las empresas subcontratistas, con la estructura sindical, federal o territorial en que se agrupan.
- Evitar que las actividades que anteriormente se cubrían con ETT pasen a ser cubiertas por otras empresas subcontratistas o falsos autónomos cuyos trabajadores no tengan regulados sus derechos laborales ni garantizada la equiparación salarial con la empresa usuaria, como sucede ahora con quienes trabajan para una ETT. Para ello se deberá pactar que dichas actividades se realicen con personal contratado directamente, o establecer garantías salariales y de condiciones de trabajo del personal de subcontratas.
- 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 cam-

bio de un precio, mientras que en la cesión ilegal la actividad empresarial de la 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.

- Cada vez es más frecuente la cobertura de actividades permanentes por parte de la empresa principal, especialmente tareas auxiliares como vigilancia y seguridad, limpieza, mantenimiento, etc., a través de contratas que establecen la relación laboral con sus trabajadores mediante el contrato de obra o servicio. Bajo esta fórmula, las empresas recurren a la mano de obra temporal para la realización de tareas permanentes por el hecho de utilizar a una empresa interpuesta de subcontratación, cuando la ley les impide contratar directamente mediante un contrato temporal, en este caso de obra o servicio.

Esta situación se agrava a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 1999 que viene a consolidar esta práctica al declarar que la empresa de subcontratación podría dar por finalizada la relación laboral con el trabajador contratado mediante un contrato de obra o servicio si la empresa principal da por finalizado el contrato mercantil.

Es imprescindible enfrentarse a estas prácticas para evitar que se llegue en otros sectores productivos a la misma situación actual del sector de la construcción, con un volumen generalizado de subcontratación en cadena y con una de las mayores tasas de temporalidad, por lo que deberemos:

- **En la empresa principal:** establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes y controlar el volumen de empleo temporal en las contrataciones que se realicen, incidiendo en la exigencia de más empleo indefinido también en la empresa de subcontratación.
  - Identificar las actividades que pueden ser subcontratadas con el objetivo de limitar la extensión abusiva de la subcontratación de actividades.
- **En la empresa contratista:** evitar que toda la contratación sea temporal mediante contratos de obra o servicio, negociar la conversión de empleo temporal en indefinido, especialmente la de los contratos de obra o servicio, así como la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal.



## Anexo 2 Clasificación y cualificación profesional

### La clasificación profesional y la movilidad funcional

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

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

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

Para regular correctamente la movilidad funcional, con objeto de que la clasificación funcional se adecue al concepto de "categorías equivalentes" establecido en el art. 22 ET, a las realidades productivas, a las realidades empresariales y a las posibilidades de prestación de los trabajadores, es conveniente que se instrumenten criterios del siguiente tipo: *"podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, con el límite de la idoneidad y actitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador; es decir, cuando la actitud profesional definida en el Nivel para el desempeño de las funciones que venga desarrollan-*

*do 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; 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.

## **La formación dentro de la empresa**

La clasificación y la promoción profesional deben estar relacionadas con la formación en la empresa, vinculando la competencia profesional al diseño de los planes formativos. Planes que deben contemplar los problemas de las PYMES y el desarrollo de Planes agrupados.

60

Dentro del desarrollo de los planes de formación que correspondan a cada ámbito de negociación (sectores o empresas), sería conveniente impulsar la constitución de Comisiones Paritarias de Formación, que, actuando al amparo de los acuerdos de Formación Continua y en colaboración con las Comisiones Paritarias sectoriales establecidas dentro de los mismos, pudieran servir como cauce de participación de la representación sindical en la definición, gestión y aplicación de los citados planes.

En cualquier caso, es preciso que a través de la negociación colectiva se desarrollen plenamente los citados acuerdos de formación continua en todo lo que se refiere al papel y a las funciones que en ellos se define para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

Dentro de los planes de formación a abordar, sería preciso que desde la representación sindical, tal y como queda recogido en todos los acuerdos de formación establecidos en los diversos ámbitos (Programa Nacional de Formación Profesional, Acuerdo Nacional de Formación Continua, etc.), se garantice el

derecho al acceso a la formación para todas las personas, muy en particular, para aquellas que integran los colectivos que tradicionalmente se encuentran más alejados de las oportunidades de formación: las mujeres, los jóvenes, el personal de menor cualificación, los discapacitados, etc.

## Sistemas de Cualificación Profesional

El año 2001 debe ser determinante para la posible implantación del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Si esta implantación se produce (de hecho, independientemente de que el Sistema Nacional salga adelante, existen ya varios sistemas de carácter autonómico que están empezando a funcionar), su desarrollo puede tener consecuencias directas sobre diversas materias incluidas dentro de la Negociación Colectiva.

Uno de estos elementos, posiblemente el fundamental y que, además, se relaciona con otros campos materia de la Negociación Colectiva, como pueden ser los de la movilidad funcional, la contratación, la promoción, la polivalencia, etc., es el de las clasificaciones profesionales.

En este sentido, en todos los procesos de la negociación colectiva en los que esté implicada la clasificación profesional será fundamental contemplar, al menos, los siguientes criterios:

- Apostar por el desarrollo de sistemas de clasificación profesional, orientados en la línea de los grupos profesionales y de las divisiones funcionales, que respondan a necesidades objetivas de los procesos de trabajo y no a la búsqueda de una polivalencia sin límite o que no respondan a realidades o necesidades demostrables de los objetivos de la producción.
- Utilizar las elaboraciones del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y de los sistemas autonómicos, en materia de definición y estructuración de la cualificación, en la medida que este pueda servir de orientación o de referencia positiva a los procesos de negociación en curso.
- Estar al tanto del desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y de los sistemas autonómicos, para verificar si los avances que se produzcan dentro de la negociación colectiva en materia de clasificación profesional se reflejan en las posteriores elaboraciones del Sistema.

Más allá de las cuestiones relacionadas con el Sistema Nacional de Cualificaciones, será preciso que todos los procesos de transformación dentro de la organización del trabajo que impliquen nuevos campos de movilidad funcional vayan acompañados de las correspondientes medidas de formación específica y de las suficientes garantías laborales para las personas implicadas.

Estos derechos de formación y de garantías habrán de ser también aplicables a todas las personas afectadas por procesos de reestructuración o de transformación que se desarrollen dentro de las empresas o de los sectores.

## **El Sistema de Clasificación Profesional en el Sector del Metal**

La FM de CC.OO. considera inacabada la negociación para el establecimiento efectivo del Sistema de Clasificación Profesional en el Sector del Metal, acordado en su día con Confemetal, toda vez que pretendemos regular en el ámbito nacional los criterios básicos para la configuración de una tabla salarial equivalente, así como los criterios y procedimientos para la movilidad funcional y promociones.

**Dadas las enormes dificultades de avanzar sobre esta materia en el ámbito estatal y teniendo en cuenta que la sustitución de las viejas categorías profesionales por Sistemas de encuadramiento profesional basados en Grupos o Niveles Profesionales y en Divisiones Funcionales, se puede abrir camino en subsectores y empresas metalúrgicas, conviene que, cuando se negocie la implantación del Sistema de Clasificación, se tengan en cuenta los criterios siguientes:**

### **Adecuación de la clasificación profesional en los convenios sectoriales provinciales y en los de empresa:**

- Eliminación de categorías en desuso.
- Reubicación de categorías.
- Definición de funciones de cada grupo y división.
- Si fuese necesario para mejor ajustarse a las características de la empresa o de las empresas del sector, creación de algún nivel de Grupo Profesional más (por ejemplo: el "0" para personal directivo), o de otras Divisiones Funcionales (por ejemplo: Administración, Comercial, Servicios Auxiliares, I+D).

## **Modo de operar para establecer la nueva Clasificación Profesional:**

- Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura de Clasificación Profesional y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar substancialmente la establecida hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar:
  - a) Se procederá a negociar entre la empresa y la RLT.
  - b) En el supuesto de haber acuerdo, las partes pondrán en conocimiento de la Comisión Mixta sectorial, el contenido de dicho acuerdo.
  - c) En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre la Empresa y la RLT y el conflicto fuese de carácter colectivo, se someterá el conflicto a la mediación de la Comisión Mixta sectorial. En el caso de que la Comisión Mixta sectorial no alcance un acuerdo por unanimidad en su seno o su dictamen no sea asumido por las partes en conflicto, emitirá un informe dando por efectuada y concluida la fase de mediación, tras la cual el conflicto podrá someterse al arbitraje, si así lo acuerdan las partes, a través del SIMA.
  - d) Donde no exista RLT, los trabajadores y trabajadoras podrán acudir directamente a la Comisión Mixta sectorial y ésta acordará con la empresa el procedimiento a seguir.

Para resolver la mediación o consulta propuesta, la Comisión Mixta sectorial podrá examinar en la empresa las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como hacer en el seno de la misma las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

Tras conocerse la interpretación y/o dictamen de la Comisión Mixta sectorial, o en su caso, el dictamen arbitral, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación individual.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo en el ámbito de empresa, entre la RLT y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadora quien tendrá que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminaci3n al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores o trabajadoras que vinieran coyunturalmente desempe1ando puestos de inferior o superior valoraci3n por necesidades de la organizaci3n del trabajo, se les incluir3 en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempe1an la funci3n o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

### **Procedimiento de adecuaci3n de la Clasificaci3n Profesional y modelo obligatorio de consultas:**

Se examinar3 anualmente y de forma conjunta entre la empresa y la RLT, la adecuaci3n de la vigente clasificaci3n profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evoluci3n tecnol3gica o de organizaci3n del trabajo, as3 como para evaluar las reclamaciones individuales o colectivas que pudieran presentarse por desacuerdo con la valoraci3n de las aptitudes o de los requerimientos necesarios para el desempe1o de las funciones que vinieran realizando.

En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y la RLT, se proceder3 de igual forma que la indicada para el momento de la implantaci3n del nuevo Sistema de Clasificaci3n Profesional.

64

Las consultas o reclamaciones en relaci3n con la clasificaci3n profesional, deber3n ajustarse a un modelo oficial establecido en todo el 3mbito sectorial, al que podr3n incorporarse anexos espec3ficos a caracter3sticas particulares de la empresa.

### **Adecuaci3n de la tabla salarial a los niveles de los Grupos Profesionales:**

- Salarios M3nimos Garantizados (SMG) para los niveles de Grupos Profesionales:

Se establecer3 en cada convenio colectivo un salario m3nimo garantizado para cada nivel de GP que integrar3 al sueldo base, plus convenio y cualquier otro plus o concepto retributivo percibido con car3cter general en las categor3as profesionales vigentes hasta el momento, SMG que percibir3n los trabajadores y trabajadoras de cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Para efectuar la equiparación de salarios diferentes al establecido como SMG para cada nivel de GP, se acordará un periodo de aplicación que será variable en función del abanico salarial existente dentro del GP, pero que no podrá exceder de dos años desde que se haga efectiva en la empresa la clasificación por GP.

En el supuesto de que una empresa, por las características de su estructura profesional o por causas objetivas de carácter económico o productivo, considerara que el implantar el sistema de clasificación profesional y de retribución del SMG por GP, le ocasionaría graves dificultades económicas que pudieran poner en cuestión la competitividad y el empleo, podrá solicitar a la Comisión Mixta sectorial, ser excluida de la aplicación del Sistema de Clasificación y por consiguiente del Sistema de Retribución correspondiente. En este supuesto, la Empresa vendrá obligada a negociar con la RLT un acuerdo alternativo, previa justificación de las causas alegadas, que establecerá los criterios de actuación y el plazo de duración de esta medida de excepcionalidad. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta sectorial que deberá ratificarlo para que sea efectivo.

En caso de desacuerdo, se procederá con el mismo procedimiento que el establecido para la implantación del Sistema de Clasificación Profesional.

En caso de no existencia de RLT, la Empresa deberá dirigirse a la Comisión Mixta sectorial quien, a la vista de la justificación de la situación, establecerá con la Empresa el procedimiento a seguir y el plazo de duración de la medida.

■ **Estructura salarial:**

La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito del convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo. El salario base es el SMG de cada nivel de GP.

Para aquellos trabajadores que vinieran percibiendo una retribución superior al SMG, se establecerá un Complemento Personal por la diferencia entre el SMG y el realmente percibido. Dicho complemento tendrá el carácter de no absorbible, ni compensable y será revalorizable.

■ **Salario Mínimo Sectorial (SMS):** Se establecerá un salario mínimo sectorial, que será la retribución mínima garantizada en actividad normal o

habitual en trabajos no medidos del GP7 del Sistema de Clasificación Profesional, que será la base de medida para el establecimiento de los salarios de los contratos de formación.



## Anexo 3 Permisos parentales



La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado y su participación y ocupación legítimas de espacios públicos ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. Pero el logro de un equilibrio en la participación social y laboral de las mujeres encuentra serios obstáculos que tienen su origen en el papel social que de modo "natural" se le asigna a las mujeres, es decir, la asunción casi en exclusiva de las responsabilidades domésticas y familiares.

Esto da lugar a la denominada doble jornada de las mujeres, que tiene su esencia en la percepción, no compartida por hombres ni reconocida socialmente, de que lo público y lo privado, la producción y la reproducción, son partes de un todo indivisible, que debe redistribuirse equilibradamente entre hombres y mujeres.

Este necesario reparto y conciliación de responsabilidades en la vida familiar y laboral precisa del compromiso y colaboración conjunta por parte de los actores implicados, desde el Estado con las reformas legislativas necesarias y el desarrollo de partidas presupuestarias para la creación de infraestructuras, las organizaciones sindicales como dinamizadoras de las políticas sociales y el impulso de la negociación colectiva y las propias familias asumiendo los cambios legales y culturales.

La reciente aprobación de la Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral, es un paso más en la eliminación de estos obstáculos, pero aún insuficiente para solucionar e impulsar de una manera real y efectiva los diversos problemas que plantea la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## **Propuestas para la regulación de permisos parentales en los convenios colectivos sectoriales o de empresa:**

### **Suspensión con reserva del puesto de trabajo:**

La suspensión afectará, en aplicación del apartado 1.d) del artículo 45 del ET, a los siguientes supuestos:

"Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años".

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del ET para las suspensiones por nacimiento, adopción o acogimiento y lo establecido en el apartado 5 del artículo 48 del ET para las suspensiones por riesgo durante el embarazo.

En este último supuesto, la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

### **Reducción de la jornada por motivos familiares:**

- a) 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 también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.
- b) Reducción de jornada por guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales: Será de aplicación lo establecido en el apartado 5 del artículo 37 del ET, complementado con:
  - La reducción por guarda legal de un menor podrá utilizarse hasta que alcance la edad de ocho años.
  - La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

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:**

- a) El derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años 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, podrá ejercitarse hasta que alcance la edad de ocho años. Este periodo de excedencia computará como antigüedad a efectos internos (pluses, promociones, etc.), y durante el mismo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- b) El derecho a un periodo de excedencia para atención de familiares necesitados de cuidados, tendrá una duración no superior a tres años y durante este periodo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose la antigüedad a todos los efectos.

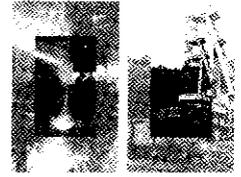
La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

### **Permisos retribuidos:**

- a) Por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de ocho años a la asistencia sanitaria.
- b) Por el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores de ocho años aquejados de una enfermedad infecto-contagiosa.
- c) Hasta cinco días al año, o su equivalente en horas de trabajo de jornada ordinaria, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

### **Permisos no retribuidos:**

- a) Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción o acogimiento.



## Anexo 4 Planes de pensiones y exteriorización

El Real Decreto que regula y desarrolla reglamentariamente el proceso obligatorio de exteriorización (sacar del balance de las empresas los recursos correspondientes), de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios, resulta obligatorio para la mayoría de empresas de nuestro país, conforme a lo previsto en la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, que modificó la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones.

Se ha ampliado el plazo que tienen las empresas para proceder a esta exteriorización, finaliza el 16 de noviembre de 2002, tras la aceptación por parte del Gobierno de la propuesta realizada por los sindicatos CC.OO. y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

No obstante lo anterior, la negociación colectiva del 2001 resulta determinante para llevar a cabo la exteriorización completa de los compromisos por pensiones, especialmente a través de los planes de promoción conjunta. Y, aunque hay convenios que por su vigencia plurianual no se negocian en 2001, la obligación de exteriorización ha de cumplirse de igual forma. Es decir, en todas aquellas empresas o sectores donde las empresas hayan asumido compromisos por pensiones con sus trabajadores, haya o no negociación colectiva en el 2001, se han de abrir procesos de negociación con objeto de instrumentar los mismos mediante un plan de pensiones, póliza de seguro, propiamente dicha o bajo la forma de mutualidad de previsión social, o ambos.

La responsabilidad de este proceso recae ahora, fundamentalmente, en la negociación colectiva. La magnitud del esfuerzo es elevada, por cuanto afecta según los datos que maneja la CS de CC.OO., al menos, a 3.125 convenios colectivos, 600.370 empresas y 4.577.364 trabajadores. No obstante, la importancia de los intereses en juego no lo es menos. Estamos hablando de un patrimonio que se estima entre los 2 y los 4 billones de pesetas, que puede pasar a ser de titularidad de los trabajadores y con una fuerte presencia de estos en la gestión de estos recursos. Parece obvio, por tanto, que requiere la máxima atención de los trabajadores en el próximo ejercicio. Para abordarlo, es preciso establecer los siguientes criterios básicos:

- 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 grave 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 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, y a pesar del aplazamiento, emplazaremos inmediatamente a las empresas a iniciar el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones en 2001.
- 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 y trabajadoras 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.

- Manifestamos la necesidad de otorgar un trato preferente a los sistemas basados en la percepción de prestaciones en forma de rentas.
- Defendemos la existencia de un tratamiento fiscal favorable de los instrumentos colectivos frente a los individuales, a diferencia de lo que hoy ocurre; asimismo creemos que deben mantenerse las ventajas fiscales de los planes de pensiones, especialmente los de empleo, frente a los 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 número de asalariados, pueda tener alguna complejidad. Por ello, se han regulado ahora 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 necesaria 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 colec-

tivos 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 los últimos diez años, 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 CS 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.



## Anexo 5 Participación sindical en la organización del trabajo

Para 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 dichos procedimientos. Establecer compromisos de recurrir a mecanismos de solución extrajudicial 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 durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- Consolidar y ampliar los derechos sindicales. Establecer medidas que no sólo nos permitan progresar en las grandes empresas, sino también llegar hasta las PYMES. En definitiva, el reto de asegurar la presencia del sindi-

cato en la empresa nos exige una regulación en los convenios colectivos pensando no sólo en empresas con secciones sindicales, sino también en aquellas donde la presencia sindical sólo se asegura desde fuera. Ejemplo de ellas puede 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.

## Nuevos sistemas de organización del trabajo

Actualmente vivimos un cierto auge de 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. (en muchos de los casos, además, estos sistemas vinculan la propia organización del trabajo con la formación).

Ante la posible implantación de este tipo de sistemas organizativos es preciso ser conscientes de los posibles riesgos que conllevan (ya que suelen llevar aparejados una tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales), así como de las ventajas que de ellos se pueden extraer, sobre todo en el plano de la mejora de los contenidos profesionales y porque no decirlo también, de la mayor eficacia de la organización.

El objetivo sindical por lo tanto, habría 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, que sirvan, al mismo tiempo, para profundizar en la participación de la representación sindical.

Está claro que ante estos procesos de evolución no cabe una oposición sin más alternativas, por lo tanto, es fundamental el tratar de intervenir en su gobierno, con los objetivos antes expuestos, siendo conscientes de los riesgos asociados y, por lo tanto, no servir de aval incondicional a los mismos.

## La prevención de la salud laboral

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

Después de cuatro años de vigencia de la Ley seguimos constatando un alto grado de incumplimiento por parte de las empresas y por tanto, es necesario seguir insistiendo en reforzar nuestra capacidad de actuación en los centros de trabajo a través de incorporar en la negociación de los convenios colectivos las siguientes cuestiones:

77

- Constitución en el ámbito de cada uno de los convenios sectoriales de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud, 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 PYMES.
- Asegurar el derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo dedicado a la formación en salud laboral de todos los delegados y delegadas de prevención. Establecer créditos horarios adicionales para los delegados de prevención.
- Establecer garantías para la aplicación efectiva del derecho a la formación recogido en la Ley.

- Superar la situación actual de informe previo y establecer la codecisión 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.
- En las empresas con Servicios de Prevención propios, hay que acordar que la Auditoría que marca el Reglamento de los Servicios de Prevención se haga de forma inmediata para que, a partir de ese momento, comiencen a contar los períodos de cinco años previstos en el Reglamento.
- Establecer un sistema de incompatibilidad para que los representantes de la empresa en los Comités de Salud y Seguridad no puedan ser miembros de los Servicios de Prevención y así garantizar la independencia y neutralidad de estos servicios.
- Protección de la salud durante el embarazo y lactancia. Incluir en los mapas de riesgos la relación de puestos de trabajo con riesgos para el embarazo y la lactancia y la relación de puestos alternativos.