

Guadernos

Guadernos

22 Cuadernos de
2010 información sindical

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011

Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva
Confederal de la CS de Comisiones Obreras,
21 de diciembre de 2010



Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011

Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal de la CS de Comisiones Obreras, 21 de diciembre de 2010

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Número 22 • Nueva etapa

© Madrid, enero 2011

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-1067-2011

Impreso en papel reciclado



ÍNDICE

1. Contexto económico y laboral	5
2. La negociación colectiva en 2011	9
3. Empleo y contratación	11
4. Retribuciones	27
5. Gestión compartida de los cambios y de la flexibilidad interna	35
6. Previsión Social Complementaria y Seguridad Social	38
7. La ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso	42
8. La formación y la clasificación profesional	45
9. La prevención de riesgos laborales y medioambientales	49
10. La igualdad de género en el ámbito laboral	52
11. Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad	56
12. Condiciones de empleo y trabajo de las personas inmigrantes	57
13. Igualdad de trato y no discriminación laboral por razón de identidad sexual	59
14. La responsabilidad social empresarial (RSE)	60
15. Reforzar la negociación colectiva y la intervención sindical	65

1. Contexto económico y laboral

El año 2010 deja un rastro especialmente negativo, al sumar a la continuidad de la crisis económica y la dimensión alcanzada en sus efectos de destrucción de empleo: el fracaso del diálogo social como vía para afrontar esta situación; el giro drástico en la política económica situando como primer objetivo la contención del déficit público que ha supuesto, entre otras cosas, un importante recorte en los salarios de los empleados públicos; la reducción de la inversión en infraestructuras y servicios y del gasto en las políticas sociales; la imposición de una de las más profundas y regresivas reformas laborales que hemos conocido, primero con el real decreto ley y después, tras una apresurada tramitación parlamentaria, con la aprobación de la Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo¹. Contra este conjunto de actuaciones, emprendidas por el Gobierno a partir del pasado mes de mayo, CCOO y UGT logramos articular una amplísima movilización laboral, con miles de asambleas y actos realizados en todo el país, y que culminó con un importante resultado de la convocatoria de huelga general del pasado 29 de septiembre.

El Consejo Confederal de CCOO celebrado el 19 de octubre para analizar los resultados de la huelga general sirvió también para definir la estrategia a seguir para conseguir los objetivos por los que se había producido la movilización, y así se dio paso a la aprobación de una propuesta sindical unitaria, elaborada con UGT, que contempla el conjunto de las alternativas sindicales y que se centra en torno a los siguientes objetivos: **Hacer reversible la reforma laboral, llevando a cabo, entre otras actuaciones, la promoción de una Iniciativa Legislativa Popular²; proteger a las personas; impulsar la actividad económica generadora de empleo y cambiar el modelo de crecimiento; reforzar los sistemas de protección social y fortalecer el papel de la negociación colectiva.**

El conflicto social seguirá abierto en tanto no se produzcan una rectificación de la reforma laboral impuesta y la recuperación del diálogo social como método imprescindible para afrontar nuevos procesos de reformas en otras materias, tan importantes como las de la negociación colectiva, las pensiones, el sistema de protección por desempleo y la formación profesional; o los cambios necesarios en la política económica, en la línea de situar la prioridad en impulsar la actividad económica para generar empleo estable, con la suficiente intensidad como para reducir drásticamente los actuales índices de desempleo y precariedad.

Finaliza el año con nuevas movilizaciones, convocadas en España por CCOO y UGT, para los días 15 y 18 de diciembre, coincidiendo el día 15 con una movilización sindical europea convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), porque la

¹ En adelante reforma laboral.

² Ver texto de la ILP en la web de la CS de CCOO:

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/707635.pdf>.

crisis económica tiene una dimensión global, aunque más acusada en unos países que en otros, y las políticas que se impulsan desde las instituciones europeas y los Gobiernos de los países son profundamente lesivas para la población y comportan recortes de derechos laborales.

También en el orden político, el año se cierra con la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2011, nuevamente muy restrictivos, que no van a servir para reactivar la economía ni para recuperar la confianza de los inversores productivos, mientras que arrecian las constantes presiones sobre los Gobiernos por parte de los mercados especulativos y de las instituciones mundiales, europeas y nacionales, que exigen sacrificios importantes a la población de los Estados con economías más precarias o vulnerables a los envites especulativos.

Unos presupuestos restrictivos y antisociales que, sumados a las dificultades de financiación de las Administraciones Públicas, ponen en cuestión las posibilidades de una pronta salida de la crisis, y auguran un mayor crecimiento del paro, sobre todo en las actividades ligadas a los servicios públicos, con el deterioro consiguiente en la prestación de servicios públicos esenciales para el bienestar social; con recortes en los contratos e impagos a las empresas concesionarias que los realizan y que éstas trasladan a sus plantillas con atrasos inasumibles en el pago de los salarios o con la extinción de contratos.

El cambio de Gobierno y la muy publicitada disposición a la recuperación del diálogo social por parte de los nuevos responsables del Ejecutivo, y en concreto del Ministerio de Trabajo e Inmigración, no han ido acompañados hasta ahora de medidas concretas que permitan vislumbrar un cambio en la gestión de las políticas en la línea demandada por las organizaciones sindicales. No obstante, tanto CCOO como UGT han reiterado su disposición a acudir a todos los espacios de interlocución donde sean requeridos, donde defenderán sus posiciones y presentarán sus alternativas frente a las políticas regresivas que se vienen aplicando o que se anuncian para un inmediato futuro.

Otro elemento profundamente negativo por su repercusión sobre los trabajadores y la población en general es la evolución de los precios al consumo en 2010, donde el IPC del mes de noviembre ya muestra los resultados de una excesiva traslación a precios de la subida del IVA, con un comportamiento empresarial insolidario que no se justifica ni ajusta a la evolución de los salarios pactados, ni en los compromisos que se desprenden del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado en febrero de 2010, con vigencia hasta 2012.

El índice general de precios al consumo de la economía española en 2010 puede alcanzar el 2,5%, como valor interanual a diciembre, lo que conducirá, si no se arbitran y generalizan cláusulas de garantía salarial efectivas, a una pérdida del poder adquisitivo en 2010 que debería ser compensada en la negociación de 2011 y 2012.

La desigual participación de las rentas salariales y del excedente empresarial en un año tan significativo del periodo de crisis económico como fue 2009, donde la remuneración de los salarios alcanzó su punto más bajo de participación en la riqueza generada medida en términos de producto interior bruto, mientras que la participación de los beneficios del capital alcanzaba su máxima participación, nos obliga a ser más exigentes en el cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos en el AENC 2010-2012, no sólo en relación a los incrementos salariales y las cláusulas de garantías, sino especialmente en relación a los compromisos de estabilidad del empleo e inversión productiva, así como en el abordaje de los temas que quedaron pendientes de una negociación durante la vigencia del AENC en materias como igualdad, formación, prevención de riesgos y, especialmente, la reforma de la negociación colectiva; materias sobre las que no ha sido posible iniciar formalmente la negociación en las fechas previstas y sólo muy recientemente se han comprometido fechas para iniciar los trabajos de las distintas mesas en los meses de diciembre y enero.

La conflictividad en la negociación colectiva de 2009, en torno a la utilización del IPC previsto como parámetro de referencia en la negociación salarial, acabó en vía judicial en bastantes convenios sectoriales y de grandes empresas que afectan a un número muy alto de trabajadores y trabajadoras. Este conflicto ha tenido su continuidad en 2010, pues ha sido en este año cuando se han conocido las sentencias de la Audiencia Nacional estimatorias de las posiciones sindicales y ratificadas posteriormente por el Tribunal Supremo, y han influido también en el retraso de toda la negociación de estos dos últimos años.

Conflictividad y judicialización que en este año se han extendido al ámbito de las Administraciones, empresas y entes públicos, donde las medidas aprobadas por el Gobierno han supuesto una clara vulneración del derecho a la negociación colectiva, tanto del personal funcionario como, de forma aún más evidente, del personal laboral de las Administraciones Públicas, empresas, entes y organismos de titularidad pública, que tienen convenios colectivos en vigor y que han visto cómo los compromisos salariales pactados han sido unilateralmente anulados o modificados.

Partiendo de un escenario tan preocupante como el descrito, debemos equilibrar la balanza reforzando la capacidad organizativa, de propuesta, de coordinación y de movilización que tiene el conjunto de las organizaciones sectoriales y territoriales que conforman la Confederación Sindical de CCOO, y reforzando la unidad de acción con la UGT para afrontar los procesos de negociación colectiva y diálogo social con mejores expectativas a favor de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

La negociación colectiva sectorial y de empresa y la acción sindical que se desarrolla cotidianamente en los centros de trabajo han de tener muy en cuenta los cambios introducidos por la reforma laboral y el decreto de recorte salarial a los empleados públicos, con el fin de adoptar las iniciativas más adecuadas para defender los dere-

chos de los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo, tratando de solventar los aspectos más negativos de la nueva regulación legal.

Por ello es necesario que, además de los criterios generales para afrontar esta situación en el marco de las próximas negociaciones colectivas, las organizaciones y estructuras responsables de la negociación colectiva en los sectores y en las empresas analicen, en profundidad, qué aspectos de la regulación convencional que tienen los convenios colectivos de su ámbito han quedado afectados de forma directa por las modificaciones legales introducidas por la reforma laboral; en concreto, los relacionados con la regulación de la contratación, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la inaplicación del incremento salarial, los sistemas de mediación y arbitraje, así como el papel de las comisiones paritarias en estos supuestos.

En el desarrollo de los objetivos marcados por los órganos de dirección de la CS de CCOO, también es determinante garantizar el éxito en los resultados de las elecciones sindicales que se están desarrollando en estos meses y continuarán a lo largo de 2011, revalidando la posición de CCOO como primer sindicato más representativo en el Estado español y avanzando posiciones allí donde no somos el primer sindicato.

2. La negociación colectiva en 2011

La previsión de negociación colectiva para 2011 se cifra, con datos del registro de convenios hasta el 31/10/2010, en 2.266 convenios que extienden su vigencia a ese año y tienen comprometido un determinado incremento salarial, y 1.837 convenios cuya vigencia finaliza en 2010 y que tendrán que negociarse para su renovación. Los 2.266 convenios que ya tienen comprometido un incremento salarial para 2011 afectan a 5.168.997 trabajadores y trabajadoras, mientras que los 1.837 que tienen que ser renovados afectan a 3.743.222. La previsión de convenios a negociar y a revisar es dinámica, y las cifras se modifican mes a mes, según entran en el registro convenios que estaban pendientes.

Entre los convenios que tienen que ser renovados en 2011, 1.347 son convenios de empresa, 40 de grupo de empresas y 450 de ámbito sectorial. Completan el escenario de la negociación colectiva aquellos convenios que teniendo vigencia vencida en años precedentes, fundamentalmente en 2008 y 2009, aún no la han concluido.

La unidad de acción con UGT, en el ámbito confederal, se viene desarrollando intensamente, sin menoscabo de la autonomía de cada organización, en torno a propuestas sindicales, en los procesos de negociación y en la movilización. Unidad siempre conveniente pero especialmente necesaria para afrontar, con la mayor fortaleza, la gravísima crisis de empleo por la que atraviesa el mercado laboral y que requiere del concurso de ambas organizaciones en todos los ámbitos de la actividad sindical sectorial y territorial.

Los objetivos esenciales que CCOO va a situar en el ámbito de la negociación colectiva son los siguientes:

- Hacer frente a los efectos de la reforma laboral en aquellos contenidos que guardan relación directa con la negociación colectiva, el despido y la modificación de las condiciones de trabajo.
- Erradicar la temporalidad injustificada y fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo.
- Ganancia moderada pero garantizado la mejora del poder adquisitivo de los salarios más bajos y el mantenimiento de los restantes.
- Contención del reparto de los beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva (inmovilizado, formación, I+D, innovación...).
- Recuperar el Acuerdo Gobierno-sindicatos para la Función Pública firmado el 25 de septiembre de 2009 con vigencia hasta 2012, roto con el recorte salarial impuesto con el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, e incumplido de manera expresa y flagrante por el Ejecutivo en el resto de sus compromisos.

Los criterios y orientaciones que la CS de CCOO plantea para avanzar en la consecución de estos objetivos, y en otros con los que también tenemos comprometida nuestra responsabilidad sindical, se desarrollan en los capítulos siguientes, y deben servir para orientar la acción sindical de las organizaciones de CCOO en los centros de trabajo y en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos en los sectores y en las empresas.

3. Empleo y contratación

La reforma laboral, en relación al despido colectivo y objetivo, ha abierto las compuertas a una grave destrucción de empleo de calidad; miles de puestos de trabajo se van a perder para siempre y, en todo caso, serán sustituidos por empleos precarios, sin límites efectivos para reducir la temporalidad y con condiciones de trabajo sujetas al descuelgue arbitrario de los convenios.

A día de hoy, los datos lamentablemente nos dan la razón ya que, al creciente número de expedientes de suspensión temporal que se venían convirtiendo en expedientes de extinción, en los que se producía destrucción de empleo estable, hay que añadir los primeros casos de empresas que proceden a la retirada de expedientes ya iniciados de suspensión temporal de contratos, para posteriormente volver a presentarlos reconvertidos en procesos de extinción de contratos al amparo de lo previsto en la nueva regulación.

Ello supone que, tal como veníamos alertando, ya empiezan a notarse los graves efectos de la injustificable reforma laboral aprobada por el Gobierno, al ampliarse los supuestos y contar las empresas con una mayor facilidad para despedir trabajadores, puesto que con la mera invocación de problemas económicos o causas relativas a su funcionamiento pueden desprenderse de toda o parte de su plantilla, y con ello comenzar a instaurar políticas de ajuste permanente. Esto significa que actuaciones que antes de la reforma eran ilegales, obtienen su calificación legal como causas legítimas para el despido, lo que acarrea la pérdida de empleo y el abono de una indemnización inferior a si el despido no fuera justificado.

Además de privar a los trabajadores y trabajadoras del derecho a la estabilidad en el empleo sin que exista una razón proporcional y de entidad, la reforma produce una severa limitación en la actuación de la RLT³, al afectar gravemente el contenido de la negociación tras la grave ampliación de las causas que justifican la extinción de los contratos y su afectación a la necesidad de justificar y objetivar la proporcionalidad de las medidas. Estos hechos constituyen un menoscabo en el ejercicio de los derechos de representación y tutela colectiva de la representación unitaria y de las organizaciones sindicales, y con ello se produce la indefensión de los trabajadores.

CCOO prevé que en los próximos meses puede producirse un aluvión de despidos con un coste mínimo, una vez que se han convertido en un recurso fácil para la empresa, con causas excesivamente amplias y genéricas, y con escaso control judicial.

A pesar ello, además de seguir exigiendo la retirada de medidas tan injustas, durante los procesos colectivos de reestructuración, para CCOO lo prioritario y estratégico va

³ Representación legal de los trabajadores.

a seguir siendo el análisis de la causa alegada, explorando de forma precisa y contextualizada tanto la realidad empresarial, su actividad y organización, como los efectos indirectos que la situación genera en aquellas otras empresas y trabajadores que sean funcionalmente dependientes de la marcha económica y productiva de aquéllas.

Continuar articulando propuestas alternativas a la extinción del contrato que permitan superar las dificultades sin poner en riesgo el empleo, por entender que la extinción debe de ser la última decisión que sólo ha de tener cabida cuando los mecanismos de flexibilidad interna no resultan eficaces para superar la situación negativa, en la línea de lo planteado por las organizaciones sindicales durante el proceso de diálogo social del primer semestre de 2010.

En definitiva, propuestas que minimicen los efectos negativos para las personas afectadas, de donde se deriva la enorme importancia de configurar un plan social de acompañamiento que, junto con los necesarios compromisos empresariales, permita garantizar la estabilidad futura de las empresas y del empleo en torno a la negociación de un plan de viabilidad, exigiendo que estos procesos se correspondan con un *«estándar de conducta socialmente aceptado y responsable»*.

Entendemos necesario persistir en la reivindicación de una mayor participación en la organización del trabajo con el fin de poder anticipar conjuntamente medidas preventivas ante los problemas organizativos y/o económicos de las empresas y, con ello, evitar posteriores procesos traumáticos de reestructuración.

Objetivos y prioridades en materia de empleo

La contratación estable debe constituir la referencia general para la población ocupada, favoreciendo con ello el doble objetivo de atender a los requerimientos de seguridad y calidad del empleo, reduciendo los niveles de rotación y segmentación del mercado laboral. Por tanto, la contratación indefinida desde el inicio de la relación laboral debe ser la forma habitual de acceso al empleo en todos aquellos supuestos en que las funciones a desarrollar tengan un carácter estable y estructural dentro del ámbito de actuación propio de la empresa.

Las **prioridades sindicales en materia de empleo** se centran en reforzar la estabilidad, incrementar la contratación indefinida, reducir la contratación temporal y eliminar las situaciones de fraude y abuso en la contratación, especialmente en el caso de mujeres, de jóvenes y de inmigrantes.

Mejorar las condiciones de la contratación en todos aquellos aspectos en que la legislación remite a la negociación colectiva, y asegurar –mediante la acción sindical– el cumplimiento de las normas legales y convencionales en materia de contratación y empleo son líneas complementarias de los objetivos sindicales descritos.

El **empleo y la contratación se materializa en la empresa**, por lo que muchas de las medidas que pueden reforzar la estabilidad y la seguridad del empleo tienen su concreción 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; la negociación preferente, en los ERE, de medidas de reducción de jornada o de suspensión frente a las medidas de extinción, acompañadas, en todos los casos, de planes de viabilidad para reflotar la actividad y el empleo.

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.

Influir en la política de contratación y subcontratación, a través del ejercicio sistemático y eficaz de los derechos de información, es un objetivo sindical encuadrado dentro de la disputa de la organización del trabajo en el marco de las relaciones laborales.

Nuevas incorporaciones a través de las modalidades de contratación estable: contrato indefinido y fijo discontinuo

La negociación de las modalidades de contratación a utilizar en las nuevas incorporaciones debe estar en el centro de la acción sindical y de las peticiones sindicales en el convenio colectivo. Los sindicatos y nuestros representantes en las empresas debemos constituirnos en parte necesaria de la política de contratación en la misma medida en que lo somos en la negociación de expedientes de regulación de empleo.

Las nuevas incorporaciones a las plantillas de las empresas, desde el mismo momento en que se reactive la actividad y el empleo, deben ser objeto de especial atención sindical para evitar que la temporalidad injustificada vuelva a convertirse en la característica principal del mercado laboral español, y en la vía más extendida de acceso al empleo, de manera más acusada en el empleo de las mujeres, los jóvenes y las personas inmigrantes.

En este sentido, tanto el convenio de empresa como el de sector deben recoger compromisos explícitos y concretos en torno al uso de los contratos indefinidos como vía de acceso a la empresa, como regla general, procurando la información y justificación previa a la RLT cuando sea necesario utilizar otros tipos de contratos para, en caso de que la contratación temporal no esté justificada, reclamar el uso del tipo de contrato más adecuado a las causas, mediante los procedimientos habituales en la acción sindical.

La Disposición adicional 1ª de la Ley 12/2001, que regula el contrato para el fomento de la contratación indefinida, introdujo la remisión a la negociación colectiva, en el marco de un expediente de regulación de empleo. En ella se dispone que las empresas no podrán utilizar el contrato para el fomento de la contratación indefinida si, entre otras razones, se hubiese producido un despido colectivo en los seis meses anteriores a la contratación. Sin embargo esta limitación positiva desaparece si la RLT, en el marco de un acuerdo sobre el ERE, autoriza a la empresa a su utilización. Por ello, debemos fijar como criterio sindical el siguiente:

- Ningún acuerdo de ERE, con extinción de contratos, debe contemplar la autorización a la empresa a que pueda utilizar el contrato de fomento de la contratación indefinida para aquellas nuevas contrataciones que puedan realizarse hasta seis meses después de que concluyan las extinciones de todos los contratos incluidos en el ERE, debiendo, por el contrario, comprometer el uso del contrato indefinido ordinario para cubrir dichas necesidades.

Conversión de contratos temporales en indefinidos; conversión de tiempo parcial en tiempo completo

Los convenios colectivos deben incorporar compromisos cuantificados de transformación de contratos temporales en indefinidos, y objetivos de reducción de la temporalidad, sobre todo en aquellos grupos y colectivos que tienen, a nivel general o en el concreto ámbito de cada convenio, mayores índices de temporalidad (jóvenes, inmigrantes, mujeres).

Para favorecer la conversión voluntaria del trabajo de tiempo parcial en tiempo completo, los convenios colectivos deberán fijar los procedimientos que garanticen la preferencia de acceso a puestos de trabajo a tiempo completo de las personas que estén contratadas a tiempo parcial, dentro de la misma categoría o grupo profesional, y de acuerdo a los requisitos que puedan establecerse. Para dar mayor seguridad a este tipo de contrato regularán, además, el resto de las condiciones de trabajo que el art. 12 del ET remite a la negociación colectiva (régimen de interrupciones de la jornada diaria; requisitos y condiciones para el incremento del tiempo de trabajo; medidas para facili-

tar el acceso efectivo a la formación profesional continua; porcentaje máximo, distribución, forma de realización y preaviso de las horas complementarias...).

Dar continuidad a la utilización de las jubilaciones a tiempo parcial con sustitución mediante contratos de relevo, promoviendo su conversión a indefinido cuando finalice la vigencia del mismo.

Causalización del uso de los contratos temporales eventual y de obra o servicio

A través de la negociación colectiva se debe actuar para reforzar la causa en los contratos temporales previstos en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, acotando los supuestos de utilización, nunca abriendo las causas o permitiendo su uso extensivo a circunstancias diferentes a las derivadas de la causa definitoria del contrato.

Así, el contrato de obra debe restringirse exclusivamente para aquellas actividades objetiva e intrínsecamente temporales, ocasionales o accidentales, diferentes a la actividad ordinaria y permanente de la empresa, y que no sean relevantes en su ciclo productivo normal, con duración limitada en el tiempo. Excluir expresamente que se pueda realizar para el trabajo derivado de contrata y subcontratas y programas específicos.

Estos contratos, con la nueva normativa legal, no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial estatal o en el caso de que no exista convenio sectorial estatal o éste no regule esta materia podrá hacerlo un convenio sectorial de ámbito inferior. Superado el tiempo máximo de duración, la persona contratada bajo esta modalidad pasará a ser fija en la plantilla de la empresa y la empresa está obligada a entregarle, en el plazo de diez días desde la finalización de la duración máxima del contrato, el documento acreditativo de su condición de fijeza.

- La ampliación de 12 meses por convenio colectivo deberá ser evitada, reflejando expresamente en el convenio sectorial de ámbito superior (estatal o de CCAA) que la duración máxima será de 3 años.
- Debe promoverse pactar en los convenios colectivos periodos de duración máxima del contrato de obra inferiores a los 3 años, para mejorar la estabilidad en el empleo.
- Respecto a los convenios colectivos sectoriales vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, que tengan pactada una duración de este contrato superior a 4 años, deberían proceder a adaptar su articulado a la nueva previsión legal a través de la comisión negociadora del convenio.
- Ningún convenio colectivo de empresa puede establecer una duración del con-

trato de obra superior a 3 años, ni adherirse en ese solo aspecto a un convenio sectorial que establezca la ampliación de 12 meses.

El contrato eventual debe desvincularse del concepto de estacionalidad, del trabajo intermitente o cíclico, y reforzar la idea de la eventualidad del trabajo imprevisto, para cubrir la estacionalidad y el trabajo intermitente con el contrato fijo-discontinuo. Asimismo, se debe insistir en la necesidad de justificar suficientemente la utilización de la habilitación a la negociación colectiva para ampliar hasta el máximo legal la duración del contrato eventual y vincular su utilización a la no superación de determinados volúmenes de temporalidad o la reducción del existente.

Se recogen a continuación un par de redactados a modo de ejemplos –no excluyentes de otros– para la regulación convencional de estas modalidades de contratación.

- Ej.: «El contrato de obra o servicio determinado no podrá suscribirse para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o sub-contrata, ya sea ésta de naturaleza civil, mercantil o administrativa, ni para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de planes o programas específicos».
- Ej.: «El contrato eventual por circunstancias de la producción no podrá suscribirse con objeto de atender tareas o trabajos estacionales, intermitentes o cíclicos, debiéndose utilizar en estos casos el contrato indefinido de fijos-discontinuos».

La regulación de los contratos formativos (formación y prácticas) en los convenios colectivos

Contrato para la formación

La regulación legal deja abierta la edad de las personas a las que se puede contratar bajo esta modalidad cuando provengan de programas de empleo-formación, por lo que es aconsejable que en los convenios se acote la edad máxima, tomando como referencia los 24 años que es la edad máxima para quienes provienen de FP de grado medio, y teniendo en cuenta que los sindicatos no compartimos que una modalidad de contratación que tiene por objeto el aprendizaje pueda ser aplicable a personas de hasta 35 años.

Los convenios sectoriales estatales o sectoriales de ámbito inferior pueden establecer, en función de las dimensiones de la plantilla de la empresa, el número máximo de contratos para la formación que pueden celebrarse, y los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Los sectoriales estatales o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior pueden establecer una duración del contrato diferente de la establecida en el ET (entre 6 y 24 meses), pero con un mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años (4 años si se suscribe con un trabajador o trabajadora con discapacidad).

Todos los convenios pueden regular el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, con posibilidad de aumentar el porcentaje del 15% de la jornada, mínimo exigido por la norma legal.

Igualmente, todos los convenios pueden establecer la retribución para aumentar la mínima establecida en el ET, teniendo en cuenta que ahora la retribución legal para el segundo año del contrato de formación no puede ser inferior al mínimo legal establecido, que es el SMI de jornada completa, con independencia del tiempo dedicado a la formación; por lo que es muy importante que en los convenios se mejore también la retribución del primer año, al menos en los mismos términos que la ley establece para el segundo.

Todos los convenios pueden acordar y concretar compromisos de conversión de contratos formativos en contratos indefinidos. Esta previsión se hizo pensando en el contrato indefinido ordinario, no en el contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida y, en consecuencia, las previsiones que en este sentido hagan los convenios colectivos se tendrán que entender referidas al contrato indefinido ordinario, y las que se pacten en el futuro deberán establecer expresamente su transformación en el contrato fijo ordinario.

El nuevo apartado 3 del art. 11 del ET obliga a la negociación colectiva a fijar los criterios y procedimientos para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los contratos para la formación que se firmen. Esta previsión no sólo se tiene que incorporar en los convenios colectivos sectoriales, sino que también se tiene que concretar en la negociación colectiva en el ámbito de empresa.

Contrato en prácticas

Los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior pueden:

- Determinar la duración del contrato en prácticas para ampliar el mínimo legal de 6 meses.
- Reducir el máximo legal de 2 años, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Establecer el máximo de contratos a realizar y los puestos objeto de este contrato.
- Mejorar la retribución incrementando los mínimos legales del 60% y 75% del salario de la categoría profesional, durante el primer y segundo año respectivamente.

La reforma laboral también ha introducido otra novedad en el ET al establecer que «las situaciones de incapacidad temporal, riesgo del embarazo, maternidad..., interrumpirán el cómputo de la duración del contrato». Desde CCOO hemos denunciado esta regulación por lo que significa de prolongación de la duración de un contrato que conlleva una alta dosis de precariedad, y fundamentalmente porque la inclusión de supuestos como la maternidad y riesgo durante el embarazo conlleva efectos discriminatorios por razón de sexo.

En consecuencia, se considera conveniente promover en los convenios colectivos cláusulas que establezcan que el periodo de suspensión del contrato en prácticas, motivado por cualquiera de estos supuestos, compute a efectos del periodo máximo de duración del contrato.

A través de la acción sindical en los centros de trabajo debemos controlar aspectos esenciales en el uso de estas modalidades de contratación como:

- Asegurar que la titulación sea la adecuada para realizar este contrato, y promover –desde el convenio colectivo– que este tipo de contratos sustituya a las becas o prácticas no laborales de personas ya tituladas, especialmente cuando becarios y becarias estén desempeñando funciones que supongan una relación contractual o una sustitución de trabajadores asalariados en la empresa.
- No se puede estar contratado en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado con la misma empresa.
- No se puede estar contratado en prácticas en una misma empresa, en el mismo puesto de trabajo, por tiempo superior a dos años, aunque se trate de diferente titulación o diferente certificado de profesionalidad.

No obstante, hay que tener en cuenta que la reforma laboral ha flexibilizado esta limitación, al establecer que no se consideran la misma titulación los títulos de grado, de máster y doctorado de los estudios universitarios, excepto si al ser contratado por primera vez con el contrato en prácticas ya se tuviera el título superior de que se trate.

En consecuencia, debemos tratar de evitar la prolongación de la precariedad que supone esta modificación legal, promoviendo que el convenio colectivo recoja compromisos de pase a contratación indefinida cuando se quiera mantener la contratación de las personas que hayan obtenido una titulación superior mientras estaban contratadas en prácticas.

Establecimiento de límites porcentuales en el volumen global de contrataciones temporales

La eficacia de este tipo de medidas depende en gran parte de su adecuada regulación y articulación, así como de las garantías que se establezcan para su cumplimiento. Entre las cuestiones que deben contemplarse están:

- Valorar el ámbito de negociación (sectorial o de empresa) en el que se van a incorporar las cláusulas convencionales que establecerán estas limitaciones.
- La fijación del límite deberá ir precedida de una evaluación del impacto, velando por que no se produzca una llamada a la contratación temporal allí donde no se alcancen los límites.
- Deberá recogerse expresamente que los límites se establecen sin perjuicio de la ilegalidad de los contratos en fraude de ley y de la aplicación de las reglas de encadenamiento.

Para que el establecimiento de los límites a la contratación temporal a través de la negociación colectiva no se quede en una mera declaración de principios, las cláusulas reguladoras deberán incorporar los siguientes contenidos:

- Definición precisa de las referencias o márgenes materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida: determinación del ámbito material (si se aplica a la empresa, al centro de trabajo, a las empresas de un grupo); determinación de la referencia temporal (si es constante o promediada dentro de un periodo temporal determinado); determinación del concepto de plantilla (los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos deben computar igual que los contratos a tiempo completo; los contratos temporales deben promediarse⁴; no deben incluirse a trabajadores autónomos, ya que este tipo de contratación es una forma de externalización y sus límites, en el caso de establecerse, deben fijarse junto con los que se adopten en esta materia...).
- Establecer previsiones que impidan la desviación de la contratación laboral temporal a otras fórmulas de contratación (externalización mediante subcontratas, ETT o trabajadores autónomos...).
- La previsión de consecuencias en caso de incumplimiento. Estas consecuencias podrían ir más allá de las que puedan exigirse por el incumplimiento de lo acordado mediante la negociación colectiva, de manera que se busquen fórmulas que generen derechos individuales previamente identificados y exigibles (como pueda ser el derecho a la transformación del contrato en indefinido para quienes hubieran prestado servicios con contratos más antiguos...).

⁴ Puede servir de referencia la regla establecida en la normativa de elecciones sindicales en relación al cómputo de las personas con contrato temporal para fijar el número de representantes a elegir en una empresa o centro de trabajo.

Actuaciones sobre el encadenamiento de los contratos

Tras las modificaciones introducidas por la reforma laboral en relación a esta materia, conviene señalar que la previsión legal sigue operando sólo respecto al mismo trabajador; no obstante, lo amplía al supuesto de que ocupe distintos puestos de trabajo en una misma empresa o dentro de un grupo de empresas, y también para los casos de sucesión o subrogación empresarial que opere por precepto legal o convencional. Asimismo, mantiene la previsión anterior a la Ley 35/2010 respecto al cómputo de los contratos de puesta a disposición mediante una ETT.

Teniendo en cuenta la normativa actual, en la negociación colectiva debemos evitar que en los supuestos de subrogación empresarial se establezcan requisitos de antigüedad que obstaculicen la fijeza en el empleo por el encadenamiento de contratos.

Además, debemos plantear la regulación de los límites al encadenamiento de contratos temporales cuando se da en relación con un mismo puesto de trabajo ocupado por distintos trabajadores, ya que la reforma laboral no ha tocado este supuesto, y sólo a través de la negociación colectiva podemos evitar que quede a la discrecionalidad de la empresa adoptar decisiones que impidan la adquisición de la condición de fijo de plantilla mediante la rotación de trabajadores para ocupar un mismo puesto de trabajo.

También es necesario evitar el encadenamiento de contratos temporales para realizar trabajos periódicos, que deberían realizarse con contratos fijos discontinuos. Para ello, los convenios colectivos deberían incluir cláusulas con el siguiente redactado:

«Serán indefinidos en la modalidad de fijo discontinuo los contratos de trabajo temporales cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con la misma o distinta persona, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos o fijos discontinuos».

El contenido de los convenios colectivos deberá, por tanto, prestar una mayor atención a la prevención de la utilización abusiva de los contratos temporales, incluyendo cláusulas que mejoren la regulación legal del encadenamiento de los mismos.

Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva

El tratamiento de la externalización productiva y la subcontratación «en cadena» es un fenómeno cuya creciente importancia en el ámbito productivo requiere de mayor presencia en los contenidos de la negociación colectiva.

El impacto de este proceso ha supuesto una creciente segmentación y desestructuración de la negociación colectiva aplicable a las empresas principales, de un lado,

y a las contratistas y subcontratistas, de otro, en un proceso de segregación negocial.

Es necesario extender las previsiones de los arts. 42.4 y 5 del ET relativas al contenido de la información a que tiene derecho la representación legal de los trabajadores en los supuestos de subcontratación cuando la contrata o subcontrata es de la misma actividad que la empresa principal a aquellos supuestos en que no sean de la propia actividad de la empresa, dado que en estos casos la previsión legal es excesivamente genérica. Igualmente, para el caso de contratación con empresas de trabajo temporal.

Condiciones para la subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo

La regulación de los distintos aspectos relativos a la contratación externa constituye uno de los principales retos que debe afrontar en profundidad la negociación colectiva, debiendo abordar diferentes aspectos, tales como:

- El establecimiento de requisitos y prioridades para las empresas en relación al grado de estabilidad de sus plantillas y la prevención de los riesgos laborales.
- La incorporación de cláusulas de subrogación que afecten a las contratas, cuando la empresa principal cambia de contratista, para garantizar el empleo.
- La determinación objetiva de los supuestos de utilización, a fin de evitar que en los pliegos de la subcontratación de obras y servicios se encubran, de hecho, cesiones ilegales de trabajadores.
- El reforzamiento de los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, tanto de la empresa principal como de la subcontratista, estableciendo procedimientos de información y coordinación entre las RLT de las distintas empresas para el desempeño de funciones de representación en materia como la prevención de riesgos laborales y medioambientales, o la regulación y seguimiento del derecho a la utilización de determinados servicios (transportes, vestuarios, aseos, comedores, locales de reunión, espacios de descanso...) de la empresa usuaria, derecho introducido por la Ley 35/2010 que modifica la ley de ETT.

El compromiso sindical con el empleo no se limita al de las personas que trabajan en la empresa principal, siendo necesario intervenir también en las decisiones empresariales de descentralización productiva, exigiendo las garantías laborales de quienes trabajan en las contratas y subcontratas y la responsabilidad solidaria en toda la cadena de subcontratación. Además, en determinados sectores y actividades, la cadena de subcontratación se extiende más allá del territorio nacional, confiriendo una dimensión transnacional a los problemas laborales que debe llevarnos a reforzar la cooperación con el sindicalismo europeo e internacional.

La contratación de puesta a disposición por ETT

La reforma laboral pretende eliminar las restricciones que la negociación colectiva pudiera hacer sobre el uso de ETT, por lo que la nueva norma legal fija un plazo muy corto para que los convenios colectivos puedan incluir limitaciones a su utilización.

En los sectores privados

Se habilita a la negociación colectiva en los sectores de la construcción, minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas por sondeos en superficies terrestres, los trabajos en plataformas marinas, fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión, para que pueda establecer limitaciones por razones de seguridad y salud en el trabajo; debiéndose acordar dichas limitaciones antes del 31 de marzo de 2011.

Por otra parte, en los ámbitos de los convenios colectivos que actualmente tienen establecidas limitaciones a la utilización de ETT, a partir del 1 de abril de 2011, las empresas podrán firmar contratos de puesta a disposición con las ETT para cubrir cualquier puesto de trabajo, salvo que con anterioridad a esta fecha se acuerde mantener las limitaciones justificándolas por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos; las mismas razones que tienen que operar para incluir limitaciones en convenios futuros.

En las Administraciones Públicas

Antes del 1 de abril de 2011 y previa negociación en el ámbito de la Mesa General de la Función Pública, el Gobierno fijará los criterios funcionales de aplicación para establecer limitaciones o prohibiciones a la utilización de las ETT en las Administraciones Públicas.

El acceso al derecho a las acciones y planes formativos de la empresa usuaria

La reforma laboral introduce otra habilitación a la negociación colectiva, en este caso, en relación al derecho a la formación profesional de los trabajadores cedidos por ETT, por medio de la previsión en la negociación colectiva del ámbito de la empresa usuaria.

Por tanto, es necesario que el convenio colectivo aplicable a la empresa principal usuaria establezca que los trabajadores y trabajadoras de ETT cedidos en misión tendrán derecho a participar en los mismos cursos y acciones formativas en las que participen los de la empresa usuaria.

Canalizar las necesidades de regulación de empleo por causas económicas u organizativas a través de procedimientos colectivos negociados con la RLT

La negociación de los procesos de ajustes o reconversión empresarial y del empleo a través de los ERE ha cobrado una dimensión extraordinaria en el actual contexto de crisis, especialmente a partir del segundo semestre de 2008 y todo 2009, habiéndose iniciado un proceso descendente en 2010 en el número de ERE presentados y aprobados, como consecuencia probable de las mayores facilidades para el uso de despidos objetivos introducidas por el decreto de reforma laboral aprobado en mayo, y también por la leve recuperación económica que puedan estar teniendo algunos sectores productivos.

La negativa regulación introducida por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en el art. 51.1 ET supone una ampliación de las causas en las que se puede justificar el despido colectivo y objetivo por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción. Igualmente se ha dado nueva regulación a la causa del despido objetivo fundada en el absentismo, a fin de facilitar su aplicación práctica; además, se han suprimido las garantías del procedimiento en el despido objetivo y se ha cambiado la calificación *nulidad* por la de *improcedencia* en los supuestos de incumplimiento de las garantías sindicales, económicas y jurídicas en el despido objetivo.

El alcance concreto de la flexibilización de las causas del despido dependerá, finalmente, de los criterios que se impongan en la práctica administrativa y judicial, y es evidente que existe el riesgo de que se impongan criterios particularmente flexibilizadores del despido que opten por soluciones incompatibles con la efectividad del derecho a la estabilidad en el empleo, como es la de automatizar el despido ante la existencia de pérdidas, al margen de su transcendencia, o por la mera previsión de pérdidas futuras o ante la reducción de la facturación de la empresa, sin imponer elementos de prueba o una justificación suficiente que acredite la necesidad de los despidos, o incluso que nieguen la propia capacidad de la Administración o del órgano judicial, en su caso, para llevar a cabo el necesario control de la decisión empresarial.

Por ello resulta necesario poner en evidencia los criterios con los que debe aplicarse la nueva regulación, en términos que no supongan un desmantelamiento del derecho a la estabilidad en el empleo.

En primer lugar es decisivo señalar que es posible exigir un verdadero control de la causa invocada por la empresa para justificar el cese.

La actuación de la Administración, así como de los órganos judiciales, incluye necesariamente la valoración de si la causa invocada por la empresa concurre de manera real y efectiva. Cabe descartar, por tanto, la posibilidad de que la apreciación de la

causa quede en manos exclusivas del criterio empresarial, como se propugna desde las posiciones más flexibilizadoras del despido.

La nueva previsión sobre la no existencia de RLT en la empresa que quiere presentar un ERE de extinción de contratos plantea varios problemas a los que deberemos intentar buscar alternativas a través de la negociación colectiva.

- Si no se designan representantes no se paraliza el plazo establecido para la negociación.
- La designación de representantes por parte de los trabajadores de la empresa sólo es para negociar un posible acuerdo en relación con la solicitud de la empresa.
- La norma legal no prevé el reconocimiento de derechos sindicales a las personas que sean designadas como representantes para esta negociación.
- Son los trabajadores de la empresa los que pueden decidir si eligen a tres de entre ellos o prefieren que sean los sindicatos los que conformen una comisión de tres personas, que en este caso no tienen que ser necesariamente trabajadores de la empresa.

Algunas de las alternativas para hacer frente a estas nuevas situaciones pueden ser las siguientes:

- Incluir dentro de la planificación de elecciones sindicales una iniciativa específica dirigida a promover elecciones en todas las empresas y centros de trabajo sin representación, en donde haya habido despidos individuales por causas objetivas, despidos colectivos, regulaciones temporales de empleo, retrasos o impagos salariales en los dos últimos años o que puedan estar pasando por dificultades económicas o de actividad.
- Establecer en los convenios colectivos sectoriales, y en su caso en los convenios o acuerdos marcos de grupo de empresas, o de empresa con varios centros de trabajo, las previsiones necesarias para atender estas situaciones con la mayor celeridad posible y en condiciones adecuadas. Para incentivar la opción de los trabajadores a favor de la elección de una representación sindical se proponen, entre otras, las siguientes propuestas:
 - Tener nombradas las personas que, por parte de los sindicatos, compondrán la comisión que intervendrá en la negociación en la empresa, en el caso de que los trabajadores opten por esta alternativa. Nombramiento que habrá que hacer atendiendo a los criterios de representatividad sindical en el sector.
 - Prever la posibilidad de que la comisión negociadora, conformada por las organizaciones sindicales, cuente con el asesoramiento de especialistas en materia de información técnica o económica o con asesoramiento jurídico.

- Fijar que la empresa se hará cargo de los gastos (desplazamientos, gestiones...) que puedan derivarse de la intervención de representantes de los sindicatos en la comisión negociadora del ERE.

Es necesario reforzar la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial o en aquellos en que la situación económica pueda poner en peligro la continuidad del empleo, abordando la negociación en función de cada situación concreta, partiendo de ciertas premisas básicas:

- Objetivación de las causas.
- Transparencia en la información a la RLT.
- Periodos suficientes para la negociación.
- Planes de viabilidad y de acompañamiento.
- Proporcionalidad de las medidas.
- Primacía de aquellas que mejor permitan la continuidad de la relación laboral, ya sea mediante reducción temporal de la jornada o con suspensión temporal de la contratación.

La reforma laboral regula, como elemento esencial en el proceso de tramitación de un ERE, la existencia de medidas necesarias para disminuir las consecuencias para los trabajadores y, de forma expresa, medidas de recolocación mediante empresas especializadas y acciones formativas o de reciclaje profesional. En las empresas de 50 o más trabajadores estas medidas tienen que formar parte de un plan de acompañamiento social que la empresa tiene que presentar con la documentación inicial.

Aunque estas nuevas previsiones requieren desarrollo reglamentario, previa consulta con los agentes sociales y las comunidades autónomas, son mucho más precisas que las que existían en la normativa legal precedente, y deben constituirse en un elemento central en el proceso de presentación de un ERE, en su tramitación formal, en la negociación y, en caso de desacuerdo, en la decisión que deba tomar la autoridad laboral.

Seguimiento trimestral de la evolución del empleo y la contratación en los sectores y empresas

Reforzar el control de la contratación temporal a través de los diferentes instrumentos previstos, de modo que se pueda articular el seguimiento y cumplimiento en el ámbito de la empresa de lo establecido en los convenios. Con este objeto, los convenios sectoriales deben fijar entre las funciones de la comisión paritaria del convenio las de interpretación y mediación, en relación con las discrepancias surgidas en la empresa con motivo de la aplicación de lo que el convenio establezca en materia de empleo y contratación.

La acción sindical en la empresa también debe reforzar la labor de vigilancia y control de la legalidad en la contratación temporal, haciendo un uso intensivo de la información que la ley determina que deben entregar las empresas y actuando ante la Inspección de Trabajo cuando se detecten situaciones de contratación fraudulenta o abusiva.

4. Retribuciones

La determinación de los incrementos salariales

En el AENC⁵ 2010-2012, las organizaciones firmantes expresaron en el acuerdo firmado en febrero de 2010 su intención de llevar a cabo, durante toda la vigencia del mismo, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la recuperación económica.

Con esta premisa, las referencias establecidas para la determinación de los incrementos salariales son las siguientes: para el año 2010 hasta el 1%; para 2011 entre el 1% y el 2%; y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%. Los criterios para determinar los incrementos deberán ser objetivos y tener en cuenta las realidades específicas de cada sector o empresa.

En el AENC queda sometido a la consideración de las partes negociadoras de los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales para los años comprendidos en este periodo que, desde su plena autonomía, valoren la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales del acuerdo interconfederal, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

La cláusula de garantía salarial, que como en otros acuerdos interconfederales se deja a su concreción en el marco de cada convenio, en esta ocasión no toma como referencia el IPC porque no fue posible alcanzar un consenso con las organizaciones empresariales para que se situara en el objetivo de inflación del Banco Central Europeo. Por ello, para los convenios que se firmen o renueven en los años de vigencia de este AENC, **la referencia para activar la cláusula de garantía se sitúa en la diferencia entre el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en este periodo**, adecuándose temporalmente en función de lo que pacten las partes negociadoras de cada convenio.

Queremos llamar la atención sobre un posible aumento de convenios que fijan el incremento salarial en base al IPC del año anterior al que opera el incremento salarial (IPC pasado) y, por tanto, al ser este IPC un valor conocido no precisa fijar cláusulas de garantía; aumento que puede estar relacionado con las mayores dificultades encontradas en estos dos últimos años para negociar sobre la referencia de inflación oficial prevista y la incorporación de cláusulas de garantía para actuar frente a la desviación al alza de la inflación, por el rechazo empresarial sobre estos dos componentes básicos de la política salarial consensuada en el marco de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva y ampliamente asumida en la inmensa mayoría de los convenios y acuerdos colectivos.

⁵ Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012.

Referenciar los incrementos salariales sobre la base del IPC pasado no debería ser más que una alternativa residual, ya que se corresponde con una política salarial ampliamente superada hace bastantes años; su utilización no responde ni a la política salarial de los ANC 2002 a 2008 ni a la fijada en el vigente AENC 2010-2012, y conlleva más problemas que ventajas para garantizar los objetivos de recuperación económica y del empleo, en los que las confederaciones sindicales más representativas, y en concreto Comisiones Obreras, estamos firmemente comprometidas.

La política salarial ocupa un lugar central en la negociación colectiva, a través de la que Comisiones Obreras trata de garantizar el nivel de las rentas salariales de la población asalariada; la mejora de los salarios, especialmente de aquellos que están situados en parámetros muy por debajo de la media; la eliminación de diferencias discriminatorias en la retribución; la promoción económica ligada al desarrollo de la carrera profesional, la mejora de la cualificación y la formación; la creación y mejora de retribuciones derivadas a futuro, como los sistemas de previsión social complementaria; la creación o reforzamiento de fórmulas de incentivación y retribución de la aportación de los trabajadores a la mejora de la productividad, la calidad y eficacia de los procesos productivos o de gestión, etc.

Para CCOO, el objetivo de preservar el empleo puede anteponerse, en determinadas circunstancias, al cumplimiento del incremento salarial pactado, si la reducción o aplazamiento del mismo en un año determinado es el resultado de la negociación y acuerdo en la empresa y de conformidad con las organizaciones firmantes del convenio de aplicación.

En 2011 la decisión del Gobierno de suspender la aplicación de la norma legal que regula la revalorización anual de las pensiones, y que se relaciona con la previsión oficial de inflación, supone, por un lado, la congelación de las pensiones (no habrá incremento al inicio del año ni actualización posterior en base al IPC interanual del mes de noviembre de 2011), pero también la suspensión de la referencia para el incremento salarial pactado en una gran parte de los convenios colectivos que estarán vigentes en 2011.

Para superar esta dificultad en la negociación colectiva sirve plenamente la indicación contemplada en el AENC 2010-2012 en relación a aquellos convenios colectivos firmados con antelación y cuya vigencia se extienda a lo largo de algunos de los años de este acuerdo, para que las partes negociadoras puedan adaptar, si así lo consideran, los contenidos pactados en los convenios a lo establecido en el acuerdo interconfederal.

Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben garantizar, al menos, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento de precios al consumo, y una mejora del mismo en los sectores de salarios más bajos y en 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. Es fundamental hacer una redacción muy precisa de los términos en que se pacta el incremento salarial y la cláusula de garantía salarial para evitar problemas en su aplicación futura, y salvaguardando especialmente que, en ningún supuesto, puedan efectuarse detracciones económicas a los trabajadores.

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 bajos. De la misma manera el establecimiento y potenciación de sistemas de carrera profesional es un elemento clave para la promoción salarial en la empresa.

Cláusula de revisión salarial

Las cláusulas de garantía son el elemento central de una política salarial que toma como referencia la evolución de los precios y persigue la mejora del poder adquisitivo de los salarios negociados; tienen por objeto y función prevenir y corregir la **desviación al alza** de las previsiones tomadas como referencia para la determinación del incremento 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 el poder adquisitivo o la mejora pactada inicialmente**, de forma que el cálculo de la cláusula no anule los incrementos derivados de lo inicialmente pactado.

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, máxime en años con importante fluctuación al alza de los precios de consumo.

A modo de ejemplo, un modelo de cláusula de garantía salarial plena ajustada a los parámetros de incremento salarial fijados para 2011 en el AENC 2010-2012 podría ser el siguiente:

*«Cláusula de garantía salarial: En el supuesto de que el IPC real de 2011 **supere** el incremento salarial inicialmente pactado, se procederá a realizar una **actualización de las tablas** de 2011 con el porcentaje que resulte de la **diferencia de ambos valores** y a **abonar los atrasos correspondientes** desde la fecha de inicio*

de los efectos económicos del convenio en 2011⁶. La nueva tabla actualizada servirá de base para la aplicación del incremento salarial del año siguiente.»

Supuestos de inaplicación del régimen salarial

¿Qué dice la Ley 35/2010?

Nueva regulación de la causa. Hasta ahora, para el descuelgue salarial era necesario que la aplicación del convenio colectivo pusiera en peligro la estabilidad económica de la empresa. Ahora será suficiente que la aplicación del convenio colectivo ponga en peligro la situación y las perspectivas de la empresa siempre que esto afecte a las posibilidades de mantenimiento de la ocupación.

Nuevo procedimiento. Las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo de empresa podrán, después del periodo de consultas de 15 días máximo, acordar la no aplicación del régimen salarial del convenio colectivo sectorial, sin necesidad de la intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo sectorial.

Si hay acuerdo entre la empresa y la RLT, **el acuerdo tendrá un periodo de vigencia que no podrá ser superior al de vigencia del convenio colectivo, y tendrá que determinar:** las nuevas condiciones salariales y la programación de la recuperación de las condiciones salariales del convenio colectivo sectorial, en la medida en que desaparezcan las causas que han originado la no aplicación del convenio.

El acuerdo de inaplicación y la programación de recuperación de las condiciones salariales **no podran suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio colectivo para eliminar las discriminaciones retributivas por razón de género.**

Si hay acuerdo con la RLT sobre la inaplicación del régimen salarial la ley establece expresamente que se entenderá que concurren las causas legales justificativas y dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

El acuerdo de inaplicación salarial de un convenio colectivo sectorial **tiene que ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.**

Nueva previsión para el caso de que no haya en la empresa representantes de los trabajadores

Si en la empresa no hay RLT los trabajadores podrán atribuir la representación, para el

⁶ No todos los convenios inician su vigencia ni sus efectos económicos el 1 de enero.

periodo de consultas y para la conclusión de un acuerdo, a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por personal de su propia empresa y escogida por la plantilla o, a su elección, a una comisión de 3 personas designadas, de acuerdo con su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al cual pertenece la empresa y que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Si la representación de los trabajadores son designados por los sindicatos, la empresa podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en que esté integrada.

La designación se tendrá que hacer en el plazo de 5 días desde el inicio del periodo de consultas, y la falta de designación no paraliza el plazo de 15 días improrrogables. Los acuerdos de la comisión requieren el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

Si no hay acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre la no-aplicación del régimen salarial del convenio colectivo sectorial

- La empresa no podrá descolgarse unilateralmente de la aplicación del convenio colectivo, y será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el convenio colectivo de aplicación o en los acuerdos interprofesionales.

La Ley 35/2010 establece una nueva previsión en el apartado 3 del artículo 82 del ET para regular que por medio de acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos se tienen que establecer los procedimientos de aplicación general y directa para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación durante el procedimiento para la inaplicación de las condiciones salariales, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje.

A la vez, la Ley 35/2010 modifica el artículo 85.3.c) del ET, sobre contenido obligatorio del convenio colectivo, para establecer que los convenios colectivos tendrán que contener obligatoriamente procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial, adaptando, en su caso, los procedimientos que se puedan establecer en los acuerdos de ámbito estatal o autonómico ya previstos en los artículos 41.6 y 82.3 del ET.

Hasta ahora, la obligación de contenido mínimo del convenio colectivo sólo consistía en regular las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial.

Si en el marco de este procedimiento se produce un laudo arbitral, éste tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo y sólo será impugnabile ante los juzgados sociales a través del procedimiento de conflicto colectivo y sólo si en la actuación arbitral no se han cumplido los requisitos y las formalidades establecidas o si el laudo ha resuelto cuestiones que no le han sido sometidas.

¿Qué debemos plantear en la negociación colectiva?

Frente a la intención de la reforma laboral de facilitar el descuelgue salarial de las empresas con respecto a los compromisos salariales acordados en los convenios de ámbito superior, debemos mantener y reforzar los procedimientos regulados en los convenios sectoriales para que las empresas puedan acogerse, en determinadas circunstancias, al descuelgue del incremento salarial, con información previa a la comisión paritaria del convenio y comunicación a la misma del acuerdo alcanzado en la empresa con la RLT.

El convenio colectivo sectorial debe prever que en esta materia, como en otras, la canalización de las discrepancias se realice a través de la propia comisión paritaria del convenio, habilitándola en el mismo para que tenga funciones y competencias de mediación y arbitraje en la resolución de conflictos relativos a la modificación o inaplicación de los contenidos regulados en el convenio, y en su defecto o ante la falta de acuerdo en el seno de la comisión paritaria la resolución de los conflictos se encauce a través del organismo de solución extrajudicial de conflictos al que esté adherido el sector, ya sea por convenio colectivo o por acuerdo sectorial de materia concreta.

Por otra parte, debemos exigir que las empresas justifiquen las razones económicas por las que se pretende la inaplicación del régimen salarial y expongan las razones de empleo, los compromisos que en tal materia deben adquirir, el plan de retorno a la aplicación del convenio y los mecanismos de información para su verificación, garantizando que, en ningún caso, el periodo de inaplicación pueda exceder al de la vigencia del convenio.

Conviene recordar que la incorporación y regulación de las cláusulas de inaplicación del régimen salarial forma parte de la política salarial concertada en los acuerdos interconfederales, y en concreto en el AENC vigente hasta finales de 2012 y, por tanto, las empresas y organizaciones empresariales vinculadas a CEOE y CEPYME deben cumplir con los compromisos que se derivan de este acuerdo.

Eliminación de diferencias salariales discriminatorias

Continúa 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.

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 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. En el caso específico del complemento de antigüedad, que ha sido y sigue siendo objeto de una gran controversia en relación a los sucesivos intentos empresariales por reducir costes mediante su eliminación o limitación, consideramos necesario que siempre se priorice una regulación muy rigurosa de este concepto retributivo, evitando, en todo caso, fijar como requisito para su percepción una fecha de incorporación o presencia en la empresa; situación sobre la que ya existe jurisprudencia estimatoria del resultado discriminatorio que conlleva este tipo de requisito.
- Avanzar en la superación de la segregación ocupacional y en la equiparación retributiva de funciones y tareas equivalentes.
- Eliminar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra.

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.

Beneficios empresariales e inversión productiva

Al igual que la caída de actividad y beneficios conlleva efectos perjudiciales para las trabajadoras y trabajadores, la generación de beneficios empresariales obtenidos con la aportación del trabajo debe tener repercusión sobre éstos. Junto a la garantía del poder adquisitivo y la mejora de los salarios más bajos, existen otras vías para revertir el excedente empresarial.

La negociación colectiva tiene que dar cauce al tratamiento de estas materias y a la concertación de medidas que deben operar tanto en tiempos de crisis como de crecimiento. Para esta negociación y para la acción sindical es necesario contar con información transparente sobre los resultados de la actividad empresarial y sobre las retribuciones de los gestores.

Algunos criterios de aplicación de los incrementos de productividad y del excedente empresarial:

- Recuperación y/o mejora del nivel de empleo.
- Reducción de la temporalidad.
- Mejora de la prevención de riesgos profesionales.
- Formación y cualificación de la plantilla.
- Inversiones en inmovilizado y en investigación, desarrollo e innovación.
- Congelación del reparto de beneficios.

En el actual contexto de destrucción de empleo, de impagos y retenciones salariales que practican muchas empresas, la contención de los salarios del personal de alta dirección y consejos de administración o la reducción de sus retribuciones variables es una exigencia necesaria en el caso de empresas con ERE, eliminación amplia de puestos de trabajo o descuelgue del incremento salarial pactado.

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.

5. Gestión compartida de los cambios y de la flexibilidad interna

La Ley 35/2010 también ha introducido importantes cambios en relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, destacando los siguientes:

- Entre las condiciones de trabajo que pueden ser modificadas se incluye, ahora, la distribución del tiempo de trabajo.
- Se modifican las causas justificativas de la modificación de forma que será suficiente con que «contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda».
- En los procedimientos de modificaciones colectivas los plazos de negociación con la RLT pasan a ser 15 días improrrogables (hasta ahora los 15 días eran el plazo mínimo).
- La negociación colectiva puede establecer procedimientos específicos para la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas.
- Se puede modificar, por acuerdo en el ámbito de la empresa, las previsiones de un convenio colectivo sectorial sobre funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional regula el art. 39 del ET.
- Si se produce un acuerdo en el ámbito de la empresa para modificar las condiciones pactadas en el convenio colectivo de aplicación, en cualquiera de las materias en las que es posible la modificación, la ley establece expresamente que se entenderá que concurren las causas legales justificativas y dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- Si el acuerdo de modificación se refiere a condiciones establecidas en un convenio sectorial debe ser notificado a la comisión paritaria del mismo.
- La vigencia de los acuerdos de modificación de condiciones establecidas en un convenio no podrá ser superior a la vigencia del mismo.
- Si no hay acuerdo, en el ámbito de la empresa, no podrán modificarse unilateralmente por la empresa las condiciones pactadas en un convenio colectivo.
- Se establecen las mismas previsiones (acuerdos interprofesionales, contenido mínimo de los convenios...) que en los casos de descuelgue salarial sobre procedimientos para resolver las discrepancias en la negociación.
- En ausencia de RLT en la empresa, a efectos del procedimiento negociador, se establecen las mismas previsiones comentadas en relación al descuelgue salarial.

¿Qué debemos plantear en la negociación colectiva?

La posición de CCOO en relación a la gestión de los cambios que puedan ser necesarios realizar en el ámbito de la empresa siempre ha sido la de afrontarlos desde la negociación y la participación en todo el proceso (previsión, toma de decisión, desarrollo y evolución), como forma de garantizar la eficacia de los cambios y la mejora de la productividad, desde el equilibrio en las relaciones laborales; objetivo que es aún más necesario en la actual situación de crisis económica y de empleo.

Con los cambios introducidos en la reforma laboral, que tienen por objeto ampliar el poder de la empresa para realizar modificaciones en las relaciones laborales, se hace aún más necesario reforzar el objetivo sindical de gestión compartida de los cambios, porque es desde la implicación y no desde el conflicto y la exclusión de los trabajadores y sus representantes como mejor se garantiza la superación de las situaciones de dificultad.

Desde esta perspectiva, y en el marco de la regulación contractual, cobra pleno significado el papel de la participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de innovación tecnológica en las empresas, pues de la implantación de los mismos se deriva, en muchos casos, la propia supervivencia de la empresa y por ende del empleo, o su capacidad de superar retos adversos con los menores efectos negativos sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

Para el desarrollo de los objetivos sindicales en esta materia hay que promover y hacer avanzar las siguientes propuestas:

- Negociar procedimientos para la modificación sustancial de carácter colectivo, con condiciones más garantistas que las fijadas en la norma legal, entre ellas establecer que no podrá haber modificación unilateral de las condiciones establecidas en un acuerdo colectivo o pacto de empresa; reforzar el papel de la RLT en cualquier proceso de cambios tecnológicos o productivos...
- Prever en el convenio colectivo que en los procesos de negociación de las modificaciones establecidas en convenios colectivos estatutarios, la canalización de las discrepancias se realice a través de la propia comisión paritaria del convenio, habilitándola en el mismo para que tenga funciones y competencias de mediación y arbitraje en esta materia y, en su defecto o ante la falta de acuerdo en el seno de la comisión paritaria, la resolución se encauce a través del organismo de solución extrajudicial de conflictos al que esté adherido el sector o la empresa, ya sea por convenio colectivo o por acuerdo de materia concreta.
- Mantener la exigencia de que las empresas acrediten debidamente las causas justificativas de las modificaciones sustanciales que pretenden realizar.
- Reclamar la participación activa de la RLT en torno a los procesos de innovación tecnológica o de reestructuración empresarial, desde la fase más inicial (pre-

visión, motivación, programación) hasta la de seguimiento del desarrollo de la implementación de los procesos y evaluación de los resultados. Es decir, superar la situación actual en donde la participación sindical queda circunscrita, por regla general, a la negociación de los efectos que sobre el empleo y las relaciones laborales puedan derivarse de la puesta en marcha de estos procesos.

Para que la participación en estos procesos pueda ser efectiva y eficaz es imprescindible conseguir ampliar los niveles de información técnica y económica con que cuenta la RLT, tanto la referida a la empresa o grupo de empresas involucradas como la relativa al sector de actividad, que debe presentar la empresa; por lo que en los procesos de negociación colectiva de cualquier naturaleza (convenio, acuerdo laboral colectivo, ERE...) debe ser una premisa concretar y ampliar los derechos legales de información, consulta y negociación, incluyendo el asesoramiento a la RLT de especialistas en materia económica, jurídica o tecnológica.

Por otro lado, también debemos aprovechar las fuentes de información pública y los recursos a los que tenemos acceso como organizaciones sindicales más representativas o los que podamos tener en un futuro próximo.

- Reforzar los observatorios sectoriales como espacios compartidos entre patronales y sindicatos para analizar y tomar iniciativas en relación, entre otras cuestiones, a los cambios tecnológicos y su incidencia sobre las empresas, el empleo y las condiciones de trabajo en los sectores, así como la aparición de nuevas actividades productivas que puedan compensar el declive u obsolescencia de algunas actividades tradicionales.

La concreción de las propuestas en estas materias (niveles y procedimientos de participación, reivindicaciones a concretar...) sigue estando en el ámbito de la negociación sectorial, atendiendo a las características de los sectores, de su estructura negociada y del grado de implantación de la organización sindical.

6. Previsión Social Complementaria y Seguridad Social

Seguridad Social

Acceso a la jubilación parcial a través de convenios colectivos de empresa

Con motivo de los cambios introducidos por el Real Decreto Ley 8/2010 en la regulación de la jubilación parcial, se ha establecido un nuevo periodo transitorio para acceder a la misma con menos de 61 años que sólo es aplicable a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén afectados por un acuerdo o convenio colectivo de empresa en los que figure una cláusula que regule el acceso a la jubilación parcial⁷, siendo requisito en ambos casos que dichos acuerdos o convenios hayan sido suscritos con anterioridad al 25 de mayo de 2010. Este nuevo periodo transitorio tendrá efectos hasta el 31 de diciembre de 2012.

En el caso de los acuerdos colectivos de empresa se articuló un procedimiento a través de la Orden Ministerial TIN 1827/2010 para el registro de los mismos ante la Seguridad Social, de modo que sus efectos se garantizan por esta vía.

En el caso de los convenios colectivos de empresa que contuviesen una cláusula de acceso a la jubilación parcial, si los mismos han de ser renovados en 2011 deben incluir de forma explícita la renovación de la cláusula en cuestión señalando el lugar que ocupaba en el convenio anterior y la fecha de publicación del mismo. Mediante esta fórmula evitaremos posibles problemas administrativos en la tramitación de las jubilaciones parciales, al amparo del nuevo periodo transitorio regulado en el Real Decreto Ley 8/2010.

Contrato individual de prejubilación

La Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social, introdujo en el artículo 161 bis 2.d) de la Ley General de Seguridad Social una figura que no tenía respaldo jurídico anterior: el contrato individual de prejubilación, que no fue objeto de pacto con las organizaciones sindicales y que desde su creación cuenta con el desacuerdo de éstas porque supone poner en igualdad el acuerdo individual a los acuerdos colectivos; socavando, por tanto, los efectos de estos últimos; por ello, desde entonces venimos reclamando la modificación legal de esta figura.

La Administración de la Seguridad Social ha venido aplicando una interpretación restrictiva de esta nueva figura, al entender que los contratos individuales de prejubilación

⁷ Hemos de recordar que el resto de trabajadores y trabajadoras que no estén cubiertos por dichos acuerdos o convenios colectivos de empresa pueden acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social.

ción son de aplicación exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras que, bien por imperativo legal o bien por disposición convencional, se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva.

El Ministerio de Trabajo mantiene en estudio la regulación reglamentaria del contrato individual de prejubilación con la intención de dar amparo normativo a esta interpretación. No obstante, dicha regulación se dilata en el tiempo sin que actualmente tengamos perspectiva temporal para que sea aprobada. Sin perjuicio de cuál sea la solución final que se dé en esta materia y su amparo o no por los órganos jurisdiccionales, parece claro que la negociación colectiva es un ámbito natural de actuación en esta materia para conjurar los efectos negativos de una regulación legal que parece poner en pie de igualdad al acuerdo individual frente a la autonomía colectiva.

Por todo ello, y sin perjuicio de mantener nuestra posición de demandar un cambio normativo con rango de ley, como única vía para resolver definitivamente esta cuestión, la utilización de la negociación colectiva como herramienta para limitar el alcance de esta cláusula es una vía adecuada de actuación que, pese a las dificultades para utilizarla con aprovechamiento, puede ser mejor alternativa que limitarnos a confiar en la firmeza y buen criterio de la Administración a la hora de aplicar este precepto. Por ello, resulta oportuno y conveniente extender en los convenios colectivos una cláusula que regule el acceso al contrato individual de prejubilación en el sentido antes mencionado.

Previsión Social Complementaria

Desde la Confederación Sindical de CCOO 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 las 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 y trabajadoras sobre los resultados de la productividad de las empresas.

El 31/12/2006 finalizó, tras cinco prórrogas consecutivas, el plazo de exteriorización de los compromisos por pensiones regulados en convenios colectivos supraempresariales, definidos como la percepción de una cuantía a tanto alzado a percibir en el momento de la jubilación. Sin embargo, en 2010 aún se mantiene un importante número de convenios colectivos sectoriales que no han instrumentado la exterioriza-

ción de compromisos por pensiones a la que las empresas en ellos integrados están obligadas (702 convenios sectoriales que agrupan 504.918 empresas y 3.327.356 trabajadores y trabajadoras⁸). Estas empresas pueden haber cumplido individualmente esta obligación, sin embargo, los datos oficiales conocidos nos indican que en un número importante de casos no ha sido así, con la consiguiente asunción del riesgo de recibir sanciones administrativas derivadas de este incumplimiento.

Al cierre de 2010 más de la mitad de los empleados y empleadas públicos cuentan con plan de pensiones o mutualidad de previsión social (País Vasco). La cuantía de la previsión finalista de un porcentaje de la masa salarial para el exclusivo fin de promover instrumentos de protección social complementaria para las pensiones públicas de los empleados y empleadas de las distintas Administraciones es en su previsión para el año 2011 del 0,3%.

Finalizado el periodo de exteriorización obligatoria, el ritmo de creación de nuevos instrumentos de Previsión Social Complementaria ha descendido notablemente. No obstante, siguen existiendo algunos procesos de exteriorización de compromisos vigentes en la actualidad, por un lado, en sectores transitoriamente exceptuados como el sector financiero y en sectores no obligados a tal exteriorización como las Administraciones Públicas y, por otro, el desarrollo de la Previsión Social Complementaria en los convenios sectoriales.

Queda pendiente hacer extensiva, de una forma generalizada y eficaz, la previsión social complementaria a la pequeña y mediana empresa donde trabaja la inmensa mayoría de los trabajadores y de las trabajadoras. Para ello la herramienta más eficaz es la negociación colectiva, mediante el establecimiento de compromisos por pensiones en los convenios colectivos sectoriales y su desarrollo instrumentado a través de planes de pensiones de promoción conjunta.

En la actual coyuntura hay una dificultad evidente para priorizar esta materia en la negociación colectiva; no obstante, es útil para enriquecerla y para favorecer la recuperación económica. Asimismo, alcanza una importancia esencial dentro de los procesos de reestructuraciones empresariales y de operaciones societarias en los que las empresas están inmersas en la actualidad. Situaciones que, a menudo, se dan bajo fórmulas nuevas de las que hemos conocido y abordado en otros momentos en los que han tenido lugar reestructuraciones empresariales.

En los supuestos antes citados, tanto el mantenimiento como, en su caso, la mejora de los sistemas de previsión social complementaria ya existentes, así como su extensión a los trabajadores y trabajadoras afectados por estos procesos que no tengan estos sistemas de cobertura, pueden ser un objetivo en la negociación.

⁸ Datos a 31 de enero de 2010.

La Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria ha elaborado un documento con informaciones y criterios específicos en esta materia al que se tiene acceso a través de la página web de la CS de CCOO⁹. Estos criterios deben servir de referencia en esta materia para los equipos negociadores de convenios colectivos y de acuerdos empresariales.

Finalmente, debemos realizar una labor sindical intensa, también a través del marco de negociación colectiva, para evitar la situación de atomización que aparece vinculada al desarrollo de los planes de pensiones de empleo. La proliferación de planes de pensiones en cada empresa o Administración Pública es una manera inadecuada de extender la previsión social complementaria, que debilita la capacidad de intervención de los trabajadores y de las trabajadoras sobre estos instrumentos. Por ello debemos impulsar la integración, preferentemente en ámbitos sectoriales, de planes de pensiones de pequeño tamaño en otros de mayor dimensión.

⁹ www.ccoo.es / áreas/ seguridad social y previsión social complementaria / informes y publicaciones.

7. La ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso

La duración y ordenación de la jornada y la disputa sobre el control de los tiempos de trabajo y descanso forman parte de la organización del trabajo, constituyendo una materia de gran trascendencia en las relaciones laborales que va más allá de la negociación del convenio colectivo, trasladándose el conflicto al día a día en muchos sectores de actividad (comercio, hostelería, transportes, atención sanitaria, construcción, medios de comunicación, entre otros). Su regulación en el marco de los convenios colectivos debe dirigirse a equilibrar el uso flexible de los tiempos de trabajo y descanso, que permita atender a las necesidades de las personas y de las empresas, con el establecimiento de criterios que otorguen seguridad a ambas partes en relación a las condiciones en que se ejercerá la flexibilidad establecida. Es importante que las organizaciones de CCOO se planteen corregir la referencia a la organización del trabajo como «potestad exclusiva del empresariado», que aparece en muchos convenios colectivos, para situar esta materia como una más en el ámbito de la negociación colectiva y la regulación negociada de las relaciones laborales.

En el ámbito de la negociación colectiva, los criterios y actuaciones deben centrarse en los siguientes aspectos generales, junto con los 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 (1.749 horas fue la jornada media pactada en el conjunto de los convenios colectivos de 2008, último año cerrado a efectos estadísticos).
- 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 las jornadas especiales y 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.
- Regular las bolsas de disponibilidad, con indicación de causas, acuerdo previo con la RLT, periodo 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

La Ley de Igualdad ha establecido nuevos derechos en esta materia y ha mejorado otros. Es importante actualizar cuanto antes los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos que regulan medidas en esta materia para actualizarlos con arreglo a la legislación vigente, mejorarlos allí donde sea posible y regular lo que la ley deja abierto para su concreción en la negociación colectiva.

Conviene recordar que la simple adecuación del convenio a las nuevas normas legales no debe conllevar contraprestación alguna en la negociación, porque se trata de evitar que los convenios puedan conculcar los mínimos de derecho necesario presentando regulaciones inferiores a las establecidas por ley, a la vez que se favorece, a través del convenio, un adecuado conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Entre las medidas que se deben promover están las siguientes:

- 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 la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad, la totalidad del periodo de suspensión por paternidad y del periodo de suspensión por adopción o acogimiento.
- Reflejar en convenio, para mayor conocimiento general, los derechos establecidos en la legislación vigente y/o derivados de la doctrina jurídica, en relación a: compatibilidad de la suspensión por maternidad, paternidad, 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; posibilidad de hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo/a de forma fraccionada; posibilidad de ceder las diez últimas semanas de suspensión por

maternidad, aun cuando la madre no pueda incorporarse al trabajo por una incapacidad temporal; compatibilidad del 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; garantías de retorno al puesto de trabajo tras la excedencia por motivos familiares; libre elección de horario y turno para atender el cuidado de hijos menores y familiares enfermos o dependientes.

- Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la «reducción» de la jornada personal derivada del permiso por lactancia¹⁰; y regular el derecho a que la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, puedan acumular la hora de lactancia, o las que correspondan en caso de parto múltiple, para su disfrute en jornadas completas. 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.

¹⁰ La legislación establece un permiso de una hora por lactancia de un menor y que podrá utilizarse para «reducir» la jornada en media hora o para «interrumpir» la jornada, en una hora o dos medias horas.

8. La formación y la clasificación profesional

Los ocho grandes objetivos que sobre formación y clasificación profesional nos fijamos para el año 2010 siguen siendo válidos para la negociación colectiva de 2011, ya que los factores que configuraban el contexto en el que se iba a desarrollar ésta se mantienen y tan sólo la última reforma laboral ha introducido algunas modificaciones sobre formación que no afectan, de momento, de forma directa a la negociación colectiva. Es más, en algún caso remite su regulación específica a la negociación colectiva, como ocurre con la adopción de medidas que faciliten el acceso de los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal a la formación de la empresa usuaria. Lo mismo cabe decir sobre los contratos formativos o de prácticas o la inclusión de acciones de formación para los trabajadores afectados por despidos colectivos o expedientes de regulación de empleo.

Por tanto, para 2011 nuestro reto sigue siendo avanzar en la mejora de la formación profesional y en el ejercicio del derecho a la formación y su reconocimiento en todos los niveles de negociación en que tenemos capacidad de influencia. Es decir, articular esos derechos, mejorarlos, ampliarlos y consolidarlos para promover la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y el reconocimiento del valor del trabajo.

Impulsar la formación

- Con compromisos de inversión para que las empresas mejoren las posibilidades formativas de sus trabajadores y trabajadoras.
- Asegurar que se utilizan en su totalidad las bonificaciones de cuotas por formación.
- Establecer compromisos de inversión propia, más allá de las bonificaciones.
- Con planes de formación, considerando tanto las necesidades de la empresa como de los trabajadores, atendiendo a la equidad en la distribución de los recursos.

Facilitar el acceso a la formación

- Asegurar la participación de todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente de quienes cuentan con menor cualificación, garantizando la igualdad de trato y la ausencia de discriminaciones.
- Impulsar la formación de las trabajadoras con el fin de remover la segregación horizontal y vertical.
- Según el ET, el derecho a la formación debe reforzarse en relación a:
 - Los menores de 18 años (límite de turnos y actividad que perjudiquen su formación profesional).

- Quienes trabajan a tiempo parcial (por convenio colectivo).
 - Quienes tienen un contrato de duración determinada o temporal (por convenio colectivo).
 - Medidas de acción positiva para favorecer el acceso del sexo menos representado (por negociación colectiva).
 - Quienes están en excedencia para el cuidado de hijos o familiares (derecho a la asistencia a cursos de formación profesional).
- Para los empleados públicos este derecho se refuerza respecto a:
- Los miembros de las juntas de personal y los delegados de personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.
 - Durante el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
 - El personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Regular el tiempo para formación

- Dentro de la jornada de trabajo para la formación organizada por la empresa o la requerida para el ejercicio profesional.
- Retribución de las horas de formación como tiempo de trabajo o compensación en tiempo libre.
- Reparto del tiempo de formación entre empresa y trabajador/a (si en la formación hay un interés común deben repartirse esfuerzos y beneficios).
- Creación de bolsa horaria para formación, con la posibilidad de acumular periodos.
- Permiso de formación, estableciendo criterios sobre: condiciones de acceso, número de permisos año o porcentaje de la plantilla que puede disfrutarlo en un mismo periodo, prioridad en el acceso a personas menos cualificadas, 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), que cuenta con condiciones específicas de tiempo y financiación. La actual regulación amplía su cobertura a la *«participación en formación»*, no exigiendo que el horario del PIF coincida con las horas lectivas.
- Pactar el ejercicio del derecho personal a:
- Permisos para asistir a exámenes.
 - Preferencia a elegir turno de trabajo (títulos).
 - Adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación profesional.

Mejorar la calidad de la formación

- 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.
- Relacionado con lo anterior, abordar compromisos para la mejora de la calidad y diversificación de la oferta de formación, estableciendo un porcentaje de acciones referidas a los certificados de profesionalidad o, en su caso, al Catálogo Nacional de Cualificaciones.
- Además, conviene revisar y poner al día las referencias a la formación en los textos de los convenios.

Vincular la formación y la cualificación con la clasificación profesional

- Revisión de las clasificaciones profesionales.
- El Catálogo Nacional de Cualificaciones, que viene elaborando el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) desde hace varios 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.
- Vincular la formación a la promoción interna y a la estabilidad.
 - Regulación de los ascensos, teniendo en cuenta la formación...
 - La movilidad funcional.
 - Es un límite a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Reconocimiento de la cualificación

- En el RD 1224/09, de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia profesional, se reconoce legitimidad a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para solicitar **convocatorias específicas** en función de necesidades detectadas. Es este otro instrumento para la acción sindical que puede ser de enorme utilidad en procesos de reestructuración sectorial o (recualificación y detección de necesidades formativas), de regulación (evaluación y acreditación como en estos momentos con el sector de dependencia), etc.
- También pueden solicitarse PIF para participar en el proceso de reconocimiento.

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 y trabajadoras 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 las personas desempleadas participantes en cursos con un módulo de FCT.
 - Y las prácticas no laborales que realizan personas becadas o alumnado de los últimos cursos de la Universidad.

Reforzar el papel sindical en la formación

- Ampliar el papel sindical en las comisiones paritarias de formación en los sectores.
- Consolidar y extender los derechos de la RLT al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa, con independencia de sus vías de financiación (recordemos que el art. 64 del ET nos da derecho a emitir informe previo a la ejecución sobre los planes de formación profesional en la empresa).
- Crear comisiones de formación que asuman desde la elaboración del plan de formación a su aplicación, desarrollo y evaluación.

9. La prevención de riesgos laborales y medioambientales

La disminución de la siniestralidad y el hacer visibles las enfermedades profesionales para avanzar en su prevención son los objetivos fundamentales de la acción sindical en salud laboral. En este sentido, resulta prioritario conseguir completar el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo¹¹ (2007-2012) y trasladar a la negociación colectiva los objetivos en ella definidos, teniendo en cuenta también las repercusiones que la crisis económica tiene sobre la actividad y, en consecuencia, sobre la seguridad y salud en los centros de trabajo.

Sin embargo, la patronal mantiene dos frentes en la negociación, que son el presentar el absentismo como causa fundamental de pérdidas en la productividad y la necesidad de adopción de medidas para desincentivar que los trabajadores hagan uso del derecho de ausentarse en situaciones de derechos consolidados (permisos y licencias) o pérdidas temporales de salud. A tal fin han propuesto: el pacto de empresa para la reducción de los índices de absentismo, con el objetivo de obtener bonificaciones en cuotas de Seguridad Social por contingencia común, mediante la modificación del artículo 73.4 de la Ley General de la Seguridad Social, RDL 1/1994; el uso del despido objetivo, una vez reducido el requisito del índice de absentismo para el conjunto de la plantilla de la empresa a la mitad; y la eliminación de los complementos de mejora respecto a las prestaciones de Seguridad Social por contingencia común.

Ante este panorama se refuerza la necesidad de que en los convenios colectivos que se entren a negociar se fortalezca la consideración de los daños derivados del trabajo como contingencia profesional (así todas las enfermedades derivadas de trastornos músculo-esqueléticos), ya que es un supuesto excluido para la consideración del despido objetivo. Además, la consideración de contingencia profesional permite una prestación económica mayor para el trabajador afectado que impide que le apliquen la eliminación de los complementos de mejora por incapacidad temporal derivada de contingencia común. A su vez, debemos dar prioridad en la negociación colectiva a dos aspectos: el mantenimiento o consecución de estos complementos en las prestaciones del sistema por incapacidad temporal y a la definición convencional y precisa del concepto de «absentismo» para mejorar con ello las exclusiones que señala el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores. Es perfectamente viable la mejora vía convenio y debemos convencer a nuestros compañeros/as de la importancia de dar la batalla en este sentido.

En esta línea de trabajo y de cara a la negociación colectiva sería conveniente:

- Impulsar las facultades de trabajadores y representantes en las cuestiones relacionadas con las modalidades organizativas de la prevención en el seno de la empresa, por lo que se deberían introducir mejoras en las competencias

¹¹ En siglas: EESST.

de representación de los/as delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud, específicamente en la adopción de metodologías de evaluación e intervención en PRL¹², optando por métodos participativos (Objetivo 3 EESST).

- Mejorar los derechos reconocidos a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, especialmente los de participación y acceso a la información, definiendo claramente los contenidos de la misma en desarrollo de la legislación, así como el aumento del crédito horario para la realización de estas funciones.
- Ampliar el reconocimiento de las enfermedades profesionales y daños derivados del trabajo y, en consecuencia, su prevención, implantando protocolos de vigilancia de la salud y garantizando la participación en la planificación de las medidas basadas en el conocimiento de los resultados.
- Incluir en la relación de riesgos y enfermedades profesionales presentes en la empresa o sector, los riesgos psicosociales y los riesgos para el embarazo y la lactancia, adoptando planes y medidas de prevención para atender estas situaciones.
- Mejorar la formación a facilitar a los delegados y delegadas de prevención por parte de la empresa.
- Establecer criterios para la coordinación entre empresas obligadas (art. 24 LPRL¹³), prioritariamente con la creación de órganos estables entre las mismas que puedan ejercer con garantías los derechos de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales en todas las empresas obligadas.
- Desarrollo e implantación efectiva en todos los marcos de negociación de órganos específicos sectoriales para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario, para el desarrollo de programas en empresas de hasta 50 trabajadores sin representación elegida (agentes sectoriales).
- Desarrollo e implantación, en línea con el punto anterior, de programas de carácter territorial (agentes territoriales) dotados de partidas presupuestarias que garanticen su implementación.
- Incorporar como obligación la consulta y negociación con la representación legal de los/as trabajadores/as en las revisiones de conciertos con las MATEPSS¹⁴, actualmente recogido de forma explícita en una instrucción de la DGOSS¹⁵.
- Impulso de las medidas necesarias para asegurar que la protección dispensada por las MATEPSS se lleve a cabo con las máximas garantías.
- Incorporación de programas para el tratamiento de las drogodependencias en las empresas desde un punto de vista preventivo frente al disciplinario.

¹² Prevención de Riesgos Laborales.

¹³ Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁴ Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

¹⁵ Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

- Incorporar planes de movilidad¹⁶ en la empresa y las Administraciones Públicas para la reducción de la siniestralidad *in itinere* y la reducción de las emisiones de gases contaminantes, promoviendo los modos de transportes más sostenibles, a la vez que se analiza e incorporan criterios para la reducción de los accidentes de tráfico *en misión*.

Medio ambiente

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente obliga a las empresas y a las Administraciones Públicas a cooperar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños en el medio ambiente que nos rodea. Igualmente constituye una materia de indudable interés sindical y, por tanto, es necesario abordarla en el ámbito de la negociación colectiva para salvaguardar el posible impacto ambiental de la actividad productiva de las empresas, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

- En los centros de trabajo de más de 100 trabajadores se creará la figura del delegado/a de medio ambiente. Para el resto de las empresas establecer que los/as delegados/as de prevención asumirán competencias relativas al medio ambiente, siendo reconocidos como delegados/as, también, en esta materia.
- Poner en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.
- Proporcionar a las delegadas y delegados de prevención y medio ambiente los medios y la información necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones.
- El tiempo dedicado a la formación en materia de medio ambiente será considerado, al igual que el relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo efectivo de trabajo.

¹⁶ La adopción de medidas destinadas a favorecer una movilidad más sostenible en los desplazamientos a los centros de trabajo a través de acuerdos colectivos constituye un espacio de negociación en el ámbito de las relaciones laborales que va tomando cuerpo de forma progresiva, aunque de forma aún muy incipiente en cuanto a la conformación de planes de movilidad.

10. La igualdad de género en el ámbito laboral

Desde la aprobación de la LOIEMH¹⁷, los planes de igualdad constituyen un importante elemento de la negociación colectiva. Las características de este nuevo instrumento, los elementos que lo definen, con arreglo a la norma legal, la necesidad de un diagnóstico previo de la situación laboral de hombres y mujeres en la empresa y la dimensión del objetivo –erradicar las discriminaciones laborales por razón de género y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres– han llevado al sindicato a generar indicaciones muy precisas para abordar la negociación y evaluación de los planes de igualdad en las empresas, partiendo de la negociación en el marco del convenio colectivo de aplicación.

A pesar de que en estos tres últimos años se han negociado y firmado un número importante de planes de igualdad y hay abiertas negociaciones en bastantes empresas, son aún muchos los convenios y muchas más las empresas que debiendo haber iniciado este proceso no lo han hecho, por lo que es necesario seguir impulsando este objetivo sindical y los criterios que CCOO ha elaborado en torno a los planes de igualdad.

El seguimiento sindical realizado sobre esta materia ha puesto en evidencia las dificultades de conocer con precisión el número de planes de igualdad firmados hasta la fecha o en proceso de negociación, así como los compromisos adquiridos en convenios colectivos que, sin embargo, aún no se han puesto en marcha.

Mejorar el conocimiento sindical y público de la negociación en torno a **los planes de igualdad** pasa porque la totalidad de los planes, negociados conforme a la norma legal que los definen y a las que rigen los acuerdos y convenios colectivos, **deben ser registrados ante la autoridad laboral y publicados en boletines oficiales** bajo cualquiera de estas dos modalidades:

- Como parte integrada en el contenido del convenio colectivo de empresa o de un acuerdo marco de grupo de empresa.
 - Como acuerdo de empresa adicional al convenio de empresa o cuando a la misma le sea de aplicación un convenio sectorial.
- En estos supuestos, el texto del acuerdo debería identificar con precisión a las partes negociadoras y firmantes, el ámbito funcional y personal, el número de personas afectadas, la vigencia del acuerdo, el código y denominación del convenio de referencia.

El RD 713/2010, de 28 de mayo, de Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, contempla el registro y publicación de los acuerdos sobre planes de igualdad cuando éstos tienen eficacia general por estar negociados y firmados por las partes legítima-

¹⁷ Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

das para hacerlo y el registro y depósito para aquellos que carecen de dicha eficacia general.

Aunque esta posibilidad de registro y publicación ya existía con anterioridad, apenas se ha utilizado hasta ahora, por eso se hace necesario recordar la importancia de cumplir con el procedimiento de registro oficial.

Igualmente es necesario llamar la atención sobre la necesidad de que **los procesos de negociación y de firma de los planes de igualdad se deben regir por los mismos principios que la negociación de cualquier otro acuerdo colectivo para que tengan eficacia general**. Es decir, que siempre deben formar parte de la mesa negociadora todas las partes legitimadas para negociar en representación de la plantilla de una empresa o grupo de empresas, ya sea la representación unitaria o preferiblemente las organizaciones sindicales (secciones sindicales y/o federaciones sindicales) y la firma debe realizarse por quienes ostenten la representación de al menos al 50% más uno de la plantilla incluida en el ámbito del acuerdo.

Esta indicación se hace necesaria al observar que las negociaciones y la firma de los planes de igualdad se hacen bajo formulaciones muy diversas y, en muchos casos, con criterios muy diferentes a las normas que regulan la negociación de convenios y acuerdos colectivos, lo que puede restar legitimidad y eficacia normativa. El que se delegue la negociación en una comisión «ad hoc», normalmente una comisión de igualdad, no significa que el acuerdo final no deba ser refrendado por quienes ostentan la legitimidad para negociar y acordar.

Es fundamental **asegurar la participación sindical en la realización del diagnóstico que precede a la elaboración negociada de un plan de igualdad**, corrigiendo —allí donde sucede— la tendencia a dejar en manos de la empresa o de una consultora externa contratada por ésta la realización del diagnóstico de la situación de la plantilla en relación a los parámetros de igualdad y no discriminación, porque esta cesión suele conllevar la pérdida de acceso y verificación de los datos que han sido utilizados para realizar el diagnóstico.

Por otra parte, las **medidas de igualdad** que todos los convenios colectivos deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole, tales como:

Acciones positivas

Como medio 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 a las mujeres, a igualdad de méritos, ya que son quienes presentan mayores niveles de desempleo, de temporalidad, de exclusión profesional y menores niveles de reconocimiento profesional y retributivo. Sólo deberán ser favorecidos los hombres cuando se trate de medidas que indirectamente contribuyan a la eliminación de discriminaciones por razón del género (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 sexo

- 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.
- 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.

Medidas de apoyo contra la violencia de género

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 género, 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, es una de las materias que debemos seguir impulsando en la negociación colectiva.

Otras medidas

También es necesario 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 sentido, debe ser evitado el uso de cláusulas declarativas que asumen la utilización del término masculino como genérico para ambos sexos. 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 empresa, evitando incluir referencias al colectivo incluido que estén expresadas en términos masculinos.
- 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 (ejemplo: función que realizan, o personal de...).

La acción sindical cotidiana de las organizaciones y representantes de CCOO en los centros de trabajo debe prestar especial atención a la detección y erradicación de las situaciones de discriminación por razón de género. En esta función es necesario ejercer el derecho legal de la representación sindical y de la plantilla a recibir anualmente información sobre las medidas o políticas de igualdad adoptadas por las empresas, así como sobre los datos básicos de la composición de la plantilla, desagregados por sexo ampliando, a través de la negociación colectiva, el contenido que debe tener la información anual.

El compromiso de CCOO con la igualdad de género tiene que tener su correspondencia en la conformación de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, para que la presencia de mujeres en las delegaciones de CCOO sea proporcional a su nivel de afiliación y/o a su presencia en la empresa o sector.

11. Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad

En nuestro país, una de cada doce personas del total de la población tiene algún tipo de discapacidad; aproximadamente 3,5 millones de personas, de las cuales 1,3 millones están en edad laboral y un 28% de todas ellas presenta dificultades severas para integrarse en el mercado de trabajo. 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 son 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.

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»*. Las comisiones paritarias de interpretación y aplicación deben incorporar a su actuación periódica la verificación del cumplimiento de la cuota de reserva fijada en el convenio de aplicación.
- 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.
- 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 deben 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» debe promoverse 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 y, en todo caso, como mínimo a un trabajador/a.

12. 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 años, siendo uno de los más importantes cambios sociales de esta primera década 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 aparejada la carencia de derechos laborales y sociales y, en un porcentaje importante, también la explotación laboral y sexual 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 sustentados, 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 CCOO 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 unas condiciones de trabajo dignas, comenzando por la erradicación de una

práctica bastante extendida como es la de considerar que dado que, estas personas cuentan con permisos temporales de residencia en el país, su contratación debe ser también temporal.

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

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

- Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en las cláusulas generales y específicas de derechos de igualdad.
- Fomentar la contratación indefinida de inmigrantes, rompiendo con la práctica abusiva de vincular el contrato de trabajo con la vigencia temporal del permiso concedido.
- 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.
- Adoptar planes para la gestión de la diversidad en la empresa, donde se integren un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la eliminación de cualquier discriminación y la igualdad plena de derechos y deberes, condición básica para la integración y el mantenimiento de la cohesión social.

13. Igualdad de trato y no discriminación laboral por razón de identidad sexual

En aplicación de los compromisos que la Confederación Sindical de CCOO ha suscrito con la FELGTB¹⁸, el sindicato está impulsando campañas y acciones concretas contra la discriminación de las personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales (LGTB) para promover la igualdad de derechos, el respeto y la dignidad, independientemente de la orientación sexual y la identidad de género.

Aunque en España ha habido un importante desarrollo en el reconocimiento legal de los derechos de las personas del colectivo LGTB, CCOO considera que aún **hay que realizar un gran esfuerzo para garantizar que esa igualdad sea real también en el conjunto de la sociedad y, particularmente, en el mundo laboral**, donde siguen dándose situaciones de exclusión, discriminación y acoso.

El acceso a un puesto de trabajo decente en igualdad de condiciones para todas las personas es condición necesaria para la inclusión social, siendo la visibilización de la diversidad afectiva y sexual en el mundo laboral uno de los primeros pasos para combatir actitudes homofóbicas.

Las personas transexuales –particularmente las mujeres– conforman uno de los grupos de población con mayor riesgo de exclusión social, con importantes dificultades para acceder a un empleo o para conservarlo durante el proceso de reasignación sexual.

En el marco de la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa, así como en el ejercicio de la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras en el centro de trabajo, Comisiones Obreras desarrollará su compromiso con la lucha por la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos sociolabores del colectivo LGTB, y prestando una atención muy especial a la realidad de las personas transexuales en el mundo del trabajo.

Para ello exigirá la adopción de programas de inserción laboral para que las personas transexuales tengan acceso al empleo sin riesgo de exclusión o discriminación; velará por asegurar el acceso a la formación y promoción profesional en condiciones de igualdad de cualquier persona, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta que pueda estar basada en la orientación sexual o en la identidad sexual de las personas trabajadoras, así como en el ejercicio del derecho al disfrute de permisos laborales y cualquier otro derecho inherente al puesto de trabajo.

¹⁸ FELGTB: Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales.

14. La responsabilidad social empresarial (RSE)

Respecto a la responsabilidad social de las empresas (RSE), debemos partir del mandato que se incluye en las ponencias del 9º Congreso de CCOO: *«Desarrollar los aspectos derivados de la adopción de programas de RSE que, más allá del cumplimiento de las leyes y normas, deben sentar las bases de un renovado pacto de las empresas con sus trabajadores y los entornos en los que desarrollan su actividad»*. Trasladar los acuerdos congresuales nos responsabiliza de tal manera que se tenga en cuenta que los elementos vinculados con la RSE pueden significar grandes avances si estamos preparados para ello en nuestra actividad sindical.

Es cierto que el actual marco de crisis económica mundial no parece ser el más propicio para ubicar estos temas en un lugar prioritario, puesto que el concepto de RSE se desarrolló en momentos de bonanza económica. Sin embargo, no debemos olvidar que precisamente la falta de responsabilidad ha sido un factor clave en la situación que estamos viviendo. Por tanto, es necesario subrayar que las políticas de RSE no son solamente oportunas, sino más necesarias que nunca, y con ello un cambio sustancial en nuestra concepción de la economía, de los procesos productivos, de la creación de valor, del sistema de consumo, de las relaciones e interdependencias existentes entre el crecimiento económico y el progreso social, de la gestión responsable de los recursos naturales y del impacto de las actividades económicas sobre el medio ambiente.

Desde hace tiempo contamos en España con documentos que abordan este tema: el documento sobre RSE resultado del diálogo social; el informe elaborado por la Subcomisión del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la RSE; la Proposición no de ley sobre RSE del Congreso de los Diputados; el documento del Foro de Expertos de RSE y el Plan Director III en relación a la Cooperación al Desarrollo y la RSE. En todos ellos se consagran elementos y recomendaciones muy importantes en la materia que nos concierne y, en la mayor parte, coincidentes en temas sustanciales. A éstos debemos agregar la reciente ley de RSE de Extremadura y los distintos documentos que emanen del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), muy significativos, ya que contendrán criterios consensuados entre los diferentes grupos de interés que integran el Consejo y, por tanto, un punto inicial mínimo desde el que realizar nuestra labor.

Y es aquí, donde habitualmente comienzan los primeros conflictos a la hora de convertir estos criterios y recomendaciones en compromisos con la empresa, porque en la práctica se intenta soslayar a los representantes de los trabajadores/as, a los sindicatos. Muchas de las iniciativas en RSE se realizan desde la unilateralidad, la autorregulación y la autocertificación.

Para CCOO es imprescindible el papel que la negociación colectiva puede y debe desempeñar en la promoción de las iniciativas y estrategias de RSE, reforzando el

papel de los sindicatos dentro y fuera de la empresa. Debemos estar en condiciones de promover la asunción de compromisos pactados entre las empresas y los sindicatos y, a la vez, evitar que la práctica de la unilateralidad que caracteriza la adopción de compromisos voluntarios por parte de las empresas, se convierta en sucedáneo de la negociación colectiva. O peor aún, pretenda en las relaciones laborales la sustitución de los sindicatos por otro tipo de organizaciones sociales.

Las organizaciones sindicales, en colaboración con otros grupos de interés, no pueden ni deben tener un mero papel de espectadores, sino que han de ser actores de la RSE; esto supone tener un papel activo y protagonista de la reivindicación de la responsabilidad social en la empresa, en su elaboración, en su aplicación, en el seguimiento, en la auditoría, más allá de la mera información sobre los resultados o de los compromisos adquiridos exclusivamente por la empresa. El sindicato debe situarse como actor principal de la RSE en lo referido al ámbito sociolaboral. Es fundamental entender que los grupos de interés no pueden concebirse como una suma de individuos, sino como un colectivo organizado. De ahí la necesidad de diálogo entre las empresas y los representantes de estos grupos de interés, que en el caso de las personas trabajadoras son las organizaciones sindicales.

Las prácticas empresariales deben ser más transparentes, más comprometidas y consecuentes con la empresa y con el entorno en que desenvuelve su actividad. El compromiso sindical con la RSE, a la vez que demanda un salario justo y un empleo de calidad, exige transparencia en la toma de decisiones, respeto por el medio ambiente y comportamientos democráticos en las relaciones laborales.

En consecuencia debemos plantear como criterios concretos de actuación:

- La creación de espacios de RSE en el seno de las empresas con participación sindical, haciendo más exigible esta reivindicación en aquellas empresas y/o grupos donde se haya publicitado la RSE. La empresa debe reconocer a los trabajadores como grupo de interés en sus compromisos de responsabilidad social, y establecer la relación con ellos a través de sus representantes, es decir, las organizaciones sindicales de su ámbito, las secciones sindicales de empresa, los comités de empresa o los delegados de personal. Los trabajadores y sus representantes, además de participar en la consulta previa, deben hacerlo en la verificación de las memorias y balances sociales que se incorporan a los informes anuales. Y en aquellos casos en los que no exista esa participación sindical, deberemos exigir igualmente el cumplimiento de los compromisos en RSE asumidos unilateralmente por las empresas.
- La fórmula de los códigos de conducta desarrollados en los ámbitos internacionales y/o las referencias a compromisos en RSE en determinados sectores pueden servir de ejemplo a trasladar al ámbito de la negociación colectiva. Las empresas deben asumir compromisos de responsabilidad social a través de

un código de conducta propio, por adhesión a uno de ámbito más amplio, o en aplicación de un convenio o acuerdo de ámbito superior, y cumplir los objetivos de sostenibilidad social y medioambiental en toda su cadena de producción y distribución (filiales, proveedores, contratas y subcontratas).

Las empresas que hayan asumido compromisos de responsabilidad social se reunirán anualmente con la representación de los trabajadores/as para realizar un balance de su aplicación, seguimiento y verificación, así como de la corrección de los incumplimientos detectados.

Es fundamental exigir este balance social. Es imprescindible el control de los compromisos asumidos, socialmente impuestos, así como la intervención sindical, desde la empresa y en toda la cadena de producción, con el sindicalismo supranacional en el momento de la internacionalización de los procesos, pero sabiendo que nuestra primera responsabilidad está en la casa matriz para su gestión eficaz.

Debemos penetrar en el conocimiento sindical de los compromisos y en el de las empresas que forman las cadenas de contratas, subcontratas, producción y distribución. Por lo tanto se incluirá en los compromisos de RSE, la obligación de las empresas de proporcionar regularmente estos datos a los representantes de los trabajadores, junto al desglose de su facturación e indicando, si fuera el caso, la correspondiente a cada país de su cadena. Abarcar todo el ciclo productivo nos puede ayudar en la negociación de acuerdos marco internacionales junto a los sindicatos de los países donde actúa la empresa y sus contratas o subcontratas.

- Las políticas de RSE deben servir para evitar que los desafíos de la internacionalización supongan un retroceso a los derechos sociales y laborales. Las múltiples ayudas de carácter público que reciben las empresas, ya sea para la internacionalización de su actividad o por los posibles impactos, tanto internos como externos, sobre las condiciones laborales y socioeconómicas, necesariamente han de verse condicionadas a compromisos de RSE, en materia de empleo, de mejora de condiciones de trabajo y en temas medioambientales.
- Respecto a la Inversión Socialmente Responsable (ISR), resulta indispensable la inclusión de criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno en las pautas de selección de las inversiones. La eficiencia económica no es incompatible con la ISR. En CCOO ya estamos elaborando nuestros propios criterios e indicadores. Podemos intervenir en materias tales como fondos de pensiones (a través de las comisiones de control), juntas de accionistas, elaboración de memorias, desarrollo de códigos éticos en la negociación colectiva, en órganos de gobierno con participación sindical. La IRS permite, gracias a la introducción de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en los análisis de inversión, obtener la rentabilidad necesaria y reducir el riesgo en el pago de las prestaciones, objetivo principal de los planes de pensiones de los trabajadores.

La adhesión a la iniciativa de Naciones Unidas *Principios para la Inversión Responsable* es importante para la promoción de la IRS y de los criterios RSE,

tanto en las empresas como en los mercados de capitales, y puede apoyar la acción sindical en las comisiones de seguimiento de los fondos de inversiones en los que CCOO participa, e introducir criterios compatibles con los derechos laborales vinculados a un modelo de desarrollo más justo y sostenible. Debemos considerar la ISR como un instrumento más de acción sindical en la empresa.

- La memoria o informe de sostenibilidad es el documento más revelador en la RSE, ya que en ella se refleja la política de las empresas en este tema. Por tanto es ineludible no sólo la lectura de la misma, sino también la comprobación de sus datos y, aún más importante, la inclusión del punto de vista sindical en ella, negociando con la empresa una relación de los indicadores adecuados a su actividad y procedimientos concretos de producción y distribución. Los criterios de los que debemos partir son los establecidos por el Global Reporting Initiative (GRI) y, en el futuro, aquellos que se establezcan en el CERSE.
- Respecto a las políticas de igualdad y la RSE, es necesario subrayar que, aunque la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contiene un título específicamente dedicado a la igualdad en la RSE, no ha integrado un modelo satisfactorio respecto a ésta. Se mantiene cierto nivel de indefinición que permite a las empresas ofrecer pruebas de su responsabilidad social sin necesidad de garantizar el cumplimiento de la legislación social local y/o internacional. Este hecho viene corroborado por los estudios sobre experiencias concretas realizados por el propio sindicato. En todos los temas, y más aún en éste, la RSE debe ser integral, transversal y comprender al conjunto de la sociedad. La visión de la igualdad en las políticas de RSE le otorga credibilidad y eficacia, y tiene que incluir la perspectiva y el impacto de género, tanto en su implantación como en su diseño.
- La sensibilización, formación y divulgación de los temas vinculados con la RSE debe ser integral y transversal. Debe afectar al conjunto de la sociedad y debe transmitirse en el conjunto de políticas formativas: comunidad educativa, haciendo especial hincapié en la enseñanza pública y sociedad civil. Las organizaciones sindicales que formamos parte de ella, a través de nuestra influencia en las comisiones tripartitas de formación, debemos prestar especial atención a los programas de formación continua, para que no sólo los representantes de los trabajadores, sino que los trabajadores y trabajadoras reciban formación en este tema. No debemos dejar exclusivamente en manos de las escuelas de negocios esta materia. Además, la RSE debería formar parte de todos los programas de información y asesoramiento que la Administración impulsa para apoyar proyectos de inversiones, y tener tanta importancia para las Administraciones como la información sobre los marcos legales y fiscales del país donde se invierte.
- La internacionalización de las empresas españolas, no sólo las empresas financieras, de telecomunicaciones o energéticas, es un hecho constatado y las cifras hablan por sí solas. La falta de transparencia y de rigor con la que utilizan este tipo de fondos hace necesario el criterio obligacional para las empre-

sas de que se condicionen estas ayudas a la adopción de compromisos en RSE cuantificables y medibles.

La política de promoción de las empresas españolas en el exterior debería promover al mismo tiempo comportamientos responsables y empleos dignos y sostenibles. La política gubernamental sobre responsabilidad social corporativa debería ser una política transversal al resto de políticas comerciales o de exportación. No sólo porque las prácticas de las empresas españolas fuera de nuestro país afectan a la imagen de España en el mundo, que también, no sólo porque el Gobierno está obligado a cumplir los acuerdos internacionales que aprueba en los distintos ámbitos intergubernamentales, como las normas que ha ratificado en la OIT o a las que se ha comprometido en la OCDE o las que consensua en las reuniones medioambientales o de derechos humanos en las agencias de la ONU, sino también para dar seriedad, coherencia y rigor a su política de RSE¹⁹.

- Respecto a las competencias del CERSE, la futura Ley de Economía Sostenible incorporará algunos nuevos contenidos. CCOO y UGT elaboramos un documento conjunto que recogía las valoraciones que efectuamos tras la revisión del texto articulado del anteproyecto. Para ambas organizaciones resulta necesario disponer de un conjunto de características e indicadores para la evaluación, así como para la verificación externa y la intervención de los grupos de interés, en materia de responsabilidad social, promocionando la utilización de memorias de sostenibilidad (triples memorias o balances) como instrumento de evaluación, evolución y progreso dentro del marco de una economía sostenible. Estamos a favor de la existencia de una «certificación pública», entendida más como acreditación de certificadores que certificación directa de empresas responsables, para de alguna manera proveer de homogeneidad y credibilidad la situación actual en la que los sistemas de acreditación o certificación privados existentes no han tenido éxito precisamente por su escasa fiabilidad.
- Debemos dar a conocer nuestra posición y nuestros criterios como organización sindical, difundir nuestras propuestas y estrategias compartidas con el Movimiento Sindical Internacional²⁰ y con las organizaciones con las cuales se coopera. Por otra parte, es fundamental la coordinación explícita de los diferentes ámbitos en los que actúa la responsabilidad social y nuestra participación efectiva en los diferentes organismos en los que se desarrolla, con el fin de fortalecerlos y revitalizarlos (observatorios, Pacto Mundial, Consejo de Cooperación, CERSE, etc.).

¹⁹ Respecto a las normas internacionales, debemos resaltar la reciente aprobación de la norma (guía) internacional ISO 26000.

²⁰ Un documento de interés especial es la *Resolución sobre sindicatos mundiales, empresas mundiales* que acuerda la Confederación Sindical Internacional en su 2º Congreso, celebrado este verano: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_05-Sindicatos_mundiales_empresas_mundiales-final.pdf

15. Reforzar la negociación colectiva y la intervención sindical

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 en breve una negociación bipartita para la modificación de la regulación legal de la estructura de la negociación colectiva, tal como se recoge en este mismo capítulo, 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 del 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 desarrollarse según se acuerde a nivel interno 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 con-

venios 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.

A su 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.

La negociación para la reforma de la negociación colectiva

El compromiso de abordar en el ámbito del diálogo social bipartito las negociaciones en torno a los cambios que deberían acometerse en materia de regulación de la negociación colectiva se encuentra recientemente en la Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, de 29 de julio de 2008, y en la Disposición Adicional Única del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), firmado el día 9 de febrero de 2010.

El 6 de mayo de 2010, CCOO y UGT presentaron a CEOE y CEPYME una propuesta de índice de materias a incluir en esta negociación, emplazando a las patronales a consensuar el temario, los criterios de composición de la comisión negociadora, el calendario de negociación y el método de trabajo.

La respuesta patronal ha tardado cinco meses en llegar, tras reiterados requerimientos enviados por ambos sindicatos. Una respuesta bastante imprecisa en buena parte de las materias que toca, silencio total sobre algunas de las materias propuestas por los sindicatos, como los temas de participación sindical, y una orientación muy divergente de la que tenemos los sindicatos en aquellos puntos en los que han precisado más su posición, como la eliminación de la ultractividad, la prevalencia del acuerdo en la empresa o el mantenimiento de la actual estructura de negociación colectiva, por considerar muy problemática su modificación.

La actitud mantenida en estos meses y el propio contenido de la carta no permiten vislumbrar una negociación fácil ni ágil, muy condicionado su inicio efectivo a la superación de la situación interna por la que atraviesa la CEOE para la sustitución de su presidente. Abordado el tema en la Comisión de Seguimiento del AENC, reunida el 24 de noviembre, se ha acordado iniciar las negociaciones a principios del mes de enero.

Las propuestas básicas del documento de CCOO y UGT presentado el 6 de mayo, en relación a las **medidas para completar y fortalecer la estructura de la negociación colectiva**, se recogen a continuación:

- La estructura negocial en nuestro sistema de relaciones laborales carece de criterios de ordenación y articulación de niveles de negociación adecuados, lo que conlleva patologías que se han enquistado en nuestro sistema de negociación colectiva.
- El marco legal sobre el sistema español de negociación colectiva responde básicamente al aprobado hace tres décadas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y, pese a las reformas normativas operadas (particularmente la Ley 11/1994), y de los planteamientos de racionalización de la estructura de la negociación colectiva acordados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ejercicio de la autonomía colectiva (fundamentalmente el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997), puede afirmarse que la regulación legal no refleja la compleja y variada realidad negocial de nuestro sistema de relaciones laborales, impone limitaciones a las iniciativas de articulación autónoma de la negociación colectiva, y ha quedado superada por la complejidad de la organización de las empresas y de la realidad empresarial sobre la toma de decisiones en el mercado.
- La estructura es diferente según el sector de referencia: sectores y subsectores regulados por un convenio estatal, de comunidad autónoma, provinciales y convenios de empresa; sectores o subsectores provinciales y de empresa, sin regulación sectorial estatal. No obstante, la falta de homogeneidad de nuestra estructura negocial encuentra una cierta explicación en la compleja caracterización de nuestro tejido productivo (dimensiones de las empresas, de los mercados según ámbitos geográficos y de las actividades del tejido productivo).

Para dar solución a los problemas que plantea actualmente la estructura de la negociación colectiva, sería necesario actuar sobre:

- La autonomía sectorial en la vertebración y articulación de la negociación colectiva. Coordinación sectorial estatal y redefinición de sectores de actividad económica.
- Medidas para potenciar y aumentar los convenios sectoriales de ámbito estatal y su articulación con los convenios de ámbito inferior: provinciales, autonómicos y/o de empresa o con los acuerdos de empresa.
- Resolver los factores que generan inseguridad jurídica en la ordenación de las fuentes de la relación laboral.
- Las reglas de concurrencia y distribución de materias entre los distintos ámbitos de negociación colectiva.
- Instrumentos para el seguimiento y control de la aplicación de lo acordado convencionalmente en materia de articulación.

- La fragmentación y la atomización de los convenios colectivos.
- La cobertura de las actividades sin convenios sectoriales de referencia, mediante la ampliación de ámbitos funcionales, la extensión de convenios, o la creación de nuevos, promoviendo la coherencia en la definición del ámbito funcional de los convenios sectoriales que puedan existir en distintos niveles territoriales.
- La creación de nuevos ámbitos de negociación garantizando la ausencia de concurrencia y la invasión de ámbitos negociales ya establecidos.
- Los ámbitos personales.
- La adaptación del sistema de negociación colectiva a las nuevas actividades económicas: grupos de empresas, el trabajo de empresas «en red», empresas con dos o más actividades, empresas de dimensión comunitaria.
- La negociación colectiva y las normas sobre competencia en los mercados.

1. Legitimación para negociar

- Legitimación empresarial.
- Legitimación sindical y unitaria.

2. Administración de los convenios

- Funciones y composición de las comisiones paritarias.
- Procedimientos y plazos de actuación de las comisiones paritarias.

3. Participación colectiva

- Derechos de las organizaciones sindicales.
- Régimen de información, consulta y negociación.

4. Deber de negociar

- Negociación de buena fe.
- Información para la negociación.
- Solución autónoma de conflictos.

5. Propuestas de carácter institucional

- Campañas institucionales y en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales para difundir los cambios en el sistema de registro de conve-

nios y acuerdos colectivos (registro informático) y en las hojas estadísticas de los convenios.

- Entrega a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de los datos relativos a los documentos registrados en el futuro Registro Informático de Convenios y Acuerdos Colectivos.
- Negociar y establecer un procedimiento administrativo para la identificación de los convenios colectivos sin aplicación efectiva (cierre de la empresa con convenio propio, integración en otros ámbitos funcionales o territoriales, etc.) y las medidas a adoptar en cada caso.
- Mejorar y clarificar la información sobre los convenios y acuerdos colectivos incorporando el código del convenio colectivo en la documentación de cotización a la Seguridad Social; en las nóminas, etc.
- Evaluar, en su caso, reforzar el papel del Observatorio de la Negociación Colectiva en España. Planificación y puesta en marcha del Mapa de la Negociación Colectiva, a partir de la entrada en funcionamiento del nuevo Sistema de Registro Informático.
- Revisar el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Criterios para reforzar la negociación colectiva y la intervención sindical en el marco de la negociación sectorial y de empresa

Estructura y articulación de la negociación colectiva

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.
- Ampliar los niveles de cobertura de la negociación colectiva tomando iniciativas de cobertura de vacíos a través bien del impulso de marcos sectoriales de negociación nuevos o en ausencia de posibilidades reales por inexistencia de patronales u otras causas, a través de iniciativas de extensión de convenios a promover por las organizaciones sectoriales del sindicato cuando se detecten estos supuestos.
- 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 o propuestas de extensión, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier iniciativa. Una vez firmado un convenio sectorial de nueva creación o producida una extensión de convenio, la organización responsable del ámbito en cuestión debe realizar una amplia difusión del mismo en todos los centros de trabajo.

Los derechos de participación sindical

- Ampliar los derechos de información, consulta y negociación, con una particular atención a aquellas que permitan reforzar el papel 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.
- Fortalecer 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.
- 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.

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.

Además de las competencias existentes en la actualidad, deberían ampliarse las competencias de las comisiones paritarias de los convenios colectivos de centro de trabajo, empresa o grupo, en relación a:

- Recibir y evaluar un informe trimestral sobre evolución del empleo.
- Revisar y, en su caso, adecuar el texto del convenio a la normativa legal aplicable.

Y en los convenios sectoriales, ampliar las competencias para:

- Recibir y evaluar los informes trimestrales sobre empleo (contratación, subcontratación, extinción) y los informes anuales sobre situación y medidas para la igualdad de género, de las empresas en donde no existe RLT.
- Realizar un informe, al menos semestral, de la evolución del empleo en el sector.
- Evaluar el grado de aplicación en las empresas de su ámbito de aspectos esenciales del convenio, mediante la realización de encuestas u otros procedimientos similares, al menos una vez durante la vigencia del convenio.
- Revisar el texto del convenio para su adecuación a la normativa legal aplicable.

Recursos para la actividad sindical, como medio para poder abordar las crecientes obligaciones de intervención en nuevas materias (coordinación de empresas que comparten el mismo centro de trabajo; colaboración en la prevención y eliminación del acoso y de las discriminaciones por razón de sexo; control de la subcontratación y del trabajo autónomo dependiente, entre otras).

- Dotar recursos para la actividad sindical: aumento de las 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).

