

CUADERNOS DE «Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2007» INFORMACION SINDICAL

Documento aprobado por
la Comisión Ejecutiva Confederal

«Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2007»

Documento aprobado por
la Comisión Ejecutiva Confederal

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, diciembre 2006

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-51622-2006

Impreso en papel FSC

Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2006 .. | 5 |
| 2. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 9 |
| 2.1. Perspectivas económicas | 9 |
| 2.2. El diálogo social y su relación con la negociación colectiva | 13 |
| 2.3. La coordinación de las políticas sindicales en el ámbito europeo | 14 |
| 2.4. La negociación colectiva en España | 17 |
| 3. OBJETIVOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 18 |
| 3.1. Objetivos generales | 18 |
| 3.2. Política salarial | 20 |
| 3.3. Estabilidad y seguridad en el trabajo | 24 |
| 3.4. Ordenación de los tiempos de trabajo y descanso | 30 |
| 3.5. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo ... | 33 |
| 3.6. Condiciones de empleo y trabajo de la juventud. | 40 |
| 3.7. Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad | 42 |
| 3.8. Condiciones de empleo y trabajo de las personas inmigrantes | 43 |
| 3.9. Trabajo autónomo | 45 |
| 3.10. Salud laboral | 45 |
| 3.11. Cualificación y clasificación profesional | 47 |
| 3.12. Movilidad a los centros de trabajo | 50 |
| 3.13. Derechos sindicales | 53 |
| 3.14. Estructura y articulación de la negociación colectiva | 54 |

1. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2006

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2006. DATOS Y PORCENTAJE

| | TOTAL CONVENIOS | TOTAL TRABAJADORES | % CONVENIOS | % TRABAJADORES |
|---|--------------------|-----------------------|----------------|-------------------|
| TOTAL CONVENIOS | | | | |
| Número de convenios | 3.986 | 8.071.173 | | |
| Incremento salarial medio (%) | 3,19 | | | |
| Jornada media | 1.755,32 | | | |
| Cláusula de garantía salarial | 2.197 | 6.414.132 | 55,1 | 79,5 |
| Cláusula de garantía salarial retroactiva | 2.064 | 5.342.815 | 51,8 | 66,2 |
| Conversión temporales en indefinidos | 529 | 1.955.180 | 13,3 | 24,2 |
| Con límite contratos temporales | 161 | 872.461 | 4,0 | 10,8 |
| Indemnización por no renovación | 338 | 2.561.287 | 8,5 | 31,7 |
| Igualdad de oportunidades | 832 | 4.198.581 | 20,9 | 52,0 |
| Disminución de jornada | 866 | 1.826.314 | 21,7 | 22,6 |
| Negociados CC.OO. | 2.622 | 7.843.491 | 65,8 | 97,2 |
| CONVENIOS FIRMADOS | | | | |
| Número de convenios | 828 | 1.448.090 | | |
| Incremento salarial medio (%) | 3,41 | | | |
| Jornada media | 1.761,52 | | | |
| Cláusula de garantía salarial | 419 | 1.083.132 | 50,6 | 74,8 |
| Cláusula de garantía salarial retroactiva | 381 | 995.506 | 46,0 | 68,7 |
| Conversión temporales en indefinidos | 101 | 588.514 | 12,2 | 40,6 |
| Con límite contratos temporales | 39 | 226.820 | 4,7 | 15,7 |
| Indemnización por no renovación | 86 | 617.538 | 10,4 | 42,6 |
| Igualdad de oportunidades | 186 | 814.632 | 22,5 | 56,3 |
| Disminución de jornada | 168 | 346.201 | 20,3 | 23,9 |
| Negociados CC.OO. | 528 | 1.346.819 | 63,8 | 93,0 |
| CONVENIOS REVISADOS | | | | |
| Número de convenios | 3.158 | 6.623.083 | | |
| Incremento salarial medio (%) | 3,15 | | | |
| Jornada media | 1.753,96 | | | |
| Cláusula de garantía salarial | 1.778 | 5.331.000 | 56,3 | 80,5 |
| Cláusula de garantía salarial retroactiva | 1.683 | 4.347.309 | 53,3 | 65,6 |
| Conversión temporales en indefinidos | 428 | 1.366.666 | 13,6 | 20,6 |
| Con límite contratos temporales | 122 | 645.641 | 3,9 | 9,7 |
| Indemnización por no renovación | 252 | 1.943.749 | 8,0 | 29,3 |
| Igualdad de oportunidades | 646 | 3.383.949 | 20,5 | 51,1 |
| Disminución de jornada | 698 | 1.480.113 | 22,1 | 22,3 |
| Negociados CC.OO. | 2.094 | 6.496.672 | 66,3 | 98,1 |

Fuente: datos del MTAS, octubre 2006.

Retribuciones y jornada

- ▼ El incremento salarial inicialmente pactado asciende al 3,19%. El 3,41% en los convenios negociados este año y algo inferior en los convenios revisados, el 3,15%.
- ▼ Las cláusulas de garantía salarial cubren al 79,5% de los trabajadores y trabajadoras, y el 66,2% tienen cláusula de garantía con carácter retroactivo.
- ▼ Una parte de los convenios aborda la negociación salarial teniendo en cuenta la eliminación o reducción de diferencias salariales, la adaptación de tablas salariales a nuevos sistemas de clasificación profesional, la regulación de las retribuciones variables y el reparto de beneficios empresariales, bajo fórmulas diversas.
- ▼ La jornada media pactada se sitúa en 1.755,32 horas anuales.
- ▼ El porcentaje de convenios que han reducido jornada en 2006 es del 21,7%, afectando a más de un millón ochocientos mil trabajadores.

Empleo y contratación

- ▼ Las cláusulas orientadas a promover la estabilidad del empleo tienen una escasa presencia en los convenios colectivos, una tendencia que se ha manifestado durante estos últimos años.
- ▼ Las de conversión de contratos temporales en indefinidos se encuentran en el 13,3% de los convenios.
- ▼ Las que fijan un mínimo de contratación indefinida o limitan la contratación temporal aparecen en el 4% de los convenios.
- ▼ Los trabajadores y trabajadoras que están incluidos en el ámbito de los convenios que establecen estas cláusulas suponen un 24,2% y un 10,8%, respectivamente, sobre el total de las plantillas.
- ▼ Donde se han podido plasmar los criterios sindicales en esta materia se han firmado acuerdos significativos dirigidos a limitar la contratación temporal, impulsar la estabilidad del empleo y mejorar el control sobre los procesos de externalización y subcontratación de actividades.
- ▼ Aunque no está directamente relacionado con la negociación de los convenios, hay que resaltar el efecto que el plan de choque acordado con la firma del Acuerdo de Empleo está teniendo en la conversión de contratos temporales en indefinidos (341.349 a 12 de noviembre).

Igualdad de trato y oportunidades

- ▼ Las cláusulas relativas a la igualdad de trato y oportunidades aparecen en el 20,9% de los convenios, y abarcan al 52% de las trabajadoras y trabajadores.
- ▼ Cada vez más convenios incluyen medidas concretas en materias dirigidas a promover y garantizar la igualdad laboral de las mujeres: en el campo de la conciliación de la vida laboral y personal, con acciones positivas para el acceso y la promoción, la prevención de riesgos para la maternidad y el acoso laboral y sexual, con la creación de comisiones de igualdad y, más excepcionalmente, con la adopción de planes de igualdad. También se firman acuerdos específicos en las empresas para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, complementarios al convenio colectivo.
- ▼ Se han negociado algunos convenios en los que se incluye, en materia de empleo y de manera específica, la contratación de personas con discapacidad.
- ▼ Hay que señalar los efectos positivos que sobre los jóvenes tienen los acuerdos de transformación de empleo temporal en indefinido, la eliminación o reducción de niveles salariales de entrada, la igualdad de retribución de los contratos en prácticas con los niveles establecidos para la categoría o grupo profesional en el que se adscriban, o la mejora de las condiciones de préstamos para la adquisición de vivienda (materia muy frecuente en los sectores de banca y ahorros), aspectos que, aun siendo de aplicación general, tienen un especial interés y repercusión entre los jóvenes.

Salud laboral

- ▼ Las cláusulas sobre salud laboral han incrementado su presencia en los convenios, sobre todo están presentes los programas de prevención de riesgos en el 50% de los convenios y la impartición de cursos de salud laboral aparecen en el 44%, aunque las medidas establecidas siguen siendo insuficientes para reducir sustancialmente la siniestralidad y los riesgos profesionales que afectan a la salud.

Otras materias de interés

- ▼ Junto a las materias más tradicionales en la negociación colectiva empiezan a aparecer otras materias más novedosas y algunos acuerdos de especial relevancia:
 - Derechos e instrumentos de intervención en relación a la regulación de la subcontratación.
 - Uso de medios telemáticos para la información sindical y para uso personal de las plantillas (ciberderechos).
 - Creación de la figura del delegado territorial en prevención de riesgos.

- Medidas de previsión social complementaria.
- Información y participación en la responsabilidad social corporativa.
- Constitución de Observatorios sectoriales.
- Acuerdos sobre condiciones de trabajo de la industria auxiliar.
- Acuerdos sobre condiciones de traslado a nuevas sedes corporativas.
- Acuerdos para el saneamiento empresarial y el futuro de las plantillas.
- Acuerdos sectoriales para regular la estructura de la NC y las condiciones de trabajo básicas en su ámbito.

Informaciones más detalladas sobre la negociación colectiva en 2006 pueden encontrarse en los documentos de la Secretaría de Acción Sindical. *Avance de Negociación Colectiva. Primer semestre 2006* y *Negociación Colectiva 2006. Informe de Seguimiento* y serán completadas en el Balance de la NC2006 que se realizará con los datos de convenios registrados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a 31 de diciembre de 2006.

2. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. Perspectivas económicas

Las previsiones gubernamentales para 2007, contenidas en el proyecto de PGE, estiman que la economía española continuará transitando hacia un modelo de crecimiento más productivo.

EL CONTEXTO GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006 Y 2007 Crecimiento anual en %

| | PGE 2006 | | PGE 2007 | | Contabilidad Nacional | |
|--------------------------------|----------|------|----------|------|-----------------------|-------------------------------|
| | 2005 | 2006 | 2006 | 2007 | 2005 | 1 ^{er} semestre 2006 |
| PIB | 3,3 | 3,3 | 3,4 | 3,2 | 3,5 | 3,7 |
| Empleo (CN) | 2,7 | 2,6 | 2,9 | 2,5 | 3,1 | 3,1 |
| Remuneración por asalariado | 3,0 | 3,0 | 2,7 | 2,6 | 2,6 | 3,0 |
| Productividad | 0,6 | 0,7 | 0,5 | 0,7 | 0,4 | 0,5 |
| Coste laboral unitario | 2,4 | 2,3 | 2,2 | 1,9 | 2,2 | 2,5 |
| Deflactor del PIB | 3,7 | 3,2 | 3,8 | 3,4 | 4,1 | 4,1 |
| IPC medio | 3,3 | 3,0 | | | 3,4 | 3,9 |
| Remuneración de asalariados | 5,7 | 5,7 | 6,0 | 5,7 | 6,1 | 6,5 |
| Excedente bruto de explotación | | | | | 8,6 | 7,9 |
| Tasa de desempleo (EPA) | 9,8 | 9,5 | 8,1 | 7,8 | 9,2 | 8,8 |

Fuente: GTC de CC.OO. a partir de información procedente del escenario macroeconómico de los PGE y Contabilidad Nacional.

Los principales variables, de acuerdo con estas previsiones del Gobierno, tendrán el comportamiento que de forma sucinta se comenta:

- ▼ *Crecimiento y estructura del crecimiento.* La economía crecerá un 3,2%, ganando protagonismo la industria frente a la construcción en el crecimiento económico.
- ▼ *Empleo, paro y productividad.* La productividad aumentará dos décimas su tasa de crecimiento (0,7%), mientras que el empleo la reducirá en cuatro (2,5%), pues la actividad basculará de los sectores intensivos en mano de obra hacia aquellos más intensivos en capital. A pesar de ello, la tasa de paro se recortará tres décimas, hasta el 7,8%, gracias a una moderación en el crecimiento de la población activa que tendrá detrás una disminución del flujo inmigratorio. No obstante, se mantendrán, previsiblemente, los desequilibrios en la tasa de paro de mujeres, jóvenes e inmigrantes.
- ▼ *Salarios.* El Gobierno espera que se mantenga la moderación salarial en la negociación colectiva y que la industria se pueda beneficiar de la rebaja de costes laborales

que propicien los inmigrantes expulsados de la construcción. En este sentido, la remuneración o coste laboral por asalariado desacelera una décima su ritmo de crecimiento (2,6%).

- ▼ *Precios.* Los precios moderarán su incremento en cuatro décimas, creciendo un 3,4% en 2007, gracias al recorte en el ritmo de crecimiento, la moderación de los costes laborales y la contención de los precios de la energía.

La presión de los costes laborales sobre los precios (estimada a través de los Costes Laborales Unitarios) se recorta en tres décimas y sólo aumenta un 1,9%.

La diferencia entre el crecimiento de los precios (3,4%) y los CLU (1,9%) da una idea de la presión sobre la inflación que ejercen los márgenes empresariales, que continúan siendo los principales protagonistas del alza de los precios.

Sin embargo, este escenario de «*aterrizaje suave*» que prevé el Gobierno en la propuesta de Presupuestos Generales del Estado, donde el excedente de mano de obra que resulta del final del ciclo expansivo de la construcción podría ser absorbido por la industria, es una expectativa cuestionable.

En primer lugar, se tiene que confirmar la recuperación de las economías centrales europeas que explican los buenos resultados de la industria. Algunos analistas, por ejemplo, atribuyen fundamentalmente la mejora de la economía alemana en 2006 a una anticipación del consumo para evitar la subida del IVA prevista para 2007.

Por otro lado, acomparar los volúmenes de salida de ocupados de la construcción con los de entrada en la industria puede terminar generando saldos de personas desempleadas. En efecto, la construcción es un sector intensivo en la creación y destrucción de empleo, mientras que la industria genera menos empleo por unidad de producto, pues es más intensiva en capital.

Aunque no es previsible un hundimiento del sector de construcción en 2007, las perspectivas ya no son tan halagüeñas. La toma de posiciones de las grandes constructoras en el sector energético son un claro indicador del empeoramiento de las expectativas del sector y de la necesidad de recolocar los excedentes empresariales en otras actividades con mejores perspectivas futuras, que –dicho sea de paso– se apoyan en aumentos de la tarifa eléctrica superiores al objetivo de inflación gubernamental.

Adicionalmente, cabe preguntarse si los mayores requerimientos formativos de las ocupaciones industriales no supondrán en la práctica un obstáculo al trasvase de trabajadores desde la construcción. De ser así, estaríamos ante un ejemplo de cómo el recorte en la cohesión –propiciado por el aumento de ocupaciones poco productivas cubiertas principalmente con inmigrantes poco cualificados– afecta a la eficiencia económica.

¿Cómo evoluciona el poder adquisitivo de los salarios¹?

El poder de compra de los salarios mejora todos los años entre 1996 y 2005. El año 2006 registra, por el momento, pérdida adquisitiva que, previsiblemente, se transformará en ganancia cuando se activen las cláusulas de revisión salarial a final de año.

La ganancia de poder adquisitivo menguó mucho entre 2000 y 2002, por el fuerte repunte de los precios y la caída de la actividad económica.

Con la firma del ANC y el aumento de la actividad se incrementan las ganancias en el poder de compra de los salarios, situándose por encima del medio punto desde el año 2003 en adelante.

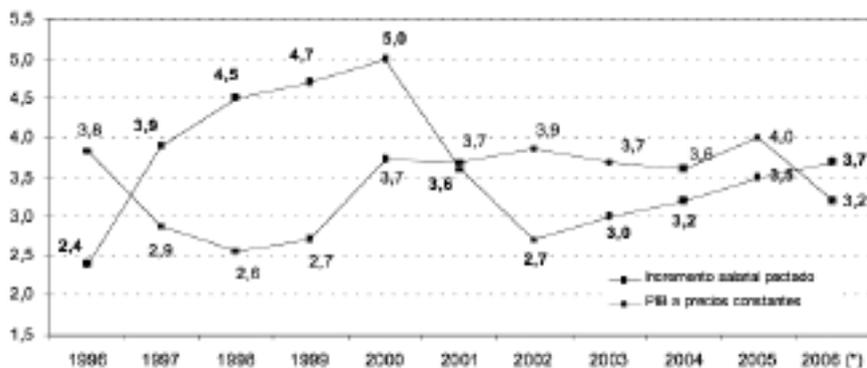
La distribución de esta ganancia media entre los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva revela que el 50% consiguió en 2005 mejorar en, al menos, seis décimas su poder de compra. Alrededor del 16% perdió poder de compra y el 34% restante lo ganó en una cuantía inferior a seis décimas.



¹Sobre los problemas estadísticos para medir la evolución del poder de compra de los salarios, consultar «Salarios, productividad y competitividad de costes» en *Situación económica de España y PGE 2006* del Gabinete Técnico Confederado de CC.OO.

SALARIOS NEGOCIADOS¹ Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

Crecimiento anual en %



(1) Se incluye el efecto de las cláusulas de revisión salarial.

(*) Hasta agosto. No se incluye el efecto de las cláusulas de revisión salarial.

Por sectores de actividad, todos registran mejoras anuales en el poder adquisitivo de los salarios entre 1996 y 2005, excepto los servicios que lo recortan ligeramente en 2001.

INCREMENTO SALARIAL NEGOCIADO POR TRAMOS EN 2005

| Tramo de incremento salarial (*) | Convenios | Empresas | Trabajadores | | Incremento salarial medio |
|----------------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|---------------------------|
| | | | Número | Estructura % | |
| Inferior al 1,00 | 5 | 5 | 27.705 | 0,3 | 0,00 |
| Del 1,00 al 1,49 | 5 | 5 | 4.531 | 0,0 | 1,29 |
| Del 1,50 al 1,99 | 7 | 319 | 4.515 | 0,0 | 1,57 |
| Igual al 2,00 | 575 | 18.410 | 376.748 | 3,8 | 2,00 |
| Del 2,01 al 2,50 | 77 | 10.475 | 59.967 | 0,6 | 2,47 |
| Del 2,51 al 3,00 | 221 | 113.720 | 727.258 | 7,4 | 2,93 |
| Del 3,01 al 3,50 | 650 | 120.731 | 792.132 | 8,0 | 3,29 |
| Del 3,51 al 4,00 | 1.499 | 316.221 | 2.941.379 | 29,9 | 3,79 |
| Superior al 4,00 | 1.971 | 603.517 | 4.912.505 | 49,9 | 4,63 |
| TOTAL | 5.010 | 1.183.403 | 9.846.740 | 100,0 | 4,02 |

(*) Incluye efecto de la cláusula de revisión salarial.

Fuente: MTAS.

2.2. El diálogo social y su relación con la negociación colectiva

El diálogo social es uno de los instrumentos que venimos utilizando para producir cambios positivos en la situación social y laboral del país, aumentar la cohesión social y afrontar en mejores condiciones los cambios en el modelo productivo y en la economía en general.

El proceso de diálogo social iniciado en 2004 ha producido en 2005 y 2006 diversos acuerdos en materias muy relevantes para la consecución de los objetivos buscados, creando nuevos derechos, impulsando políticas activas en cada materia y generando medios para una mayor intervención institucional y de los agentes sociales, principalmente de las organizaciones empresariales y sindicales.

Muchos de estos acuerdos han tenido ya su traslación a la normativa legal o están en fase de tramitación parlamentaria. La mayoría, por no decir todos, tiene incidencia y posibilidad de desarrollo a través de la negociación colectiva, por lo que deberemos tenerlos en cuenta en el proceso negociador y en la actividad sindical general.

Entre las normas legales más recientes, resultado de acuerdos en mesas de diálogo social, que van a tener pleno desarrollo en 2007 destacamos las siguientes:

- ▼ Proyecto de Ley para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (procedente del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio).
- ▼ Anteproyecto de medidas en materia de Seguridad Social.
- ▼ Proyecto de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ▼ Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▼ Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- ▼ Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.
- ▼ Ley 31/2006, de 13 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- ▼ Ley 21/2006, de 12 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Otras normas legales adoptadas en la presente legislatura que contienen elementos de desarrollo en la negociación colectiva son:

- ▼ Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- ▼ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2.3. La coordinación de las políticas sindicales en el ámbito europeo

Los ejes centrales de la política sindical de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) de cara a la negociación colectiva son:

- ▼ La negociación salarial, con especial incidencia en evitar la pérdida de peso de los salarios reales y garantizar la mejora del poder adquisitivo de los salarios, a través de la disputa de los incrementos de la productividad; de fórmulas que permitan neutralizar los efectos negativos de una inflación de precios descontrolada; del incremento de los salarios mínimos nacionales y sectoriales para alcanzar el objetivo² del 60% de los salarios medios pactados o el establecimiento de estos salarios mínimos allí donde no existen; de la eliminación o reducción de las diferencias retributivas discriminatorias.
- ▼ La lucha contra la precariedad laboral, desde una perspectiva integral del concepto de «precariedad» que valore aspectos tales como el grado de certeza sobre la continuidad del empleo, el control personal sobre el propio trabajo (horarios, ritmos, condiciones...), la protección legal del empleo y del desempleo, la retribución y la garantía de su percepción, la relación entre la cualificación y el trabajo desempeñado, así como el acceso a la formación profesional que garantice la reinserción en el mercado de trabajo cuando se ha perdido el empleo.

Las negociaciones transnacionales

Las cuestiones que más inciden en las negociaciones colectivas de cada uno de los países resultan de la globalización; es decir, tienen un ámbito más amplio que el de la propia negociación y solamente se podrá conseguir su gobierno desde un ámbito superior de intervención sindical.

En el devenir del diálogo social europeo se ha ido produciendo una extensión de los acuerdos de ámbito supranacional. En estos momentos se contabilizan 100 acuerdos

² Establecido en la Carta Social Europea.

transnacionales de ámbito de empresa multinacional y 10 de ámbitos interprofesional o sectorial también transnacionales.

La posible negociación supranacional está ya prevista en el Tratado de Maastricht, así como en los estatutos de la CES, aunque carece aún de un marco legislativo europeo que regule aspectos clave como la legitimación para negociar y firmar, la eficacia de los acuerdos, los procedimientos de solución de conflictos de bloqueo en la negociación, de interpretación o de aplicación, el derecho a la convocatoria y ejercicio de huelga, etc.

Se señalan a continuación algunos datos de interés que permiten observar la relevancia que este ámbito de negociación va adquiriendo:

- ▼ De los 10 acuerdos interprofesionales o sectoriales, 6 han dado lugar a directivas para su conversión en norma de obligado cumplimiento y 4 han quedado como acuerdos entre partes.
- ▼ De los 100 acuerdos suscritos en el ámbito de multinacionales se han tratado cuestiones como los derechos fundamentales del trabajo (en 55), los derechos de intervención sindical (en 50), cuestiones de salud y seguridad (en 50), de igualdad de oportunidades (en 48), de salarios y estructura salarial (en 36), de diálogo social (en 31), de tiempo de trabajo (en 30), de medio ambiente (en 24).
- ▼ Entre los sectores en los que se han concluido estos acuerdos supranacionales de empresa, se contabilizan 29 en el metal, 17 en la alimentación y 15 en la química y la energía.
- ▼ Los firmantes de estos acuerdos han sido diversos: los comités de empresa europeos han firmado un 66% de los acuerdos, las federaciones europeas un 50% y los sindicatos nacionales un 33%.
- ▼ La Comisión Europea ha propuesto a los interlocutores sociales europeos que negocien a nivel europeo, ofreciendo un marco «opcional» de los posibles acuerdos (dejando a la decisión de las partes su carácter jurídico y su nivel de obligatoriedad).
- ▼ La Comisión Europea prepara un Libro Verde sobre el «Derecho del Trabajo» en el que también se aborda el tema de la negociación transnacional.

Los criterios básicos de la CES en relación con esta materia pueden resumirse en:

- ▼ Hay que debatir y establecer un marco jurídico para tales acuerdos supranacionales.
- ▼ Hay que establecer unos criterios claros sobre el procedimiento y los mandatos, particularmente sobre la decisión de abordar la negociación y sobre la posible firma de un acuerdo al concluir las negociaciones.

- ▼ La legitimidad negociadora debe corresponder a las federaciones sindicales europeas, con la participación de las federaciones sindicales de los países implicados en el caso de negociación transnacional de empresa y la colaboración, en su caso, de los comités de empresa europeos.
- ▼ El ámbito deberá entenderse como prioritariamente europeo, sin rechazar el mundial. En todo caso desde Europa se podrán establecer criterios de actuación empresarial y sindical mundiales (como en el caso de los códigos de conducta).
- ▼ Los acuerdos transnacionales deben contener garantías de no retroactividad, de compatibilidad con los acuerdos nacionales y de respeto de las condiciones más favorables que pudieran contener éstos.
- ▼ Deben establecerse mecanismos a los que acudir en los supuestos de incumplimiento, entendiéndose como prioritarios los órganos paritarios de conciliación y, en último término, posibles instancias judiciales.
- ▼ Debe abordarse la cuestión del derecho de huelga europeo, para tener como referencia una forma de posible movilización supranacional, superando limitaciones nacionales y bases jurídicas heterogéneas que se dan en estos momentos.

Objetivos del XI Congreso de la CES

La Confederación Europea de Sindicatos es consciente del estado actual del proceso político de la Unión Europea, con una parálisis importante en el funcionamiento de sus instituciones y con rasgos de renacionalización del discurso y la acción de los Gobiernos e instituciones nacionales. Atendiendo a esta situación, la CES realizará el próximo mes de mayo, en Sevilla, su XI Congreso donde se debatirán y aprobarán las estrategias y líneas de actuación para hacer frente a los grandes retos que el sindicalismo europeo y la población trabajadora de los países de la Unión Europea tienen en el contexto de la globalización económica y de los conflictos y de la incorporación de nuevos países a la Unión Europea.

En este marco, la CES pretende dedicar un espacio importante a tratar sobre el papel central que los sindicatos europeos y la propia CES tienen que cumplir en el diálogo social sectorial e interprofesional y la negociación colectiva de dimensión europea y transnacional, y para generar nuevas normas básicas reguladoras del derecho de huelga en el ámbito europeo y de la negociación colectiva transnacional.

Que el congreso de la CES se plantee el reforzamiento del sindicalismo europeo y de estrategias comunes y coordinadas es fundamental para evitar o corregir en los sindicatos nacionales tendencias de interiorización de sus objetivos y de competencia o confrontación con el sindicalismo de otros países europeos que debilitan a la clase trabajadora frente a la mayor centralidad de las estrategias del capitalismo europeo y mundial.

2.4. La negociación colectiva en España

Los convenios colectivos

PREVISIÓN PROVISIONAL DE LA NC EN 2007

| Federaciones | Convenios por renovar | | Convenios por revisar | | Total convenios (*) | |
|------------------------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Sectorial | Empresa | Sectorial | Empresa | Sectorial | Empresa |
| Actividades Diversas | 37 | 155 | 51 | 327 | 88 | 482 |
| Agroalimentaria | 95 | 143 | 86 | 152 | 181 | 295 |
| COMFIA | 24 | 49 | 26 | 77 | 50 | 126 |
| Enseñanza | 6 | 21 | 8 | 37 | 14 | 58 |
| FCyT | 77 | 262 | 94 | 355 | 171 | 617 |
| FECOHT | 88 | 86 | 108 | 110 | 196 | 196 |
| FECOMA | 123 | 44 | 20 | 43 | 143 | 87 |
| FITEQA | 30 | 122 | 36 | 103 | 66 | 225 |
| FSAP | 8 | 149 | 13 | 456 | 21 | 605 |
| Minerometalúrgica | 25 | 233 | 42 | 324 | 67 | 557 |
| Sanidad y S. Sociosanitarios | 15 | 46 | 28 | 70 | 43 | 116 |
| TOTAL GENERAL | 528 | 1.310 | 512 | 2.054 | 1.040 | 3.364 |

(*) Esta previsión es una estimación provisional realizada con los datos de convenios registrados por el MTAS a septiembre de 2006. Estas cifras aumentarán a medida que vayan siendo registrados convenios de 2005 y 2006 que estén todavía pendientes de cierre o registro, por lo que a principios de año el total de convenios se elevará previsiblemente a algo más de 5.300 convenios.

Fuente: Datos MTAS, septiembre 2006.

Los acuerdos colectivos

Además de los convenios colectivos, en 2007 se negociarán un número importante de acuerdos en el ámbito de la Función Pública, en los que se regulan las condiciones retributivas, condiciones de trabajo, oferta de empleo, entre otras materias para el personal funcionario. También se negociarán multitud de acuerdos de empresa, complementarios o de desarrollo de convenios sectoriales. En ambos casos, el seguimiento sólo puede ser realizado desde las organizaciones federales del ámbito correspondiente, ya que ambos tipos de acuerdos no se incluyen en el registro de convenios colectivos del MTAS.

3. OBJETIVOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. Objetivos generales

Mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva, ya sea por la vía contractual o por reformas normativas, es uno de nuestros objetivos, dirigido a ampliar la cobertura de la negociación a quienes aún carecen de ella; a dotar de plena seguridad jurídica a las normas pactadas eliminando concurrencias conflictivas o resolviéndolas por cauces ágiles y eficaces; a optimizar los recursos destinados a la negociación e impulsar los destinados a garantizar la plena y correcta aplicación de lo acordado, ampliando el papel de las comisiones paritarias de interpretación y vigilancia del convenio y mejorando su funcionamiento. Dirigido, en definitiva, a superar deficiencias y ganar eficacia.

Avanzar en derechos, impulsando el conocimiento y utilización de aquellos que ya están reconocidos por la legislación; desarrollándolos y ampliándolos en la medida en que la negociación colectiva está habilitada para ello y generando nuevos derechos que la norma legal aún no contempla, como se ha hecho en ocasiones anteriores.

Como prioridad esencial, debemos centrarnos en garantizar los **derechos de igualdad de trato y oportunidades**, que siguen siendo vulnerados en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, causando graves perjuicios a las personas que son objeto de discriminación en razón de su sexo, edad, etnia, procedencia, discapacidad o por cualquier otra causa prohibida por la Constitución y demás normas legales aplicables. El compromiso electoral de CC.OO. con las mujeres, con las personas jóvenes y con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes tiene que tener su reflejo en la acción sindical y en la negociación colectiva. Tenemos criterios³ e instrumentos para mejorar nuestra actuación y los resultados. Se trata, pues, de difundirlos y de utilizarlos de forma extensiva.

Es esencial incorporar a la negociación colectiva los derechos de participación sindical, que han sido ampliados o reforzados en los acuerdos del diálogo social⁴ y, en algunos casos, también gracias a iniciativas protagonizadas por organizaciones de CC.OO. Los derechos de participación sindical, ya sean de información, consulta, negociación, coordinación o representación, nos deben permitir mayor capacidad de intervención en las empresas privadas y en las empresas y Administraciones Públicas, mayor eficacia en nuestra gestión y mayor seguridad para los trabajadores y trabajadoras.

³ *Guía igualdad de trato. Jóvenes en la negociación colectiva.*

Folleto *La Negociación Colectiva y el proyecto de Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres.*

Folleto campaña cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad.

⁴ Acuerdo de Empleo, Acuerdos de Formación; transposición de las directivas de la implicación de los trabajadores en la SAE y en las cooperativas europeas, proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (medidas en el ámbito del empleo y las relaciones laborales); elección de mutua y control de las IT; mesas sectoriales para el Plan Nacional de Asignaciones, entre otros.

Mejorar las condiciones de trabajo, actuando especialmente sobre aquellas que pueden incidir en la reducción de la precariedad laboral, entendida ésta no sólo como temporalidad en la contratación, sino en relación también a otros indicadores de precariedad como son los bajos salarios, la ausencia de opciones para el desarrollo de carrera profesional, la insuficiencia de prevención sobre los riesgos laborales, o la falta de control sobre los horarios de trabajo y sobre las condiciones en que se ejecuta la actividad profesional. Combatir la precariedad conjugando adecuadamente el binomio flexibilidad y seguridad no es tarea fácil, pero tampoco imposible.

Para **reforzar la estabilidad en el empleo** tenemos nuevos e importantes instrumentos que debemos activar desde la acción sindical y la negociación colectiva, sin dejar a la exclusiva iniciativa empresarial la facultad de utilizarlos o no⁵.

Para **erradicar los bajos salarios y mejorar el poder adquisitivo** general (en 2004, casi cinco millones de asalariados percibieron un salario inferior al valor del salario mínimo interprofesional y algo más de seis millones percibieron un salario situado entre el SMI y los 16.000 euros brutos anuales)⁶, tenemos que conjugar la negociación colectiva con la acción sindical en varios frentes:

- ▼ Continuando el proceso de mejora del salario mínimo interprofesional y reforzarlo, allí donde sea posible y aconsejable, con el establecimiento del salario mínimo sectorial en los convenios y acuerdos marco de ámbito estatal.
- ▼ Combinando un moderado crecimiento de los salarios más altos con una mejora significativa en los salarios más bajos, sobre todo en aquellos sectores y empresas que carecen de retribuciones complementarias y en aquellas que vienen obteniendo, año tras año, un crecimiento del beneficio empresarial muy superior al incremento de los costes laborales, sin que dichos beneficios redunden en inversión productiva o generación de empleo estable.
- ▼ Actuando contra aquellas empresas que pueden estar incumpliendo con los mínimos legales en la retribución de su personal asalariado o haciendo un uso abusivo e innecesario de la contratación a tiempo parcial, mermando con ello la retribución de los trabajadores y trabajadoras y sus percepciones sociales futuras.

Para **mejorar la cualificación**, debemos avanzar en la implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación, al reconocimiento de la cualificación y al desarrollo de la carrera profesional.

⁵ Ver «Las propuestas y criterios para la negociación colectiva en materia de empleo», Secretaría Confederal de Empleo en www.ccoo.es/cscocoo Área de Empleo.

⁶ Ver documento Negociación colectiva en 2006 y perspectivas 2007, del Gabinete Técnico Confederal.

Para **reducir la siniestralidad y otros riesgos laborales**, tenemos que multiplicar las iniciativas de información y prevención, la denuncia de los riesgos y la insuficiencia de medios allá donde existen mayores índices de accidentes y enfermedades profesionales.

Para **dotar de seguridad a los tiempos de trabajo, descanso y vida personal**, debemos impulsar condiciones, criterios y procedimientos que garanticen el equilibrio en la flexibilidad demandada por las empresas y la demandada por los trabajadores y trabajadoras.

Estos objetivos sindicales son continuidad de los perseguidos en años anteriores, en la medida en que mejorar sustancialmente las condiciones de empleo y de trabajo requiere una acción sostenida en el tiempo, de ahí que, junto con los criterios específicos que se abordan a continuación, los criterios aprobados por la Confederación Sindical de CC.OO. para la negociación colectiva de 2004, 2005 y 2006⁷ están vigentes y son una referencia válida en todo aquello que no esté incorporado en el presente documento.

3.2. Política salarial

El objetivo es promover una política salarial que permita combinar la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, el crecimiento del empleo estable, el aumento de las inversiones productivas y la contención de precios.

▼ Incrementos retributivos

- Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento anual de precios al consumo, mejora que debe ser más acusada en los salarios más bajos y en aquellas empresas y sectores donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo permita. La concreción del incremento de las retribuciones y su distribución deben definirse en cada ámbito de negociación en función de sus características concretas.
- Crear o mejorar el salario mínimo sectorial, de forma que se acerque al objetivo del 60% del salario medio pactado en el sector de referencia.
- Aquellos sectores con salarios por debajo de la media nacional y las empresas con salarios por debajo de la media sectorial deberían tomar como referencia para la negociación la evolución experimentada por el SMI en estos últimos años (4,5% en

⁷ Ver documentos: *Criterios para la negociación colectiva 2004*; *Criterios para la negociación colectiva 2005*; *Criterios para la negociación colectiva 2006*.

2005; 5,4% en 2006; el incremento para 2007 aún no está establecido, pero podría situarse en torno al 5,6%).

- La negociación de los incrementos retributivos en función de la masa salarial puede facilitar una mejor aplicación de los incrementos nominales a los distintos niveles salariales, en la línea de favorecer un incremento mayor en los salarios más bajos⁸.

▼ Cláusula de revisión salarial

El crecimiento desmesurado de los precios, muy por encima del objetivo oficial de inflación, exige la inclusión en todos los convenios colectivos de cláusulas de revisión salarial para garantizar que no haya pérdida del poder adquisitivo y consolidar el incremento inicialmente pactado. Para ser una cláusula plenamente eficaz debe contener dos requisitos básicos:

- **Tener carácter retroactivo**, lo que supone el pago de los atrasos correspondientes y no sólo la mera actualización de las tablas salariales para su aplicación en el año posterior.
- **Preservar la ganancia de poder adquisitivo** pactada inicialmente, de forma que el cálculo de la cláusula no anule los incrementos derivados de las mejoras pactadas.

La inexistencia de cláusula de garantía, o la falta de alguno de estos dos elementos básicos, supone un alto riesgo de alteración de los compromisos salariales pactados y de pérdida de poder adquisitivo en el sector o en la empresa correspondiente.

▼ Reparto del crecimiento de la productividad y del beneficio empresarial

De igual forma que las empresas vinculadas a convenios sectoriales que pasan por dificultades económicas reales y demostrables, cuentan con mecanismos (cláusula de inaplicación salarial) para negociar incrementos inferiores a los pactados con carácter general, la negociación colectiva en las empresas que año tras año acumulan cuantiosos beneficios, muy superiores a la media del país, debe abrir camino a fórmulas de reversión a los trabajadores y trabajadoras de parte del beneficio generado con su trabajo.

Junto a la mejora del poder adquisitivo y de los salarios más bajos, existen otras vías para revertir el excedente empresarial. Entre ellas, son preferentes las dirigidas a la creación de empleo estable, la inversión en cualificación y promoción profesional, la mejora de la prevención de riesgos profesionales y las inversiones en I+D+i que mejoren la productividad y aseguren la competitividad y progresión futura de la empresa y del empleo.

⁸ Esta fórmula de incremento es utilizada en algunos convenios sectoriales estatales, el de la industria química y el de perfumería y afines, entre otros.

Determinar las opciones más adecuadas para disputar el reparto del crecimiento de la productividad y del beneficio empresarial es materia que deben definir y orientar las federaciones sindicales en función de la situación específica de cada sector.

▼ Eliminación de diferencias salariales discriminatorias

Sigue siendo necesario llamar la atención sobre las grandes diferencias de retribución motivadas por razón de género y de edad, que reflejan la falta de equidad salarial en las relaciones laborales y suponen una vulneración de derechos fundamentales. La discriminación retributiva se produce por la acumulación de factores estructurales en el mercado laboral, por la pervivencia de estereotipos sexistas y por la aplicación de criterios de clasificación profesional y retribución que producen, de forma directa o indirecta, resultados muy desfavorables para mujeres y jóvenes.

Los sistemas de clasificación, promoción y retribución son parte esencial de la negociación colectiva. Su definición y los efectos de su aplicación son responsabilidad de las partes que negocian los convenios y de quienes, desde la Administración, tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de los derechos legales y contractuales.

La selección, contratación y asignación de funciones, responsabilidad exclusiva de las empresas privadas, es la primera y principal vía por la que se produce la segregación y la discriminación laboral de mujeres y jóvenes, así como de colectivos con especiales dificultades de integración social y laboral.

Las organizaciones sindicales y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) cuentan con instrumentos legales y organizativos que deben utilizar de forma más intensa para acabar con las prácticas empresariales abusivas, además de exigir a las instituciones de la Administración mayor eficacia en la detección y erradicación de estas prácticas.

Algunas medidas que pueden adoptarse en los convenios colectivos para avanzar en la eliminación de las diferencias salariales discriminatorias son:

- Suprimir los niveles salariales basados en la edad de las personas, eliminando los inferiores.
- Eliminar las dobles escalas salariales y salarios de entrada con carácter permanente y avanzar en la superación de estas diferencias a medida que desaparezcan las circunstancias que las motivaron.
- Suprimir las limitaciones para la percepción de complementos y el acceso a prestaciones y ayudas sociales que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o la fecha de ingreso en la empresa.

- Eliminar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra, la superación de la segregación ocupacional, la equiparación retributiva de las funciones y tareas equivalentes.

Cualquiera de estas actuaciones no pueden significar cesión de rentas a las empresas, sino equiparaciones salariales que compensen a quienes vinieran percibiendo menores retribuciones o fórmulas alternativas de compensación. Tampoco pueden resolverse con un simple maquillaje lingüístico, que haga desaparecer las diferencias en las denominaciones pero mantenga la situación de segregación ocupacional y las diferencias retributivas.

▼ Previsión social complementaria

Desde la Confederación Sindical de CC.OO. defendemos el criterio de impulsar un modelo de protección social complementaria que, partiendo del principio de defensa de la parte esencial del sistema de protección social, fundamentado en las pensiones del sistema público, permita complementar éstas con el objetivo de que los trabajadores y trabajadoras alcancen tasas de sustitución de sus rentas de activo cuando abandonan definitivamente el mercado de trabajo, próximas o iguales al 100% de sus ingresos en actividad.

En este sentido, los compromisos por pensiones constituyen herramientas útiles y fuertemente incentivadas para elevar la participación de los trabajadores sobre los resultados de la productividad de las empresas.

Especial mención para 2007 merece la finalización, el 31-12-2006, del plazo de exteriorización de los compromisos por pensiones, regulados en convenios supraempresariales y definidos como la percepción de una cuantía a tanto alzado a percibir en el momento de la jubilación. Por tanto, respecto de los múltiples sectores en los que no ha habido aún actividad de exteriorización⁹, a partir del 1 de enero de 2007, cualquier empresa que no haya exteriorizado sus compromisos por pensiones está incumpliendo con la obligación legal de hacerlo.

El Área Confederal de Planes y Fondos de Pensiones ha elaborado un documento con informaciones actualizadas a noviembre de 2006 y criterios específicos en esta materia, que estará próximamente accesible en la web de la CS de CC.OO.¹⁰, que deben servir de referencia para los equipos negociadores de convenios colectivos.

⁹ Existe una base de datos actualizada, que identifica los compromisos por pensiones contraídos por las empresas en convenios colectivos de cualquier ámbito, a disposición de los responsables sindicales de cada empresa, territorio o sector, cuya creación, mantenimiento y gestión de autorizaciones de acceso depende de la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales confederal, a través de su Área de Planes y Fondos de Pensiones.

¹⁰ www.ccoo.es/cscocoo Área de Acción Sindical/Documentos/Planes y Fondos de Pensiones.

3.3. Estabilidad y seguridad en el trabajo

Al abordar el tratamiento de la contratación en los convenios colectivos debemos hacerlo como un conjunto de medidas que están plenamente relacionadas, que deben aparecer equilibradas y orientadas al objetivo esencial de ampliar la estabilidad y seguridad en el trabajo. Se trata de que las distintas actuaciones que se realicen sumen sus efectos a favor de la estabilidad, evitando que unas medidas contrarresten a otras.

Entre las medidas a incorporar a la negociación colectiva para reforzar la estabilidad y seguridad en el trabajo, debemos destacar:

▼ Impulso de la contratación indefinida y utilización adecuada de la contratación temporal:

- **Promocionar la contratación indefinida inicial** con quienes tienen mayor nivel de paro (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad) apoyándonos en las bonificaciones a la contratación indefinida.
- **Aplicar las medidas que evitan el encadenamiento de contratos temporales**, transformándolos en contratos indefinidos cuando se alcanzan los límites establecidos, ya sea con una misma persona en el mismo puesto de trabajo o con varias personas que cubren un mismo puesto de trabajo.
- **Establecer en los convenios sectoriales la obligación de negociar**, en el ámbito de las empresas afectadas por el convenio, **objetivos de reducción de la temporalidad y compromisos cuantificados de transformación de empleo temporal en indefinido**, debiendo informar del resultado de la negociación a la comisión paritaria sectorial y, en su caso, presentar un informe anual sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos y compromisos adquiridos.
- **Garantizar que la contratación temporal sea realmente causal**, preservando fundamentalmente la naturaleza del contrato de obra o servicio determinado. En aquellos casos en que el convenio sectorial regule la ampliación de la duración del contrato eventual, debe incluir el cumplimiento, por parte de la empresa que quiera hacer uso de esta ampliación, de un porcentaje de contratación indefinida superior a la media sectorial.
- **Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad**, con contratación indefinida y promoviendo la ampliación de la cuota de reserva en el ámbito de las empresas de más de 50 trabajadores.

El **empleo y la contratación se materializan en la empresa**, por lo que muchas de las medidas que pueden reforzar la estabilidad y la seguridad del empleo tienen su concre-

ción en este ámbito: la conversión de contratos temporales en fijos, los límites al encadenamiento de contratos temporales, la identificación de las actividades de naturaleza temporal, la relación adecuada entre empleo temporal y fijo, el control de la subcontratación y la externalización de actividades.

Sin embargo, **el papel del convenio sectorial es clave** para promover la utilización adecuada de la contratación y de la subcontratación, pero también para establecer una buena distribución y articulación de las medidas relacionadas con el empleo que deben aplicarse en las empresas. Los convenios sectoriales deben establecer, al menos, criterios generales para su posterior concreción en la empresa.

Los **instrumentos de seguimiento y control** de lo pactado son tan importantes como las propias medidas. Es necesario definir el papel de las comisiones paritarias y de los sindicatos firmantes del convenio para que lo pactado en el convenio sectorial se cumpla en las empresas afectadas, estableciendo además compromisos de información periódica sobre la evolución del empleo y la contratación –en el sector y en la empresa– y realizando evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de lo pactado.

▼ Los límites al encadenamiento de contratos deben funcionar.

La nueva norma establecida en el artículo 15.5 tiene las siguientes características:

- Opera con los contratos de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción para el trabajador que en la misma empresa ocupe el mismo puesto de trabajo con dos o más contratos durante más de 24 meses en un periodo de 30 meses.
- Cuando se superan los límites el trabajador es fijo, sin que deba mediar denuncia legal, y aún cuando los sucesivos contratos respondan a las causas legales y no estén hechos en fraude de ley. Este límite no anula las causas de fraude de ley (causa, duración, etc.).
- El primer contrato que cuenta es el que estuviera vigente el 15 de junio de 2006, tanto a efectos del número de contratos (dos o más) como para la duración (más de 24 meses), y para el periodo (30 meses).

La norma dice también que la negociación colectiva (convenios sectoriales y de empresa, o acuerdos de empresa) establecerá requisitos para evitar que el mismo puesto de trabajo se cubra sistemáticamente con varios trabajadores temporales.

Caben varias soluciones:

- Acordar que operen los límites ya establecidos en la norma para el mismo trabajador.

- Establecer que la empresa deberá informar a la representación sindical de todo cambio de trabajador en un puesto de trabajo temporal y de la causa que lo justifique.
- Pactar que la empresa informará a la representación sindical, con quince días de antelación, de los trabajadores que se van a ver afectados por el límite del encadenamiento.

Los convenios sectoriales deben establecer, al menos, criterios generales para su posterior concreción en la empresa. Por ejemplo, para evitar rotaciones debemos promover que los contratos temporales iniciales ajusten bien su duración, especialmente en los contratos de obra o servicio, para evitar el recurso a sucesivas prórrogas del mismo contrato.

Todas las secciones sindicales deben hacer un seguimiento y control pormenorizado en la empresa de la duración de los contratos temporales para controlar el vencimiento de los límites y negociar la transformación.

¿Cómo debemos entender los conceptos de la nueva norma?:

- *Puesto de trabajo:* debe entenderse como funciones realizadas y no como término locativo (la mesa, el ordenador, el puesto en la cadena de producción, la obra o el servicio ejecutado).
- *Duración de los contratos:* puede suceder que los contratos tengan una duración superior a 24 meses, pero que haya habido alguna suspensión del contrato en ese periodo (bajas). Con carácter general debemos defender que la suspensión se computa también, aunque puede haber casos de falta de prestación de servicios donde tenga sentido no computar ese tiempo para el límite.
- *En la misma empresa:* cuando hay transmisión de empresa el cómputo temporal para el límite no se interrumpe y, por tanto, la nueva empresa se hace cargo del límite. El cambio de centro de trabajo también afectaría al límite, porque es la misma empresa. Cuando hay subrogación pactada en convenio colectivo debemos entender que ésta incluye las obligaciones establecidas por el límite. Si los contratos se producen dentro de un grupo de empresas y éstas tienen personalidad jurídica propia no estarían afectadas entre sí, por lo que si queremos que opere el límite, también tendríamos que negociar.
- *A qué contrato indefinido se produce la conversión:* si los contratos temporales que dan lugar a la aplicación del límite son fraudulentos, la conversión a fijo debe ser al contrato indefinido ordinario. Así lo ha venido asentando la jurisprudencia.
- *El encadenamiento en las Administraciones Públicas:* afecta a todos los trabajadores que tengan un contrato laboral igual que en la empresa privada; cuando se superen los

límites establecidos el contrato del trabajador es indefinido y la Administración Pública correspondiente debe incluir ese puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo (RPT). La particularidad aparece cuando ese puesto de trabajo sale a concurso oposición, ya que la plaza podría obtenerla otro trabajador.

▼ Descentralización y subcontratación de actividades:

Debemos utilizar los nuevos instrumentos legales en relación con la actividad de las contrata y subcontratas y precisarlos en los convenios colectivos:

Libro de registro:

- Lo debe tener la empresa principal en los centros de trabajo compartidos por ésta y por empresas contratistas y subcontratistas.
- Debemos asegurar que esté a disposición de los representantes legales de los trabajadores de todas las empresas. Debemos negociar que también esté a disposición de la sección o del delegado sindical.
- Debe aparecer la información de las contrata y subcontratas que comparten el centro de trabajo: nombre, domicilio e identificación fiscal de la contrata; objeto, duración y lugar de ejecución de la contrata; número de trabajadores de la contrata en la principal; medidas de coordinación en prevención de riesgos.

Representación en la empresa principal:

- Los representantes de los trabajadores de la empresa principal tienen que atender las demandas y las cuestiones que les formulen los trabajadores de las contrata y subcontratas que comparten el mismo centro de trabajo de la principal en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, cuando esas empresas no tengan representación legal propia (debemos entender cuando no la tengan en el centro de trabajo que comparten).
- Nuestro objetivo no debe ser sustituir a la representación sindical de las contrata y subcontratas desde la empresa principal, pero sí que estos trabajadores vean al sindicato en el centro de trabajo donde prestan sus servicios, incluso para ayudarles a promover su propia representación sindical. Debemos trabajar para que el sindicato en la empresa cumpla también esta función.

Derecho de reunión a efectos de coordinación sindical:

Debemos desarrollar y precisar este derecho en los convenios colectivos según las necesidades específicas de cada ámbito, también en los convenios colectivos que afectan a

empresas contratistas: actividades y empresas contratistas afectadas (la ley dice las empresas que compartan centro de trabajo de forma continuada); materias objeto de coordinación; ampliación del crédito horario; condiciones de utilización de los locales, etc. Y debemos trabajar para que el sindicato en la empresa cumpla también esta función. La ley dice:

- Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal, de las contratistas o subcontratistas que compartan un mismo centro de trabajo podrán reunirse a efectos de coordinar su trabajo sindical en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.
- Este nuevo derecho no supone ampliación de crédito horario; éste será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores con carácter general.
- Para las reuniones se podrán utilizar los locales de la representación de los trabajadores en la empresa principal.

Cesión ilegal de trabajadores:

La ley dice que se debe dar alguna de las siguientes circunstancias, aunque no es una lista cerrada y pudieran darse otras, ya que lo que se establece es una presunción:

- Que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a la mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria.
- Que la empresa cedente carezca de actividad o de organización propia y estable.
- Que no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.
- Que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Un criterio que debemos tener en cuenta antes de iniciar cualquier proceso de denuncia por cesión ilegal es contar con el conocimiento y aprobación de la representación sindical en el centro de trabajo, así como de los propios trabajadores afectados, además de realizar un trabajo sindical previo con la Inspección de Trabajo para tratar de asegurar un pronunciamiento favorable.

En el sector de construcción contamos con una nueva Ley Reguladora de la Subcontratación:

- Esta ley, que entrará en vigor a mediados del año 2007, y las medidas anteriormente señaladas ya en vigor, a partir del Acuerdo Interconfederal para la Mejora del Cre-

cimiento y el Empleo, se complementan y debemos tenerlas en cuenta en la negociación colectiva para reforzar su cumplimiento. La ley establece los requisitos que debe cumplir toda empresa subcontratista:

- Poseer organización productiva propia y contar con los medios materiales y personales; asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades de la actividad; ejercer directamente la organización y dirección del trabajo, todo ello para evitar la cesión ilegal de mano de obra.
- Contar con al menos el 10% de trabajadores fijos en los primeros 18 meses de vigencia de la ley, al menos el 20% en los meses 19 al 36, al menos el 30% a partir del tercer año.
- La subcontratación no podrá realizarse a partir del tercer subcontratista (promotor; contratista; primero, segundo y tercer subcontratista).
- Existirá un registro de empresas acreditadas y un libro de subcontratación.
- Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que realice su empresa en la ejecución de una obra.
- Además, la ley reguladora de la subcontratación en la construcción establece determinadas competencias para la negociación colectiva sectorial estatal:
 - Para establecer sistemas de representación a fin de promover el cumplimiento de la norma de prevención de riesgos laborales.
 - Para establecer programas formativos y contenidos específicos sectoriales.
 - Para definir la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador en prevención de riesgos.
 - Para adaptar el contrato de obra o servicio determinado.

El contrato de relevo y la jubilación parcial cambiarán en 2007

Como consecuencia de los cambios introducidos en el Acuerdo en materia de Seguridad Social, debemos estar preparados para trabajar con la nueva regulación cuando ésta entre en vigor (previsiblemente a finales del primer trimestre de 2007), ya que sigue siendo un instrumento válido para el desarrollo de políticas de rejuvenecimiento de plantillas.

Los cambios afectan a:

- La edad del relevado: 60 años mutualistas / 61 años resto. Tránsito de 6 años.
- La cotización del relevado: 30 años. Tránsito de 4 años.
- La antigüedad del relevado en la empresa: 6 años. Tránsito de 6 años.
- La reducción de la jornada: entre el 75% y el 25%. Tránsito de 4 años.
- La base de cotización del relevista: el 65% de la del relevado.

Hay excepciones para mantener la reducción de jornada del 85% y la edad de 60 años del relevista, cuando:

- El relevista sea contratado a jornada completa y con contrato indefinido.
- El relevado tenga 30 años de cotización y 6 de antigüedad en la empresa.
- Si los convenios colectivos vigentes a 31/12/2009 hubieran pactado la jubilación parcial.

3.4. Ordenación de los tiempos de trabajo y descanso

La duración y ordenación de la jornada y la disputa sobre el control de los tiempos de trabajo y descanso, son una materia de gran trascendencia en las relaciones laborales que va más allá de la negociación del convenio colectivo, trasladando el conflicto al día a día en muchos sectores de actividad (comercio, hostelería, transportes, atención sanitaria, medios de comunicación, entre otros muchos).

En algunos de estos sectores, la intransigencia empresarial y la continua vulneración de los derechos de descanso están generando una gran conflictividad que se manifiesta en movilizaciones y demandas judiciales. En los últimos tiempos, esta situación es de plena actualidad en el sector del transporte y en el del comercio de las grandes y medianas superficies. En este último caso, CC.OO. está obteniendo importantes resultados en procesos judiciales instados contra grandes empresas del sector comercial, como Leroy Merlín y Makro.

También debemos dejar constancia de cómo la iniciativa sindical de CC.OO., manifestada a través de la negociación colectiva y en demandas judiciales, ha tenido su reflejo directo en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este es el caso de la acumulación de la reducción de jornada por lactancia y el derecho de disfrute de las vacaciones en periodo distinto al previamente establecido, cuando coincide con la suspensión del contrato por maternidad. Estos dos supuestos incluidos en una

serie de convenios de sector y de grandes empresas y confirmados por sentencia judicial van a ser ahora contemplados por la ley orgánica y por el Estatuto de los Trabajadores, extendiéndolos así al conjunto de la población asalariada.

Por otra parte, en el ámbito de la Unión Europea está abierta desde hace dos años una importante confrontación política, económica y social, en torno a la revisión de la Directiva de Tiempo de Trabajo, centrándose el conflicto en torno a la posibilidad de alargar la jornada máxima legal (situada a nivel europeo en 48 horas semanales) hasta 60 horas por la vía del acuerdo individual, así como en excluir de la consideración de tiempo de trabajo los tiempos de guardia o permanencia en el centro de trabajo que no conlleven trabajo efectivo. La fuerte oposición de los sindicatos europeos, de la mayoría de los grupos del Parlamento Europeo y de un número significativo aunque no mayoritario de Gobiernos está impidiendo que salgan adelante las opciones más regresivas, lideradas por Reino Unido, con la colaboración de Alemania, entre los países más grandes de la UE¹¹.

En el ámbito de la negociación colectiva, los criterios y actuaciones deben centrarse en los siguientes aspectos generales, junto con las que puedan requerirse por las características específicas de la empresa o sector:

▼ Duración de la jornada:

- Impulsar la reducción de la jornada laboral, sobre todo en aquellos sectores y empresas que mantienen jornadas superiores a la media pactada en el conjunto de los convenios colectivos en vigor (la jornada media pactada en convenios vigentes en 2005, contabilizada por el MTAS a mayo de 2006, fue de 1.751,60 horas; en convenios vigentes en 2006, los datos del MTAS del mes de octubre, sitúan la jornada media pactada en 1.755,32 horas, cifra que –como en años precedentes– irá reduciéndose a medida que vayan siendo registrados más convenios en los próximos meses).
- Fijar límites en la jornada semanal y diaria; establecer los tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas; duración y periodos de vacaciones; días de libre disposición; regular los sistemas de turnos; establecer reducciones de jornada o tiempo libre acumulable como fórmula compensatoria de trabajos a turnos rotativos, trabajos nocturnos, penosos y peligrosos.

▼ Participación sindical en la fijación y distribución de la jornada:

- Establecer en los convenios sectoriales la obligación de negociar con la representación sindical el calendario laboral en cada empresa, para garantizar el cumplimiento de los tiempos de descanso diario, semanal y anual.

¹¹ Para más información sobre este conflicto consultar la web de la C.S. de CC.OO. / Área de Acción Sindical/Sección Documentos.

- Regular las bolsas de disponibilidad, con indicación de causas, acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores, período mínimo de preaviso, causas justificadas de exclusión...
- Fijar tiempos compensatorios por cambios de horarios, horas extras o alargamientos de jornada.
- Evitar regulaciones de la jornada basadas en la negociación individualizada entre empresa y trabajador.
- Garantizar que los criterios de asignación de turnos y jornadas especiales no impliquen discriminaciones por razón del tipo de contrato o de la antigüedad en la empresa.

▼ Conciliación de la vida personal y laboral:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo, con carácter general, así como la adaptación de la jornada laboral o elección de turno para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral (atención de responsabilidades familiares, realización de estudios profesionales o académicos, entre otros supuestos).
- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho de las trabajadoras y trabajadores la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad.
- Reflejar en convenio, para mayor conocimiento general, el derecho legal a compatibilizar la suspensión por maternidad, adopción o acogimiento y la incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y lactancia, con el disfrute de vacaciones aunque haya transcurrido el año natural.
- Negociar el derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras una suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones.
- Ampliar el permiso de lactancia a un mínimo de una hora diaria de reducción de la jornada personal, con opción a ser acumuladas a la finalización del periodo de suspensión por maternidad y ampliable en caso de parto múltiple.
- Abrir opciones de adaptación y flexibilidad de la jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que lo soliciten por necesidades personales y como forma de facilitar su integración laboral.

3.5. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo

El avance producido en estos últimos años a instancias del impulso sindical promovido desde CC.OO., se ha visto favorecido por los criterios adoptados en esta materia en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (2002, 2003 y 2005) y en el marco de diferentes acuerdos del diálogo social nacional y en las comunidades autónomas.

No obstante, aún se está lejos de alcanzar un nivel de generalización y profundización en la erradicación de la desigualdad laboral que permita reducir los indicadores básicos de la discriminación de género (tasas de actividad, ocupación, desempleo, temporalidad; trabajo a tiempo parcial y presencia en la economía sumergida; brecha salarial; segregación profesional; atención a las tareas domésticas y cuidados familiares) y que el cambio sea claramente perceptible por la población en general y por las trabajadoras en particular.

Las **medidas incluidas en convenios colectivos** están centradas en algunas materias (protección del embarazo, permisos por maternidad y paternidad, conciliación de la vida laboral y familiar, protección frente al acoso sexual; medidas de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género) y aún poco presentes en relación a la eliminación de la segregación profesional, de las diferencias salariales discriminatorias, de la temporalidad abusiva y fraudulenta o de los riesgos profesionales que afectan mayoritariamente a las mujeres. Además, los **acuerdos específicos de igualdad** que aportan un compromiso mayor y un tratamiento más sistemático e integral de las políticas de igualdad en las relaciones laborales, son productos de la negociación colectiva de muy reciente aparición, que sólo han adquirido una cierta generalización en grandes empresas y en sectores de actividad muy concretos, mientras que son excepcionales en otros sectores de actividad y en empresas de tamaño medio o pequeño.

El año 2007 se presenta con **un nuevo escenario** para el que tenemos que preparar adecuadamente a las organizaciones de CC.OO. y, en particular, a las personas que representan a nuestro sindicato en las mesas negociadoras de los convenios colectivos y en los centros de trabajo. Este nuevo escenario es **el que se deriva de la futura Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, actualmente en fase de tramitación parlamentaria.

El proyecto de ley obedece, en gran medida, a la necesidad de transposición de dos directivas europeas en materia de igualdad de trato, la **Directiva 2002/73/CE**¹² y la **Directiva 2004/113/CE**¹³, y a la exigencia sindical y social de un marco normativo que garantizara de forma efectiva los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

¹² Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

¹³ Directiva sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y a su suministro.

Como es sabido, la negociación sobre el contenido laboral del anteproyecto derivó en un proceso de consultas en el que el Gobierno asumió la mayoría de las propuestas de las confederaciones sindicales de CC.OO. y UGT. No obstante, el acuerdo alcanzado con los dos sindicatos no quedó exento de desencuentros y crítica sindical tanto al procedimiento seguido por el Gobierno como a las insuficiencias de algunos de los contenidos del texto aprobado. Por esta causa, CC.OO. mantiene el objetivo de que el texto sea modificado antes de convertirse en ley, por lo que ha elaborado un conjunto de enmiendas que tratan de ampliar algunos derechos y mejorar el texto en aspectos que afectan a la seguridad jurídica y a la coherencia en el tratamiento de las distintas normas que se verán modificadas por la futura ley. Estas enmiendas han sido presentadas por CC.OO. a todos los grupos parlamentarios para que se hagan eco de ellas y las asuman como propias.

La Secretaría Confederal de la Mujer ha editado recientemente un folleto con información detallada del contenido del proyecto de ley en el ámbito laboral y las propuestas de CC.OO. al respecto¹⁴.

Con independencia de los cambios que puedan producirse en el proyecto de ley¹⁵ durante su tramitación parlamentaria, las organizaciones de CC.OO. tienen que tener en cuenta algunas cuestiones clave y proponer criterios para la negociación colectiva que sirvan para dar un nuevo impulso en este terreno.

En primer lugar es necesario tomar conciencia de cuáles son los principales retos que debemos afrontar. En el ámbito laboral, **la futura ley incluirá derechos individuales** (creando algunos nuevos, ampliando otros ya existentes e incorporando algunos que han sido reconocidos por los tribunales laborales en los últimos años). Además, **incorporará a la legislación nacional conceptos y definiciones de la directiva europea** que deben servir para mejorar el conocimiento y el tratamiento de los mismos en la negociación colectiva (discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de género, acciones positivas...). También **establecerá obligaciones: a la propia Administración, a las organizaciones empresariales y sindicales y a las empresas.**

Dado que los convenios colectivos se negocian con una duración media de tres años, en la negociación de 2007 debemos tener muy presentes los derechos y obligaciones que generará la ley para tratar de que queden ya incluidos en los convenios y acuerdos que se puedan firmar antes de su entrada en vigor o, en su defecto, para facultar a la comisión paritaria de vigilancia y seguimiento del convenio u organismo equivalente para abordar la adecuación del mismo a los nuevos derechos individuales y el inicio de negociaciones sobre medidas o planes de igualdad a la misma comisión o a una comisión específica creada a tal fin.

¹⁴ Ver folleto *La negociación colectiva y el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad de mujeres y hombres*.

¹⁵ Ver Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombre y mujeres.

Criterios para la negociación de medidas y planes de igualdad

Los siguientes criterios y orientaciones son continuidad y desarrollo de los aprobados por la CS de CC.OO. en años precedentes y toman el proyecto de ley como una referencia no limitada a la literalidad de los contenidos laborales del mismo.

Las plataformas sindicales presentadas o avaladas por CC.OO. incluirán propuestas para negociar en el convenio colectivo correspondiente, debiendo tener en cuenta los siguientes criterios:

Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (sectoriales y grupos de empresas)

- ▼ Es necesario que estos convenios recojan expresamente en su articulado la obligación de que todas las empresas de su ámbito que tengan 250 o más trabajadores deberán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras un conjunto de medidas articuladas en un plan de igualdad¹⁶. En aquellos convenios sectoriales donde se considere posible y conveniente que estos planes se negocien en empresas con un menor número de trabajadores, deberán reflejarlo expresamente.
- ▼ En relación con los planes de igualdad en las empresas, el convenio sectorial debe regular los siguientes aspectos:
 - Estructura y materias básicas que deben tener los planes de igualdad.
 - Procedimiento por el cual las empresas afectadas por la obligación de negociar un plan de igualdad y la representación sindical en el ámbito de las mismas, informarán a la comisión paritaria sectorial del inicio de las negociaciones y del resultado de la negociación, presentando el texto del acuerdo en el caso de haberse alcanzado.
 - Contenido mínimo de un informe de evaluación que deberá ser remitido a la comisión paritaria sectorial.
 - Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa (intervención de la comisión paritaria como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales si el sector o la empresa están adheridos a alguno de los existentes o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial).

¹⁶ En el caso de que el convenio sectorial no recoja la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito, éstas podrían tratar de eludir la obligación de negociar y limitar la participación a la información y consulta.

- ▼ El convenio sectorial debe negociar, como mínimo, medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito y, donde así lo consideren, las medidas podrán formar parte de un plan de igualdad sectorial establecido en el marco del convenio colectivo.

Convenios colectivos de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras

- ▼ En el marco del convenio se debe negociar un plan de igualdad que integre las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa.

Convenios colectivos de empresa de menos de 250 trabajadores y trabajadoras

- ▼ El convenio regulará, como mínimo, las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa y, donde así lo consideren, las medidas podrán formar parte de un plan de igualdad sectorial establecido en el marco del convenio colectivo.

Acuerdo básico para la elaboración e implementación de un plan de igualdad

Cualquier convenio colectivo podrá acordar la negociación de un plan de igualdad a realizar y aplicar durante su vigencia, reflejando en su articulado al menos los siguientes elementos:

- ▼ Constitución de una comisión paritaria específica encargada de su elaboración, poniendo a su disposición los medios necesarios para el correcto desempeño de su función (información documental, crédito horario...).
- ▼ Compromiso de ratificar e implementar el plan de igualdad durante la vigencia del convenio.
- ▼ Fases y estructura del plan de igualdad.

Estructura básica de un plan de igualdad

Todo plan de igualdad negociado en el marco de un convenio o acuerdo colectivo debe conformarse atendiendo a la siguiente estructura:

- ▼ Análisis comparativo de la situación laboral de las trabajadoras y los trabajadores de la plantilla, para lo cual la empresa deberá aportar toda la información necesaria para poder realizar un diagnóstico de la situación de partida.
- ▼ Objetivos cualitativos y cuantificables.

- ▼ Medidas y actuaciones concretas.
- ▼ Calendario de desarrollo.
- ▼ Protocolos de actuación.
- ▼ Instrumentos de seguimiento y evaluación (comisión paritaria de igualdad, sistemas de indicadores, informes periódicos, encuestas a la plantilla...).
- ▼ Recursos económicos, humanos y materiales para la implementación del plan.
- ▼ Asesoramiento externo.

Medidas básicas para la igualdad

▼ Acciones positivas

Como medida para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, debemos extender la inclusión en los convenios colectivos de acciones positivas en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

- Como criterio general, la fórmula más adecuada de regular las acciones positivas es la de dar preferencia al sexo femenino, a igualdad de méritos, ya que es el que presenta mayores niveles de desempleo, de temporalidad, de exclusión profesional y menores niveles de reconocimiento profesional y retributivo. Si una determinada medida tiene como beneficiario a los hombres, debe ser con el objetivo de favorecer la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres (por ejemplo, si se trata de promover la participación de los hombres en la atención de responsabilidades familiares).

▼ Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo¹⁷

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.

¹⁷ Para más información consultar: *Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo*, Secretaría de la Mujer de la CS de CC.OO., marzo 2003.

- Tipificar como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, graduando la sanción correspondiente, teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad.

Dada la complejidad que puede suponer la elaboración de protocolos o códigos de actuación para la prevención del acoso y la existencia de diversos tipos de acoso (moral, sexual, por razón de sexo, raza, origen, identidad...), conviene contar siempre con asesoramiento especializado, sindical y jurídico. Con objeto de facilitar esta tarea, las Secretarías de la Mujer, Salud Laboral y Acción Sindical de CC.OO. unificarán criterios y recomendaciones para la elaboración de procedimientos de prevención y actuación para ponerlos a disposición de quienes tienen responsabilidades directas en la negociación colectiva en los diferentes ámbitos de actuación.

▼ Otras medidas relacionadas con el empleo, la retribución y las condiciones de trabajo.

En torno a estas materias, diversos apartados de este documento contienen criterios y propuestas que constituyen medidas concretas dirigidas a combatir la discriminación por razón de sexo y para fomentar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Además, pueden encontrarse propuestas adicionales en anteriores documentos de la Confederación y en algunos de los acuerdos firmados con las organizaciones empresariales¹⁸.

La incorporación en los convenios colectivos de los derechos laborales establecidos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹⁹, la ampliación de esos derechos y la adopción de medidas y campañas para la sensibilización y prevención de la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral, doméstico y social son una de las materias que debemos impulsar, ya que todavía son muy pocos los convenios y acuerdos colectivos que han podido incorporar estos derechos.

Otros criterios adicionales

- ▼ Las organizaciones federales deberían elaborar un mapa de las empresas de más de 250 trabajadores que estarán afectadas por el deber de negociar un plan de igualdad, así como un plan de trabajo para priorizar iniciativas sindicales en determinados con-

¹⁸ Ver criterios de la CS de CC.OO. para la negociación colectiva de 2005 y 2006, el ANC 2005 y la *Guía de consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva* en www.ccoo.es/cscocoo Área de Acción Sindical/Documentos/Acción Sindical.

¹⁹ Ver documento *Derechos y prestaciones en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, Secretaría de la Mujer CS de CC.OO., septiembre 2006.

venios sectoriales y en determinadas empresas para la negociación de medidas y planes de igualdad, en función de que la situación de desigualdad de género sea muy relevante y de la mayor disponibilidad de las empresas u organizaciones empresariales.

- ▼ La incorporación de mujeres en las delegaciones de CC.OO. en las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, en proporción a su nivel de afiliación y de presencia en la empresa o sector.
- ▼ Las negociaciones de planes de igualdad deben contar con asesoramiento especializado, a través de las Secretarías de la Mujer y, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos de CC.OO.
- ▼ Revisar el lenguaje de los convenios colectivos para eliminar definiciones sexistas o excluyentes y hacer visible la presencia de mujeres en el sector o empresa. En este terreno, las cláusulas declarativas que se están adoptando en algunos convenios que asumen la utilización del término masculino como genérico para ambos sexos, no son las más adecuadas para conseguir el objetivo perseguido. Algunas actuaciones que pueden adoptarse en esta materia son:
 - Encomendar a la comisión paritaria o a la comisión de igualdad, si está constituida, la función de revisar y proponer durante la vigencia del convenio redacciones alternativas.
 - La denominación del convenio o acuerdo colectivo debe hacer referencia a la actividad funcional o a la denominación de la empresa²⁰, evitando incluir referencias al colectivo incluido que estén expresadas en términos masculinos²¹.
 - La definición del ámbito personal debe mencionar a las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito.
 - La definición de las categorías, la descripción de funciones y tareas, y las relaciones que pueda incluir el convenio referidas a salarios, pluses, complementos, ropa de trabajo, etc., deberían reflejar denominaciones neutras (ej. función que realizan, o personal de...).

El último y no menos importante aspecto que deberemos tener muy presente es la previsible resistencia empresarial, impulsada desde las confederaciones empresariales que

²⁰ Ejemplos: Centros de asistencia y educación infantil; AIR EUROPA, Personal de Tierra; Compañía Transmediterránea (Flota); Administración de Justicia (Personal Laboral); ERITEL, SA (Centros de cálculo).

²¹ Ejemplos: Colegio de huérfanos de funcionarios de la Hacienda pública; INE, entrevistadores, encuestadores e inspectores; AIR NOSTRUM para sus pilotos; Asociación de empleados de IBERIA padres de minusválidos; entre otros.

mantienen, al menos hasta la fecha, la confrontación frente a algunos aspectos del proyecto de ley de igualdad, entre ellos el deber de negociar medidas y planes de igualdad.

Deberemos intentar que CEOE y CEPYME modifiquen su actitud y retomen, a través del diálogo y la concertación social, una actitud positiva y activa a favor de la igualdad de trato y de oportunidades y, en todo caso, deberemos promover que las empresas y las organizaciones empresariales sectoriales se alejen de las posiciones beligerantes y asuman con normalidad la negociación de medidas favorecedoras de la igualdad en los convenios colectivos y firmando con las organizaciones sindicales y con la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa acuerdos específicos en esta materia.

Acuerdos en el ámbito de la Función Pública

- ▼ La negociación en el ámbito de la Función Pública deberá seguir los criterios anteriormente recogidos, con las adaptaciones derivadas de las características de la negociación colectiva en este ámbito, teniendo como un referente más el denominado «Plan Concilia», acordado para la Administración General del Estado y que está siendo acordado en otras Administraciones territoriales, con adaptaciones y mejoras en algunos casos.

3.6. Condiciones de empleo y trabajo de la juventud

Para los 5,5 millones de trabajadores y trabajadoras jóvenes en activo (alrededor del 27% de la población activa de nuestro país), el mercado de trabajo y las relaciones laborales presentan peculiaridades propias que los diferencian de otros colectivos, relacionadas esencialmente con los diversos elementos de precariedad en el empleo.

Las relaciones jerárquicas abusivas, la insuficiencia del salario, la elevada siniestralidad, el desencuentro entre la formación adquirida y el trabajo desempeñado, la disponibilidad horaria impuesta por requerimiento empresarial o la incapacidad para encarar un proyecto de emancipación y de acceso a ciertas condiciones de bienestar social son algunos de estos factores.

Para una gran parte de la juventud trabajadora el concepto de precariedad se ha ampliado más allá de la temporalidad en la contratación, con nuevas dimensiones que en muchos casos pasan a tener más relevancia que el modelo de relación contractual. Otros factores relacionados con las condiciones de trabajo cobran importancia para los jóvenes a la hora de definir un empleo como precario.

Esta realidad es más preocupante en la medida en que se percibe como un estado «natural» e «inevitable» y, además, no conocen suficientemente los instrumentos para hacer frente a esta situación; es decir, perciben el empleo como un marco injusto, desregulado e informal. De ahí la importancia que cobra la acción sindical de CC.OO. y la negociación

colectiva como instrumentos también orientados a cambiar de forma sustancial las condiciones de empleo y trabajo más precarias que afectan a este colectivo.

Es fundamental promover y conseguir la vinculación de los propios jóvenes a los procesos de negociación, de forma que se sientan partícipes de los logros y concededores directos de las dificultades para obtenerlos.

Para avanzar en el objetivo de mejorar la situación laboral de las personas jóvenes, se proponen, entre otras, las siguientes **actuaciones en el marco de los convenios y acuerdos colectivos**²²:

- ▼ Eliminar las diferencias de trato discriminatorias por razón de edad.
- ▼ Promover y vigilar el cumplimiento de los derechos laborales, legales y contractuales, en materia de igualdad de trato.
- ▼ Incluir cláusulas generales antidiscriminatorias que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y prohibición de discriminaciones directas o indirectas por razón de edad.
- ▼ Adecuar los contenidos de los convenios colectivos a las reformas normativas, incorporando los nuevos derechos que pudieran establecerse y mejorándolos en lo posible, asumiendo el papel que la norma legal delega en la negociación colectiva para adaptar los preceptos legales o regular determinadas materias.
- ▼ Incluir medidas de acción positiva para reducir los elevados índices de temporalidad de las trabajadoras y trabajadores jóvenes.
- ▼ Mejorar la relación entre cualificación, funciones desarrolladas y encuadramiento profesional.
- ▼ Reforzar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los turnos y horarios de trabajo generales, con posibilidad de adaptación para la realización de estudios.
- ▼ Anulación de cláusulas que impiden el acceso a la promoción y la formación en razón del tipo de contrato.
- ▼ Eliminar los obstáculos para acceder a las ayudas sociales a las personas con contrato temporal, fundamentalmente aquellas que pueden facilitar la emancipación familiar de los jóvenes (préstamos vivienda, avales, ayudas para estudios...).

²² Para más detalles sobre propuestas y criterios de actuación consultar el documento publicado en 2006 por la CS de CC.OO. *Igualdad de trato: jóvenes en la negociación colectiva*.

- ▼ Definir criterios y condiciones para la oferta de prácticas y becas laborales para estudiantes y control sindical posterior sobre el proceso formativo.

Estas y otras propuestas podrán avanzar más rápidamente en la medida en que se garantice la participación en las mesas negociadoras de los convenios de representantes sindicales jóvenes comprometidos con estos objetivos.

3.7. Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad²³

En nuestro país, una de cada veinte personas tiene algún tipo de discapacidad; son aproximadamente 3,5 millones de personas. En este grupo conviven desde las personas dependientes que necesitan apoyos específicos a otro gran colectivo que está plenamente capacitado para tener una vida social y laboral autónoma. Sin embargo, en materia laboral este grupo presenta una brecha respecto al conjunto de la población trabajadora, injustificada socialmente. Los problemas que encuentran para su inserción laboral y la falta de acceso al empleo a su vez la principal causa de riesgo de exclusión social.

En España, las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad son, hasta ahora, muy débiles y además se concentran sobre todo en el «empleo protegido», mientras que la integración laboral en el empleo ordinario se promociona insuficientemente.

Las dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad y la posibilidad de reducirlas mediante actuaciones en la negociación colectiva han sido abordadas por las confederaciones sindicales y empresariales en un informe aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva.²⁴

Con objeto de **priorizar el acceso al empleo ordinario**, la negociación colectiva debe centrar sus esfuerzos en algunos objetivos básicos:

- ▼ Fijar compromisos de contratación de personas con discapacidad, iguales o superiores a la cuota de reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISM). «Artículo 38. Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla».
- ▼ Promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

²³ Ver campaña sobre «Discapacidad y negociación colectiva» de la Secretaría de Política Social de la CS de CC.OO. Folleto campaña cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad.

²⁴ Ver documento *Informe negociación colectiva e inserción laboral de personal con discapacidad*.

- ▼ Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva y vigilar que sólo se mantienen mientras duran las causas que legalmente permiten utilizarlas. En todo caso, se debe descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario.
- ▼ En aquellos casos en que la empresa utilice la figura del «enclave laboral», se debe promover la mejora del compromiso legal de inserción laboral, de forma que a la finalización del enclave laboral, la empresa tenga la obligación de contratar, con carácter indefinido, al menos al 25% de la plantilla del enclave, con un mínimo de un trabajador.

3.8. Condiciones de empleo y trabajo de las personas inmigrantes

El fenómeno migratorio está configurando una nueva situación en el mercado de trabajo español, que ha experimentado una gran transformación en estos últimos cinco años, siendo uno de los más importantes cambios sociales de este principio de siglo.

La presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en nuestro mercado de trabajo es ya muy representativa, aunque se concentra más en determinadas zonas geográficas y en sectores como la construcción, la hostelería, el comercio, la limpieza, el servicio doméstico o la agricultura, ocupando casi siempre puestos de trabajo de escasa cualificación, baja retribución y muy alta temporalidad. A esto hay que añadir el trabajo de personas inmigrantes en la economía sumergida o en actividades no regularizadas, situaciones ambas que llevan aparejadas la carencia de derechos laborales y sociales y, en un porcentaje importante, también la explotación laboral y sexual delictiva por parte de mafias y de empresarios sin escrúpulos que se mueven al margen de las normas legales más básicas.

Al igual que entre las personas jóvenes, la fuerte temporalidad y precariedad del empleo en la población inmigrante producen efectos colaterales muy negativos, como la elevada siniestralidad, el desencuentro entre la formación adquirida y el trabajo que realiza, los obstáculos en el acceso a ciertas condiciones laborales generalmente ligadas al empleo estable (formación, promoción, beneficios y prestaciones sociales), condiciones abusivas de trabajo y retribución, además de las extremas dificultades de acceso a una vivienda digna.

Los beneficios que la inmigración produce tanto en el país de acogida, España, como en los países de origen, están sobradamente reflejados en otros documentos sindicales, además de ser reconocidos por las instituciones públicas. Junto a estos beneficios, existen problemas importantes que afectan en primer lugar y en mayor medida a las personas inmigrantes y que repercuten también sobre la población asalariada autóctona y sobre el modelo social. Los problemas se derivan de la desregulación del proceso migratorio, por la ausencia o insuficiencia de canales regulares, mientras que los canales irregulares sus-

tentados en gran medida por las mafias, que obtienen grandes beneficios del tráfico ilegal de personas, siguen operando con gran facilidad a pesar del aumento de los controles públicos.

Junto a la política sindical que CC.OO. despliega para hacer frente a estos problemas en el ámbito de negociaciones con los poderes públicos, es necesario también que la negociación colectiva sea un instrumento de primer orden para combatir cualquier indicio de discriminación o desigualdad de trato en el trabajo hacia las personas inmigrantes, garantizar la aplicación de los derechos laborales y contractuales a este colectivo y la aplicación de condiciones de trabajo dignas.

Por ello, debemos promover actuaciones sindicales que combatan las malas condiciones laborales que puedan sufrir estos trabajadores por su condición de inmigrantes, al tiempo que introduciremos en la negociación colectiva en el contexto de las reivindicaciones sindicales propuestas específicas y acciones positivas encaminadas a facilitar su plena integración laboral.

Para ello, los **criterios de negociación colectiva en los sectores y empresas** deberían incluir las siguientes medidas dirigidas a este colectivo:

- ▼ Garantizar la igualdad de trato por razón de raza, etnia u origen en las cláusulas generales y específicas de derechos de igualdad.
- ▼ Eliminar o reducir las diferencias de salarios que existen en condiciones de trabajo homogéneas o equivalentes.
- ▼ Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, a la formación, beneficios sociales, etc.
- ▼ Contemplar permisos de media o larga duración, no retribuidos, para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, etc., de familiares cuando éstos estén fuera del país, sin perjuicio de los derechos que les corresponda por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.
- ▼ Establecer vías de acceso a la formación profesional, a través de las comisiones sectoriales de formación, en aquellos sectores con presencia importante de inmigrantes, incluyéndolos dentro de los colectivos prioritarios.
- ▼ Comprometer la impartición, por parte de la empresa, de un periodo de formación inicial, retribuido, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales.
- ▼ Introducir en los planes de formación acciones dirigidas a promover el conocimiento del idioma, legislación básica española, prevención de riesgos, etc.

3.9. Trabajo autónomo

La previsible entrada en vigor del Estatuto del Trabajador Autónomo (ESTA) es una ocasión para volver a situar algunos elementos en relación con la regulación de su actividad, en particular en lo que afecta al grupo de autónomos sin empleados a su cargo y más en concreto en cuanto a la figura del autónomo económicamente dependiente, que se regula a través del art.11 del Capítulo III del proyecto de ley del ESTA.

Es evidente el interés de muchas empresas por segregar y exteriorizar parte de sus actividades por vías diversas que, en el último escalón, apuntan en la dirección de individualizar y modificar el carácter contractual de la relación con los trabajadores que les prestan sus servicios.

Desde CC.OO. se ha trabajado por la erradicación de la utilización de los llamados «falsos autónomos», en realidad, asalariados a los que se les niega su condición y los derechos inherentes a la misma.

La institucionalización legal de la figura del autónomo dependiente no debiera ser la vía que posibilite la «fuga» de nuevos colectivos del ámbito de cobertura del Estatuto de los Trabajadores sino que, aprovechando el cuadro de derechos que el ESTA prevé desarrollar (salvo modificación en el proceso de tramitación parlamentaria), como el mecanismo de los «acuerdos de interés profesional» que aún no siendo, en sentido estricto, un convenio colectivo, se aproximen a la regulación colectiva de su relación con la empresa de la que dependen sus ingresos en al menos el 75%.

Teniendo en cuenta la forma en que se pretende regular este tipo de acuerdos (afectarán sólo a las personas afiliadas a las organizaciones firmantes y a las que les den su autorización), la primera tarea sindical que debemos impulsar consiste en afiliar a estas personas a nuestra organización.

Atención preferente en los acuerdos de interés profesional deberán tener la duración y organización de la jornada de trabajo, periodos asimilables a los descansos diarios, semanal y de vacaciones de los trabajadores por cuenta ajena, y otras materias que en el proyecto de ley remitido por el Gobierno al Parlamento han contado con el rechazo de CC.OO.

Asimismo, en el marco de los convenios colectivos y anticipándonos a la entrada en vigor de la nueva norma, debemos incluir medidas destinadas a evitar que actividades y colectivos de personas incluidos en el convenio salgan de su ámbito de cobertura.

3.10. Salud laboral

En la siniestralidad laboral influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusiva, por lo que los avances en la estabilidad en el

empleo, en marcar nítidamente la responsabilidad empresarial y en mejorar la coordinación entre empresas y entre los delegados y delegadas de prevención reducirán la vulnerabilidad de los colectivos expuestos. Igualmente influyen cuestiones como la carencia de formación sobre los riesgos presentes en el desempeño del trabajo o la realización de jornadas excesivamente prolongadas. A su vez, el ejercicio de los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad es una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas de la organización del trabajo.

En el marco del diálogo social se han producido importantes acuerdos en torno a la prevención de riesgos laborales y a la lucha contra la siniestralidad laboral y se siguen desarrollando negociaciones en torno a diversos aspectos de especial relevancia (desarrollo de la Estrategia española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; nueva clasificación y criterios de cotización para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; nuevo listado de enfermedades profesionales; Plan General de Actividades Preventivas de las mutuas con cargo a cuota...).

En materia de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos y criterios a desarrollar en la negociación colectiva de forma preferente son:

▼ **Prevención de riesgos y enfermedades profesionales:**

- Elaboración de planes para la reducción de la siniestralidad laboral.
- Definición de riesgos y enfermedades profesionales presentes en la empresa o sector, incluidas las derivadas de riesgos psicosociales y los riesgos para el embarazo y la lactancia, adoptando planes y medidas de prevención.
- Impulsar el traspaso al INSS de la gestión de las contingencias comunes que estén adjudicadas a mutuas.

▼ **Participación sindical:**

- Negociación sobre el servicio de prevención.
- Codecisión en la elección de mutua.
- Reconocimiento de delegados y delegadas sectoriales de prevención. Creación de comités de seguridad y salud interempresas (empresa principal, contratadas y subcontratadas).
- Creación de comisiones sectoriales de salud y seguridad, con capacidades y medios para la elaboración de planes de prevención sectorial.

- Adopción de los diversos instrumentos de coordinación para la prevención de riesgos en el conjunto de la cadena empresarial.
- Negociación de horas adicionales a las sindicales para el ejercicio de las funciones de prevención y coordinación de la prevención en las empresas de la cadena productiva.

3.11. Cualificación y clasificación profesional

La formación profesional se hace cada día más necesaria tanto para afrontar los cambios organizativos y tecnológicos en el ámbito productivo como la mayor incertidumbre en el empleo; por todo ello, debemos abordarla como un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras.

El marco normativo de referencia para el desarrollo de este derecho es el establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 5/02, de las Cualificaciones y la FP, y los Acuerdos de Formación para el Empleo firmados en febrero de 2006, que se prevé se trasladen a norma estatal a finales del mismo año.

El Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva la regulación del ejercicio efectivo del derecho al permiso para la realización de exámenes, para la realización de estudios académicos y de formación profesional, la preferencia en la elección de turno de trabajo y la adaptación de la jornada laboral.

Por su parte, la Ley de Cualificaciones establece el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones, constituido por una serie de instrumentos (Catálogo Nacional de Cualificaciones, títulos y certificados asociados al Catálogo, centros integrados, etc.), cuyo fin es facilitar el acceso a la formación profesional en cualquier momento de la vida laboral.

En cuanto a los Acuerdos de Formación para el Empleo, introducen novedades en la organización de la formación profesional y refuerzan el derecho personal a la formación. Entre los objetivos alcanzados habría que destacar:

- ▼ La integración de la formación ocupacional y de la formación continua. Esto significa que se regulará un único subsistema de formación para el empleo en cuyo marco la oferta formativa no podrá discriminar a los trabajadores por su situación laboral.
- ▼ La participación tripartita y paritaria en los órganos del subsistema, tanto a nivel estatal como autonómico.
- ▼ La confluencia de las perspectivas sectorial y territorial para una eficaz adaptación de la formación a las distintas necesidades.

- ▼ La programación de una oferta de formación modular referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones, impartida en centros públicos y homologados, que contará con acreditación.
- ▼ La mejora del derecho personal a la formación: se abren posibilidades a la participación en la formación de cualquier sector y se consolida el permiso individual de formación (PIF), mejorando su financiación y ampliando las posibilidades de solicitud.
- ▼ La consolidación de los derechos de la RLT en la formación de demanda: formación en la empresa financiada con bonificaciones y PIF.
- ▼ El compromiso del Gobierno en una aportación de recursos que complementen la cuota de FP.

En este marco, los retos del trabajo sindical en el corto y medio plazo tienen que ver con el objetivo prioritario de mejorar el acceso a una formación profesional de calidad, que cuente con el reconocimiento de las Administraciones competentes y que tenga efectos en el ámbito laboral.

Tanto los instrumentos previstos en la Ley 5/02 como los avances conseguidos en el Acuerdo de Formación para el Empleo suponen una mejora importante del contexto normativo. En la negociación colectiva se trata de articular, en los distintos ámbitos, los derechos e instrumentos previstos para ampliar la participación en la formación de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo, la negociación en el ámbito estatal debe abordar elementos como:

- ▼ Agrupamiento de comisiones paritarias sectoriales que tienen bajo su cobertura actividades productivas comunes, con el fin de reducir el número de aquéllas y racionalizar el mapa sectorial.
- ▼ Determinación de necesidades sectoriales.
- ▼ Mejora de la calidad de la formación, estableciendo un porcentaje de acciones vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

En la negociación colectiva de ámbito sectorial y de empresa debe incidirse en los siguientes aspectos:

- ▼ **Avanzar compromisos de inversión por parte de las empresas.**
- ▼ **Avanzar en compromisos sobre tiempo para formación**, que pueden concretarse de distintas formas:

- Formación en jornada de trabajo para la requerida por la empresa o por el ejercicio profesional (nuevas regulaciones administrativas).
- Retribución de las horas de formación como tiempo de trabajo o compensación en tiempo libre.
- Reparto del tiempo de formación entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras (formación interés común).
- Creación de bolsa horaria para formación, con la posibilidad de acumular periodos.
- Permiso de formación (derecho reconocido en el Estatuto), estableciendo criterios sobre: condiciones de acceso, número de permisos año o porcentaje de la plantilla que puede disfrutarlo en un mismo periodo, prioridad en acceso a menos cualificados, evitar discriminaciones por antigüedad o tipo de contrato, fórmulas de arbitraje en caso de discrepancias.
- Articular la negociación del permiso anterior con el impulso del permiso individual de formación (PIF) recogido en los Acuerdos de Formación para el Empleo, que tiene unas condiciones específicas de tiempo y financiación.

▼ Reconocimiento de la formación:

- Negociar planes de formación en los que se incluyan las acciones financiadas a través del sistema de bonificaciones y las financiadas por la empresa.
- Elaborar dicho plan tomando en consideración las necesidades de empresa y trabajadores y trabajadoras.
- Vincular la formación a la promoción interna.
- Incluir criterios para evitar discriminaciones y asegurar la participación de todos los trabajadores.
- Establecer criterios para impulsar la formación de las trabajadoras con el fin de remover la segregación horizontal y vertical.
- Extender los derechos de la RLT reconocidos en el marco de los Acuerdos de Formación para el Empleo al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa.
- Crear Comisiones de Formación que asuman desde la elaboración del plan de formación a su aplicación, desarrollo y evaluación.

▼ Clasificación profesional:

En CC.OO. hace tiempo que venimos promoviendo la revisión de las clasificaciones profesionales, para adaptarlas a los cambios producidos en la organización del trabajo y permitir una mayor transparencia de los perfiles requeridos, su nivel y la formación necesaria para acceder a cada uno de ellos.

Los convenios sectoriales estatales deben establecer el sistema de clasificación profesional aplicable al conjunto del sector, promoviendo la sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales, abordando la definición con carácter general de los perfiles profesionales susceptibles de ser adaptados, mediante pacto o convenio de empresa, a las necesidades específicas de la actividad empresarial.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones²⁵, que está elaborando el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) desde hace dos años, puede ser una buena herramienta para orientar la revisión de la clasificación profesional, así como para relacionar ésta con los planes de formación, estableciendo posibles itinerarios para la promoción profesional.

▼ Otros aspectos relacionados con la formación:

Incorporar como materia de negociación colectiva el control, seguimiento y tutela por parte de la RLT de los derechos de los trabajadores con contratos de formación y de quienes realizan prácticas no laborales, que incluyen la formación en centros de trabajo (FCT) de la formación profesional reglada, las prácticas en empresas que realizan los desempleados participantes en cursos con un módulo de FCT y las prácticas no laborales que realizan becarios o alumnos de los últimos cursos de la Universidad.

3.12. Movilidad a los centros de trabajo

La negociación colectiva puede ser un instrumento adecuado para promover actuaciones y medidas dirigidas a fomentar la movilidad sostenible a los centros de trabajo, materia que sólo de forma incipiente se ha tratado en algunos convenios colectivos, también en el I Acuerdo Interconfederal de Cataluña y en acuerdos de diálogo social sectorial y territorial. Lo más habitual han sido las negociaciones provocadas por el traslado de una empresa a una localidad distinta a donde se encontraba ubicada con anterioridad²⁶.

Todo cambio sustancial de la organización del tiempo de trabajo y los horarios, la apertura de nuevos centros de trabajo o actividades itinerantes, tiene consecuencias importantes en

²⁵ A septiembre de 2006 se han publicado un total de 158 cualificaciones. A la información sobre las mismas y su contenido puede accederse a través de la página web del INCUAL: www.mec.es/educa.incual.

²⁶ Una de las negociaciones significativas y recientes es la efectuada en Telefónica para el traslado de la sede central al Polígono de Las Tablas de Fuencarral, en Madrid.

la vida y trabajo de las personas relacionadas con la movilidad: implica riesgos importantes para la integridad física, como ponen en evidencia las cifras de siniestralidad en accidentes «in itinere»; para la salud, por el cansancio y estrés acumulado en los desplazamientos largos y conflictivos; reducen el tiempo libre y la disponibilidad que del mismo puede hacer cada persona; comporta, con frecuencia, costes económicos excesivos en relación a las rentas de muchos trabajadores y trabajadoras; dificulta la empleabilidad de algunos colectivos que tienen menos recursos y autonomía en sus desplazamientos.

Por todo ello, cuando van a adoptarse por las empresas cambios sustanciales en estas materias, se debería medir su impacto con carácter previo a la puesta en marcha de las actuaciones, con el objetivo de encontrar las mejores alternativas de adaptación de los procedimientos de movilidad utilizados por la plantilla y las medidas adicionales que puedan eliminar o paliar los efectos negativos que pudieran producirse.

La negociación colectiva, sectorial o de empresa, y los acuerdos interconfederales deben impulsar que esta materia sea objeto de análisis periódicos, entre la empresa y la representación sindical o entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objetivo de establecer medidas concretas que favorezcan la movilidad sostenible de las personas.

Pero la negociación colectiva necesita ser complementada con el diálogo social en el ámbito del territorio, donde debe abordarse no sólo el tratamiento de la movilidad de la población en general, sino también la movilidad de los trabajadores y trabajadoras a los polígonos y centros de trabajo, con el objetivo de mejorar las infraestructuras de transporte público, la calidad del servicio, la racionalización de rutas y horarios y la intercambiabilidad entre las diferentes modalidades de transporte colectivo.

Dado que los ámbitos de negociación pueden ser muy variados, las partes negociadoras diversas, la situación de partida y las necesidades diferentes, el carácter de los acuerdos y las medidas a implementar deberán adaptarse en cada caso. No podemos contar con modelos generalizables pero sí divulgar y analizar las experiencias existentes y que hayan resultado eficaces²⁷.

La negociación sobre esta materia puede abordarse en el marco de los siguientes supuestos:

▼ Traslados de centros de trabajo.

²⁷ Para más información se pueden consultar, entre otras, las guías sobre el transporte al trabajo editadas por estructuras y organizaciones de CC.OO.: *Pautas para una movilidad sostenible a los polígonos industriales y empresariales* y *Planes de movilidad sostenible en empresas* de ISTAS www.istas.ccoo.es; editada por CC.OO. de Castilla La Mancha *Al trabajo de otra manera*; editada por la CONC *L'accés sostenible als centres d'activitat laboral*.

- ▼ Necesidad de solucionar problemas graves de accesibilidad al centro de trabajo.
- ▼ Negociación del convenio colectivo.
- ▼ Negociación de acuerdos sectoriales o interprofesionales.

En cualquiera de estos supuestos, puede plantearse el establecimiento de un plan de movilidad integral de aplicación al ámbito afectado por la negociación, o bien la inclusión de algunas medidas concretas.

En cualquier caso, es importante hacer planteamientos lo más integrales posibles. Por ejemplo, en un proceso de traslado de centro de trabajo se debe garantizar que las medidas acordadas (servicios de autobuses, abono de transporte, flexibilidad horaria, etc.) reviertan, además de en la plantilla que se traslada, en las personas que ingresen con posterioridad y, en su caso, también en el personal de otras empresas (subcontratas, personal en misión) y autónomos dependientes, que compartan de forma permanente o habitual el centro de trabajo de la empresa principal.

Los convenios colectivos sectoriales pueden adoptar criterios que deban ser concretados en el ámbito de las empresas o centro de trabajo.

Entre las medidas que pueden adoptarse en el ámbito de empresa destacamos varias que ya están siendo adoptadas en algunas empresas:

- ▼ Potenciar el uso del transporte colectivo público o de empresa, a través del abono del título individual de transporte público, el establecimiento de servicios de autobuses «lanzadera» para conectar con las estaciones o paradas de transporte público; rutas de autobuses de empresa con criterios de racionalidad y sostenibilidad.
- ▼ Incluir, en la evaluación de riesgos laborales, los accidentes «in itinere» y los efectos psicosociales derivados de largos desplazamientos entre el centro de trabajo y el domicilio.
- ▼ Establecer horarios flexibles de entrada y salida.
- ▼ Las compensaciones por traslado deben derivar en reducción de la jornada, flexibilidad de horarios, disponibilidad de transporte colectivo, abono del título de transporte público, con carácter preferente sobre los «pluses de transporte» de pago general y cuantía lineal.
- ▼ Adecuación y racionalización de los aparcamientos de empresa para facilitar su utilización para diversos tipos de vehículos y favorecer el uso compartido de vehículos privados o de empresa.

- ▼ Prever alternativas para situaciones excepcionales que puedan afectar a personas individuales o a grupos reducidos de trabajadores y que vengan motivadas por deficiencias del transporte público en el lugar de residencia, por la realización de turnos y horarios de trabajo diferentes en algunas actividades o secciones, por la realización de cursos de formación, reducción de jornadas por motivos familiares, etc.

3.13. Derechos sindicales

Ampliar los derechos de información, consulta y negociación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones sindicales representativas es un objetivo permanente, junto con la mayor sindicalización de las relaciones laborales en los centros de trabajo, ya que es la organización sindical de clase y con fuerte implantación y representación general quien puede garantizar de forma más efectiva los derechos individuales y colectivos, desde la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social.

Sindicalizar la acción sindical en los centros de trabajo requiere, por un lado, impulsar la organización de secciones sindicales en todas las empresas en las que tenemos una afiliación suficiente e incrementar su protagonismo directo en las relaciones laborales y los procesos de negociación en la empresa y, por otro lado, avanzar en el reconocimiento del derecho de las estructuras sindicales supraempresariales para intervenir directamente en los centros de trabajo. Como objetivos preferentes, debemos centrarnos en negociar sobre los siguientes aspectos:

- ▼ **Instrumentos de participación** en la empresa, grupo y sector para el análisis de las perspectivas económicas, productivas y de empleo y la adopción de medidas preventivas o paliativas, tanto ante situaciones adversas como en la perspectiva de nuevos desarrollos tecnológicos; dotándolos de recursos suficientes y asegurando la actividad regular de los mismos, promoviendo la eficacia en el desarrollo de sus objetivos.
- ▼ **Potenciación de las comisiones paritarias de los convenios colectivos**, con una adecuada y amplia definición de sus competencias, de los procedimientos para su intervención en las funciones que le son encomendadas; con suficiente dotación de recursos materiales y horas sindicales adicionales para el ejercicio de su actividad.
- ▼ **Recursos para la actividad sindical:**
 - Dotar recursos para la actividad sindical: horas sindicales, locales, horas para asambleas, mobiliario y equipamiento informático.
 - Reconocimiento del derecho de uso sindical de las nuevas tecnologías para la información (correo electrónico, intranet de empresa, internet, web).

3.14. Estructura y articulación de la negociación colectiva

Una vez más, los temas de vertebración y articulación colectiva deben estar presentes en la próxima negociación de todos los convenios. La atomización, la disfunción de algunos ámbitos funcionales y los vacíos de regulación por falta de vinculación entre la negociación en la empresa y la negociación sectorial son cuestiones que merman la eficacia de los convenios colectivos.

Con independencia de que, en el ámbito del diálogo social, se abra o no una negociación bipartita para la modificación de la regulación legal de la estructura de la negociación colectiva, también debemos intentar mejorar la actual situación a través de la negociación de convenios colectivos.

Para ello, son fundamentales los criterios marcados por las federaciones estatales para las **revisiones de los ámbitos de negociación**, tanto funcionales como territoriales; la **revisión de los contenidos** de los convenios colectivos, y la **articulación** entre los diferentes ámbitos, sectoriales y de empresa. Sólo la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación nos permitirá una adecuada negociación de todas las **materias**, señalando en cada uno de ellos el carácter de las mismas: unas serán de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial más amplio; otras, requerirán un desarrollo posterior en ámbitos inferiores y, por último, otras podrán ser remitidas a ámbitos inferiores. Además del reparto de materias, los convenios sectoriales deberían prever qué materias negociadas en su ámbito requieren, sin embargo, una gestión descentralizada hacia ámbitos geográficos concretos.

Frente a la situación de vacíos normativos existentes en un número importante de empresas y sectores, es preciso seguir utilizando la figura de la extensión de convenios colectivos con arreglo al procedimiento recientemente regulado en el RD 718/2005, de 20 de junio, que desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como los procedimientos de consulta sobre ámbitos funcionales de aplicación de convenio colectivo con arreglo a la actividad realizada en la empresa.

La apertura de nuevos ámbitos de negociación y la modificación del ámbito funcional de un convenio deben tener como referencia la estructura de la negociación colectiva definida por cada federación estatal para los sectores de actividad incluidos en su ámbito, y contar con el consenso de otras federaciones si entra en concurrencia con convenios firmados o afecta a empresas incluidas en el ámbito organizativo de otras Federaciones.

La negociación en la empresa tiene que jugar un papel importante en la complementariedad de la negociación sectorial, para lo que hay que asegurar –en el máximo de casos posible– la articulación de los convenios y acuerdos de empresa con los convenios sectoriales, la comunicación de los mismos a las comisiones mixtas de los convenios sectoriales respectivos y la participación del sindicato en este ámbito de negociación.

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

Para avanzar en una mejor estructura y articulación de la negociación colectiva es necesario promover los siguientes objetivos y compromisos:

- ▼ Impulsar acuerdos y convenios sectoriales generales que determinen la estructura y articulación de la negociación colectiva en los diversos niveles del ámbito funcional. Definición de las materias reservadas a cada ámbito y los procedimientos de adecuación, desarrollo y mejora de contenidos en los ámbitos inferiores.
- ▼ Promover la vinculación articulada de los convenios de ámbito inferior a los de ámbito superior.
- ▼ Potenciar una presencia más activa y visible de las secciones sindicales en los procesos de negociación en las empresas optando, siempre que sea posible, por que la representación social en las mesas negociadoras esté conformada por delegaciones de los sindicatos representativos en la empresa.
- ▼ Contención en la generación de nuevos ámbitos de negociación y en la modificación de los ámbitos funcionales y geográficos que puedan invadir actividades incluidas en el ámbito funcional de convenios preexistentes.
- ▼ Notificar a las estructuras federativas y territoriales superiores la intención de creación de nuevos ámbitos de negociación colectiva, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier iniciativa. Una vez firmado un convenio sectorial de nueva creación, la organización firmante debe realizar una amplia difusión del mismo en todos los centros de trabajo.

Noviembre de 2006