

CRITERIOS Y ORIENTACIONES

PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Y ACCIÓN
SINDICAL**



2022



Área de Política Sindical

INTRODUCCIÓN

GUÍA DE UTILIZACIÓN

Al igual que en criterios anteriores, los actuales otorgan una importancia fundamental no sólo al contenido de lo acordado, sino al **procedimiento de negociación** y al momento de **preparación** y de **evaluación** y **seguimiento** de la misma, por tanto, no debemos omitir el último apartado, donde la **participación** de las personas afectadas por la negociación, y en particular, de nuestra afiliación, debe adquirir un protagonismo fundamental en la negociación.

A lo largo del documento encontraremos diferentes **enlaces** a normativa, herramientas elaboradas por CCOO de Industria u otros textos y documentos de acuerdos que recomendamos que se consulten. No olvides pasar el cursor por encima para acceder a ellos.

Tendrás acceso a distintas propuestas que se podrán completar con los distintos ejemplos que se incorporan o enlazan.

Afrontar la responsabilidad de la negociación, en toda su extensión, de una manera ágil, eficaz y participada

Los criterios que presentamos para 2022 son fruto de la realización de grupos de trabajo, debates y jornadas específicas en el conjunto de la organización. Hemos hecho una valoración de los criterios de los años anteriores teniendo en cuenta los dos años de pandemia -que ha supuesto una dificultad añadida a la negociación colectiva- y hemos tratado de adaptar los Criterios anteriores a la realidad negociadora y al contexto económico social y político del momento, pero manteniendo muchas de nuestras propuestas anteriores.

Por otro lado, como hemos venido remarcando durante la implantación de los últimos criterios, la Negociación Colectiva debe ser entendida en su máxima extensión, y por tanto, no sólo hacemos referencia a recomendaciones en Convenios Colectivos Sectoriales o de empresa, sino también a otros acuerdos, por ejemplo en materia de formación para el empleo, planes de igualdad o planes industriales.

Contexto

Llevamos dos años inmersos en una crisis sanitaria que ha provocado una crisis económica y social. Han sido momentos de gran actividad sindical para hacer frente a las consecuencias de la pandemia, en un primer momento con la negociación de ERTES que salvaran el empleo y las condiciones de las personas trabajadoras tras la paralización o ralentización de la actividad por la Covid-19.

Pero además con la negociación de acuerdos y de convenios colectivos que había que seguir negociando en condiciones muy difíciles.

El diálogo social tripartito ha conseguido importantes acuerdos, ERTES, Teletrabajo, ley Ryder, SMI, y ha terminado en 2021 con el acuerdo para la reforma laboral reflejado en el RD 34/2021. Esta reforma supone una importante mejora de los derechos laborales de la clase trabajadora. Pretende acotar la temporalidad, pero además recupera el valor de la negociación colectiva recuperando la ultraactividad de los convenios colectivos y la prevalencia del convenio sectorial sobre el convenio de empresa.

Por el contrario, el diálogo social con CEOE y CEPYME no ha conseguido cerrar un nuevo AENC que proponga unas líneas mínimas para la negociación colectiva principalmente por la negativa de las organizaciones empresariales. Es de esperar que se retome este año y se pueda acordar un AENC que facilite la renovación de los acuerdos y convenios colectivos.

Objetivos a conseguir

- Recuperar la **centralidad** del trabajo, y del convenio colectivo, no sólo como elemento defensor y generador de derechos, sino como un aspecto básico de nuestra acción sindical, que nos permite **poner en valor el papel del sindicato en el reparto de la riqueza y eliminación de desigualdades**.



Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización

A la hora de abordar este tema, además de los criterios y orientaciones contenidos en este documento, se deberá atender a lo recogido en el documento elaborado por la Secretaría de Acción Sindical Confederal y en el que ha participado CCOO de Industria.

Temas como la flexibilidad laboral y el tiempo de trabajo, movilidad interna y externa, la formación y cualificación, la salud laboral, el respeto a la privacidad, los modelos de representación legal de las plantillas, la conciliación y corresponsabilidad, o los sistemas de financiación de la seguridad social etc. Se verán afectados por esta "transformación digital", algo que debemos prever y controlar a través de la negociación colectiva y el diálogo social.

- Para ello es fundamental no sólo acertar en el **contenido** de lo negociado, también en el **procedimiento**. Incorporar reivindicaciones más allá del salario y jornada, coordinar la negociación, comunicar y favorecer la participación de las personas trabajadoras afectadas por el convenio, haciendo efectivo el binomio histórico negociación-presión, nos permitirá influir de manera efectiva en las condiciones de vida y trabajo.
- Adaptar el **mapa de negociación** colectiva a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, racionalizando y ajustando su composición y estructura y haciendo el seguimiento y evaluación de los convenios y los procesos de negociación.
- **Fortalecer el marco de relaciones laborales** contrarrestando las estrategias empresariales con las que se pretende reducir costes laborales y externalizar los riesgos y obligaciones empresariales, generando una nueva tipología de empresas, como las multiservicios o los centros especiales de empleo, que devalúan el concepto de trabajo.
- **Participar y anticiparnos en los procesos de cambio** determinado por el desarrollo de la industria 4.0, con efectos directos en el empleo, las

las condiciones de trabajo y su organización, que las empresas pretendan implementar al margen de la representación sindical. Este mismo objetivo deberemos tenerlo ante cualquier movimiento que realice, y sobre todo, que vaya a realizar la empresa y que pueda afectar al presente o futuro de la misma y que pueda tener repercusiones en el empleo o las condiciones de trabajo.

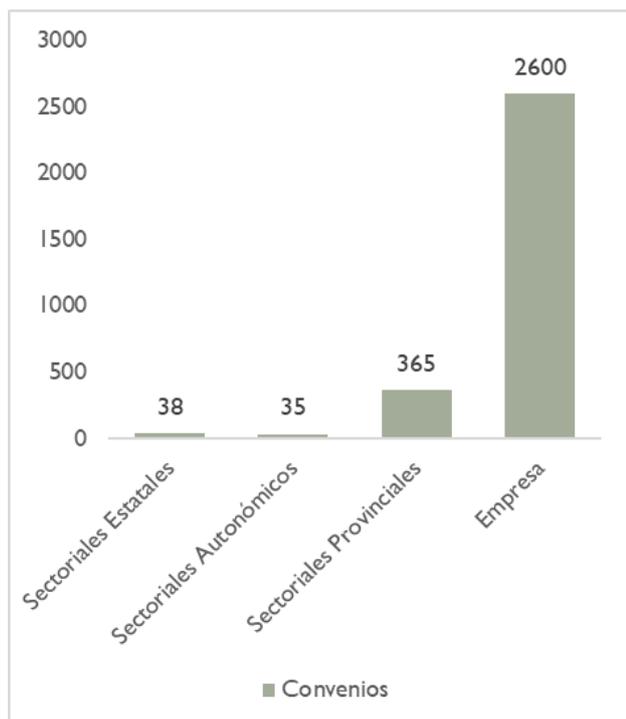
ÍNDICE

- Estructura y mapa de la negociación colectiva, 4
- Política salarial, 6
- Políticas de igualdad, 8
- Formación en la empresa, 13
- Descentralización productiva, 15
- Tiempo de trabajo, 18
- Organización del trabajo, 19
- Salud laboral y Medioambiente, 21
- Empleo y contratación, 24
- Otros derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Movilidad geográfica internacional, 30
- Otros derechos de participación y anticipación ante los cambios, 32
- Chequeo de la estrategia negociadora, 34

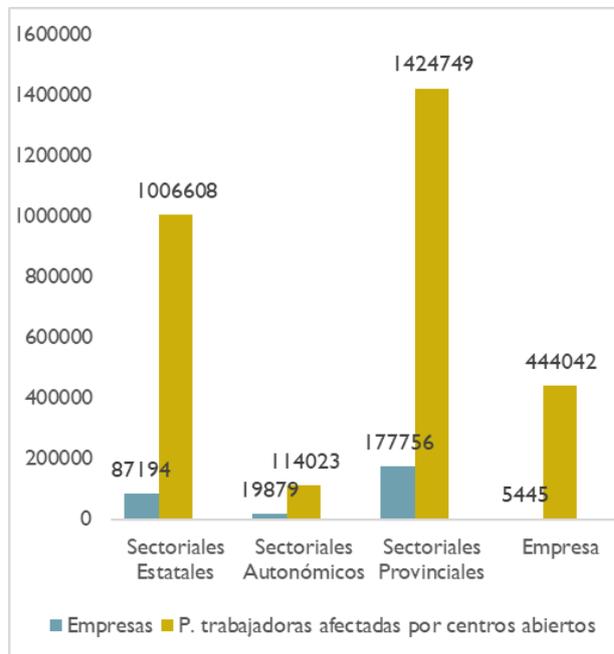
ESTRUCTURA Y MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conocer el mapa y hacer el seguimiento y evaluación de la negociación para adaptarla a las necesidades de las personas trabajadoras

Para conocer nuestro mapa hemos desarrollado una herramienta de negociación colectiva, aplicaciones.industria.ccoo.es en la que está reflejada la realidad negociadora de nuestra federación y que debemos mantener actualizada, y establece que nuestro mapa es el siguiente:



Cómo se vuelcan y tratan los datos y la no depuración periódica de los mismos en las herramientas, nos lleva a que sea difícil generar estadísticas de manera automática fieles a la realidad. Nuestra herramienta aplicaciones.ccoo.es, a través del sistema de alertas a las personas responsables de acción sindical permite que cada persona negociadora maneje su propia información, más aproximada a la realidad.



Independientemente de las posibles desviaciones de la información cuantitativa, lo que la misma nos demuestra es la **atomización de nuestra negociación**. Contamos con un elevado número de convenios provinciales que afectan a diversos sectores y subsectores que, sin embargo, no garantizan que muchas personas trabajadoras no cuenten con convenios de referencia y se les aplique desde el Estatuto de los Trabajadores y otros convenios de difícil encaje. Además, esta dispersión de convenios provoca una diversidad de condiciones laborales de un mismo sector o convenios que afectan a un número muy reducido de personas, con las dificultades para la negociación y aplicación de lo negociado que eso conlleva al reducir la capacidad de presión.

La nueva reforma laboral, con la **vuelta a la prioridad aplicativa del convenio sectorial** sobre todo en lo que se refiere al salario, permitirá que los convenios colectivos de empresa que proliferaron para reducir las condiciones de los trabajadores y trabajadoras tengan que adaptarse a la referencia sectorial como máximo en el plazo de este año.

Propuestas

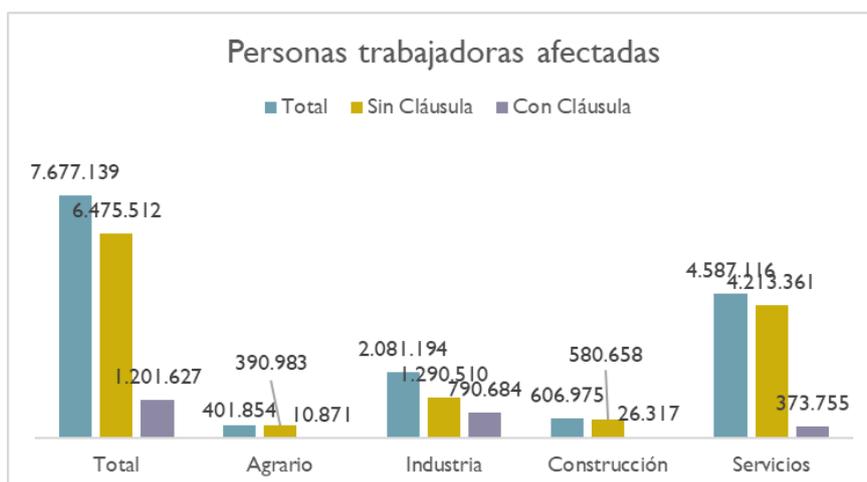
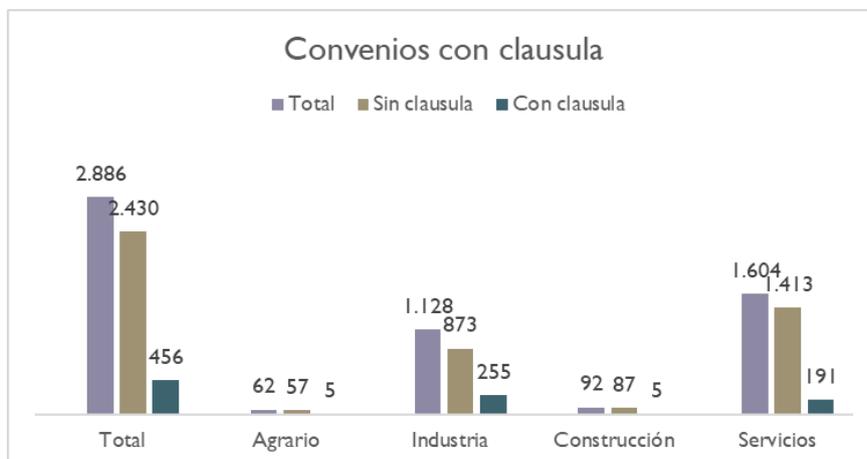
- Acordar mecanismos de racionalización de la negociación colectiva que sobrepasen el ámbito provincial, ya sean autonómicas o estatales.
- La negociación de la empresa debe servir para adaptar la negociación sectorial a la realidad propia de una empresa, mejorando en todo caso lo previsto en el convenio sectorial.
- El convenio sectorial se establecerá como derecho supletorio en lo no recogido en el convenio de empresa.

POLÍTICA SALARIAL

Para un adecuado reparto de la riqueza y para la eliminación de las brechas salariales.

Los salarios de 2021 han venido marcados por 4 elementos fundamentales:

- La falta del AENC que estableciera incrementos salariales de referencia.
- El acuerdo del SMI 2021, diario de 32,17€, mensual de 956€, anual de 13.510€ y de 45,70€ por jornada para personal eventual y temporero. Para su aplicación efectiva en muchos de los convenios que lo requiere, como los del campo, se ha reforzado la acción sindical por la actuación coordinada de las patronales agrarias para imposibilitar su aplicación.
- Las modificaciones producidas con el RD902/2020 para los Planes de Igualdad con la auditoría y registro retributivo con la que se pretende eliminar la brecha salarial de género,
- El IPC de 2021 se ha cerrado en el 6,5%, la tasa más alta desde 1992. Según datos del Ministerio de Trabajo la variación salarial media pactada en diciembre de 2021 en los convenios registrados con efectos económicos era del 1,47%, siendo el 1,10% en los convenios de empresa y el 1,50% en los convenios sectoriales. Este dato será una dificultad para pactar la subida salarial de 2022 sobre todo teniendo en cuenta que sólo el 15,80% de los convenios colectivos tienen alguna cláusula de revisión salarial.



Propuestas

- Incremento salarial entre el 2,5% y 3%.
- Garantizar incrementos superiores al IPC a través de cláusulas de revisión adecuadas. Con la previsión de que el IPC de 2022 siga en índices altos es necesario recuperar cláusulas perdidas en muchos convenios en los años de crisis.

CC Industria Siderometalúrgica de Ávila. "en el caso de que el IPC establecido por el INE, registrara, al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio un incremento superior al 2,2%, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo del 1 de enero del año que se trate".

- Eliminar o minimizar los efectos de la compensación y absorción sobre el incremento salarial pactado.

CC Actividades Agropecuarias de la Provincia de Alicante. "En las empresas en que se vinieran abonando importes superiores por este concepto, se seguirán abonando los mismos, respetándose los derechos adquiridos sin proceder a la absorción o compensación, reconociéndose tales mayores importes a las nuevas contrataciones".

CC Sidero Cantabria. CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- No incrementar salarios por la vía de incorporar retribuciones exentas de cotización, dejando éstas para las circunstancias legalmente establecidas.
- El compromiso del Gobierno con los sindicatos es fijar el SMI para 2022 en 14.000 euros anuales, es necesario llevarlo al salario base en el caso de que algún nivel salarial estuviera por debajo, sin complementos. No valen redacciones genéricas que digan que ninguna persona estará por debajo del SMI.
- Establecer una estructura salarial en la que se definan todos los componentes salariales, incrementando y dando mayor estabilidad a los fijos. Los complementos variables sujetos a resultados económicos empresariales deben garantizar el adecuado control sindical.
- Desarrollar, de manera participada, los sistemas de previsión social, no sustitutivos, y siempre complementarios, del régimen público de prestaciones de la Seguridad Social.
- Incluir medidas que traten de detectar, corregir o eliminar la brecha salarial de género y otras derivadas de cualquier circunstancia personal o social.

o Acordar incrementos lineales para evitar el incremento desigual de los salarios.

o Acceder anualmente, salvo que acordemos un período inferior, y trasladar a la plantilla el registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, segregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajos iguales o de igual valor en los términos del artículo 28 ET.

o Establecer mecanismos que corrijan la brecha salarial de género detectada: estableciendo incrementos adicionales a determinados grupos o categorías más feminizadas, estableciendo un sistema de valoración objetiva de puestos reclasificando a las trabajadoras para garantizar una retribución igual por un trabajo de igual valor, etc.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

La igualdad de trato y oportunidades (con independencia del sexo, edad, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, origen, estado físico o mental o cualquier otra circunstancia personal o social) debe regir el sistema de relaciones laborales de nuestros centros de trabajo y por tanto ha de ser una prioridad en la negociación.

Las modificaciones legislativas aprobadas con el objeto de eliminar las discriminaciones directas o indirectas por cuestiones de género siguen remitiéndose a la negociación colectiva para que sea ésta, con la correspondiente responsabilidad que tenemos como representantes de las

personas trabajadoras, la que desarrolle no sólo lo previsto en la legislación, sino que contemple aquellas medidas, que fruto de la labor de vigilancia que tenemos, hayamos detectado en las empresas de nuestro ámbito.

El sistema patriarcal, no sólo se hace notar perpetuando desigualdades de género, también afianza estereotipos y límites a la incorporación y desarrollo profesional de otras personas trabajadoras por razón de su origen, enfermedad, ideología, orientación, identidad sexual o expresión de género, entre otros, que tenemos obligación de romper. En los últimos años han proliferado redacciones genéricas principalmente, compromisos de direcciones empresariales por trabajar por la igualdad, pero han sido poco efectivos. Es importante que los convenios recojan medidas concretas sin que su implantación sea discrecional por las empresas.

Propuestas

- Revisión del articulado para evitar discriminaciones directas o indirectas del mismo. Por ejemplo, por clasificar inadecuadamente, por contemplar requisitos de acceso que excluyen indirectamente a personas de un sexo determinado, por la subjetividad de determinados procedimientos, etc. Adaptando el lenguaje para hacerlo inclusivo y no sexista. No se pueden permitir las cláusulas tipo "el lenguaje utilizado engloba a los trabajadores de ambos sexos".
- Extender derechos previstos para personal con contrato indefinido y/o a tiempo completo al resto de personas trabajadoras de la empresa.
- Aplicar lo recogido en el apartado de empleo y contratación con cláusulas que garanticen tanto el acceso, la estabilidad y calidad del empleo a personas que tienen mayores dificultades. Por ejemplo, mediante acciones positivas.

"Tendrán prioridad en la contratación, promoción, formación y otros procesos que favorezcan el empleo, mejora en las condiciones de trabajo o desarrollo profesional, la mujer que en igualdad de mérito o capacidad opte al mismo, mientras dure el desequilibrio o desigualdad de género detectada en la empresa".

"Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrá preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate y siempre que esto no contribuya o incrementar el desequilibrio o desigualdades que pueda existir en la plantilla"

- Recoger como falta grave o muy grave el acoso discriminatorio por género, raza, orientación, identidad sexual o expresión de género, etc. y negociar protocolos de prevención y actuación ante estas situaciones, haciendo hincapié en los casos de acoso sexual y por razón de sexo que vienen recogidos expresamente en el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Desarrollar el articulado de la legislación vigente. Por ejemplo, los artículos 40.7 (prioridades de permanencia en traslados colectivos), 51.5 (prioridades de permanencia en despidos colectivos) u 82 del Estatuto (prohibición de inaplicación de las medidas de igualdad).
- Negociar planes de gestión de la diversidad, además de los planes de igualdad, o garantizar la consulta y participación en los ya establecidos.
- Negociar la obligatoriedad de cumplir con el 2% de reserva de plantilla en las empresas para personas con discapacidad y no sustituirlo por otras fórmulas como los Centros especiales de empleo.
- Acordar medidas de sensibilización y formación para la plantilla en materia de igualdad, no sólo de género, con cargo a la empresa.
- Introducir en los convenios glosarios con los nuevos términos y definiciones.
- Incorporar medidas que fomentan la corresponsabilidad: información de que determinados derechos que se creen asignados solo a las madres también pueden y deben ser ejercidos por los padres (por ejemplo, el cuidado de lactante).
- Mejora de los permisos retribuidos (duración, fraccionamiento, etc.) y establecer que el disfrute se iniciará el primer día laborable que le siga al día en que se produce el hecho causante, conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de Febrero de 2018.
- Ampliación de las competencias de las comisiones paritarias de los convenios para que tengan la capacidad de hacer el seguimiento de la implantación y efectividad de las medidas que pretenden garantizar la igualdad, posibilitando su decisión en caso de discrepancia en su aplicación.
- En el caso de los convenios sectoriales impulsar la creación de comisiones de igualdad.
- Introducir la figura de la delegada de Igualdad con derechos sindicales.
- Adaptación de la redacción a los requerimientos del Real Decreto-Ley 6-2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Incorporación y desarrollo en el articulado de medidas que garanticen la seguridad en el centro de trabajo, el acceso y la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género. Consulta nuestra [página](#)



Igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI

Propuestas

- Cláusulas que garanticen el derecho a transdecidir y permitan garantizar el mantenimiento en el empleo, el desarrollo profesional y un ambiente de trabajo adecuado para las personas que deciden iniciar los trámites para el cambio de sexo.
- Introducir el término LGTBI en el texto del convenio y llevar la LGTBIfobia al régimen disciplinario.
- Garantizar la extensión de todos los derechos sociales a toda la plantilla, independientemente del modelo de familia que hayan elegido.

"Art. 69. CC de cueros, repujados, marroquinería y similares de Catalunya. DOGC 7847/2019 de 4 de abril. medidas para las personas lgtbi 1. Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y con ello garantizar el establecimiento de actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género de forma que pueda existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa. 2. Para los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas legalmente constituidas que forman gais y lesbianas, transexuales y bisexuales. 3. En relación con las familias compuestas por dos mujeres o dos hombres, se debe prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad. Es necesario recoger no sólo la figura paterna, sino que se debe tener en cuenta que son permisos a disfrutar por un u otro progenitor con independencia del sexo (situación que ya está recogida en la normativa de Seguridad Social al explicar quiénes son beneficiarios o beneficiarias de este permiso). 4. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en este Convenio colectivo, haciendo hincapié en la clasificación profesional. 5. Ampliación de los supuestos del artículo 52.d del Estatuto de los trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo para el despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites, incapacidad temporal, relacionadas con el proceso de transición de las personas trans. 6. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen. 7. Permisos no retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. 8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. Estos dos permisos se excluyan del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo"



Además, puedes consultar la Guía "Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical".

Igualdad de trato y no discriminación de personas trabajadoras jóvenes

Propuestas

- Priorizar la oferta formativa de la empresa para los y las jóvenes.
- Incentivar medidas de acción positiva que favorezcan la contratación de jóvenes y no sólo mediante prácticas laborales, por ejemplo, el contrato de relevo (fijando una edad máxima del relevista), contratos de interinidad, etc.
- Eliminar dobles escalas salariales de carácter indefinido y vincularlas a la adaptación y formación de la persona. Evitar la utilización de pluses personales que evitan la doble escala.
- Prevención y actuación ante el fraude con las prácticas laborales y no laborales. Para más información se puede consultar la Guía Aprendices Becari@s y trabajo precario
- Realizar un seguimiento de la formación y garantizando que sea adecuada:

- o Garantizando que recibe un curso básico de prevención de riesgos de la actividad que va a realizar en la empresa.
- o Favorecer el uso de los servicios colectivos de la empresa al alumnado. Crear una bolsa de trabajo para estas personas o darle prioridad para cubrir determinadas vacantes.
- o Priorizar las prácticas que permitan la obtención de un título o certificado de profesionalidad.
- o Mejorar la información que las empresas están obligadas a aportar en esta materia a delegados/as y comités de empresa y ampliar su intervención (p.ej. Acordar la asistencia a las reuniones entre tutores/as, empresa y alumnado).
- o Equiparar las condiciones de aprendices con el resto del personal en algunas materias.
- o Vincularlo a la contratación. Fijar un porcentaje para que estos contratos pasen a indefinidos.
- o Limitar la duración, el número y uso de contratos formativo.
- o Tomar como referencia el salario de la categoría profesional correspondiente.
- o Fijar un número máximo de becarios/as por tutor, limitar en número de personas en prácticas.

En materia de planes de igualdad



El Real Decreto-Ley 6-2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha recogido muchas de las reivindicaciones que ya veníamos incorporando en los convenios colectivos: reducción del umbral para negociar planes de igualdad, ampliación de medidas a incorporar, registro de planes de igualdad obligatorio, etc.

Aunque esta nueva regulación sería mejorable, debemos aprovechar las herramientas de las que nos dota para negociar adecuadamente los planes de igualdad.



Consulta nuestra Guía práctica para elaborar un plan de igualdad elaborada por la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO Industria.

Propuestas

- Deben negociarse por empresa, nunca por grupo (en este caso se hablaría de un acuerdo marco) o centro de trabajo, tal y como indica la Ley.
- El convenio colectivo recogerá los criterios para la negociación de los planes de igualdad.

- Establecer una formación mínima para la RLPT en materia de igualdad de género, previa a la negociación de planes de igualdad. Siempre con crédito horario adicional.
- Acordar la negociación de un plan de igualdad independientemente del tamaño de la empresa
- Establecer en convenio cómo se constituye la Comisión de Igualdad y la figura del delegado/a de igualdad con crédito sindical, en todos los centros de trabajo.
- Establecer en convenio que la Comisión de Igualdad compuesta por la Representación de la Empresa y la RLPT acordará quién realizará el diagnóstico, cómo y qué datos utilizará para su elaboración.
- Añadir a las medidas a negociar (proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo), violencia de género, seguridad y salud en el trabajo y comunicación no sexista.
- El plan debe recoger:
 - o La descripción de la empresa y el compromiso de la dirección.
 - o Un resumen del diagnóstico que justifique las medidas que recoja.
 - o Objetivos generales.
 - o Objetivos específicos, alcanzables y expresos, con porcentajes preferiblemente.
 - o Medidas concretas y que realmente puedan ser evaluadas y sancionadas en caso de incumplimiento.
 - o Mecanismos de evaluación y seguimiento.
 - o Una comisión paritaria con competencias que permita la implantación y cumplimiento de lo acordado.
 - o Vigencia. La prórroga no podrá ser automática salvo que ambas partes estén de acuerdo.
- Garantizar el cumplimiento de lo acordado mediante:
 - o Acción sindical como primera opción.
 - o Sistemas de mediación y arbitraje.
 - o Denuncias en Inspección de trabajo.
 - o Conflictos colectivos.
- Como en el caso de los convenios colectivos, en los planes de igualdad el procedimiento de negociación será fundamental.
 - o La comisión negociadora deberá ser paritaria de mujeres y hombres, debiendo tener formación en igualdad, sin que sea posible la renuncia por parte de la RLPT a la negociación del plan de igualdad.
 - o Será importante la coordinación con las secretarías de mujeres e igualdad del ámbito correspondiente.
 - o La plantilla, y no sólo la RLPT que esté en la mesa de negociación deberá conocer que se está negociando el plan y ser partícipes del mismo.

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Una acción y negociación absolutamente necesaria para el mantenimiento del empleo y el desarrollo profesional, en un escenario cambiante.

Nuestra Acción Sindical y la Negociación colectiva, en particular, no sólo determinan las orientaciones de las modificaciones legislativas a futuro sino que permite ampliar los derechos recogidos legalmente y dotarnos de herramientas de participación sindical, siempre que seamos capaces de mantener la reivindicación a lo largo de la negociación.

Propuestas

- El tiempo dedicado a la formación, debe considerarse tiempo de trabajo efectivo.
- Constituir comisiones paritarias de formación dentro de las Comisiones de

Interpretación de los convenios

"Las organizaciones firmantes de este convenio, conscientes de la importancia que tiene para la cualificación de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas, constituirán una comisión paritaria de formación que estará formada por dos personas por parte patronal y dos por parte sindical, que serán designadas por cada una de las organizaciones y cuyas funciones serán:: a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes perfiles profesionales y cualificaciones. b) Proponer y participar en la elaboración de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles. c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados. d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas del alumnado que sea recibido por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas. e) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con la información a los representantes de los trabajadores sobre las acciones formativas, y sus efectos en la contratación. f) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional. g) Todas aquellas funciones que, en cumplimiento de lo acordado en el Convenio, le sean asignadas por la Comisión paritaria del convenio. h) Colaborar con las comisiones paritarias sectoriales y/o estructuras sectoriales en la elaboración del plan de referencia sectorial a través de FUNDAE".

- Constituir Comisiones paritarias de formación en las empresas de más de 50 personas trabajadoras en plantilla con competencias específicas, entre ellas, la de negociar el plan de formación entre empresa y representación unitaria y/o sindical

"Esta comisión tendrá entre otras que acuerde, las siguientes competencias: Analizar anualmente las necesidades formativas de las personas trabajadoras en relación a la actividad de la empresa y de sus propias inquietudes en cuanto a su itinerario profesional en la misma. Elaborar el plan de formación de empresa anual, sobre la base del diagnóstico realizado en el párrafo anterior. Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en el centro de trabajo, así como de las resoluciones adoptadas respecto de las mismas y, en su caso, de los motivos de desestimación, mediando en los casos que la persona trabajadora lo solicite. Ser informado del alumnado en formación dual que realicen prácticas en el centro de trabajo, así como de los tutores adjudicados, estudios que cursan, horarios de prácticas y tutorías, convenio de colaboración con el centro formativo, nombre del alumnado, etc. Ser informado del alumnado de formación profesional que realizan prácticas en el centro de trabajo, así como de la realización de otras prácticas no laborales realizadas en virtud de convenios de colaboración suscritos con Universidades u otras Instituciones, aportando éstos. En el caso de aquellas empresas que, teniendo más de un centro de trabajo, y la suma de la plantilla de los mismos alcancen 50 o más personas trabajadoras, estas deberán informar de las acciones formativas llevadas a cabo, si fueran requeridas para ello, a las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito del presente convenio".

- Regular las condiciones en las que se debe acceder al permiso individual de 20 horas anuales de formación para cada persona trabajadora que indica el ET en su artículo 23.3. Por ejemplo, eliminando el requisito del año de antigüedad, recogiendo mecanismos de resolución de conflictos, estableciendo el procedimiento de disfrute del permiso o el procedimiento de disfrute y consumo de la acumulación de horas que puede llevarse a cabo hasta en 5 años.

"Independientemente de la antigüedad en la empresa, las personas trabajadoras que soliciten ejercer su derecho a formarse a cargo de las 20 horas de permiso retribuido que indica el Estatuto de los Trabajadores, elegirán la formación que desean realizar, siempre que ésta esté relacionada con la actividad de la empresa. En caso de existir disconformidad por la empresa con el tipo de formación, horario o cualquier otra circunstancia, la discrepancia se someterá a negociación en el seno de la empresa con la participación de la RLT, si no existiera, la persona trabajadora podrá estar asistida en dicha negociación por la organización sindical que elija de entre las firmantes del convenio. En caso de llegar a acuerdo, la persona podrá iniciar su permiso retribuido en los términos acordados. En caso de desacuerdo, se someterá a mediación de la Comisión Paritaria de Formación de la empresa, si existiera o en su defecto en la Comisión Paritaria del Convenio. La empresa sólo podrá proponer formación a cargo de esas 20 horas, en el caso de que las acciones formativas propuestas por la misma hayan sido negociadas previamente con la RLT o asumidas voluntariamente por la persona a la que va dirigida. En ningún caso prescribirá el derecho a las 20 horas anuales, pudiendo acumularse las mismas por períodos de hasta cinco años. En caso de que no se hubiera ejercido este derecho y la empresa demostrara que no había sido debido a los impedimentos puestos por su parte, se retribuirán estas horas en tiempo de descanso en los términos establecidos en el presente convenio"

- Favorecer el acceso por los trabajadores y trabajadoras a los Permisos Individuales de Formación (PIF). Su denegación deberá estar debidamente acreditada, motivada y razonada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona solicitante y a la RLT de la empresa. La empresa además deberá informar y dar la documentación necesaria a quien lo solicite. Se pueden establecer criterios de prioridad: por colectivos, estudios, etc. favoreciendo determinados niveles de cualificación
- Obligación de facilitar la documentación necesaria que acredite la experiencia profesional de la persona trabajadora, a petición de ella misma o de la RLT, para favorecer su solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral según establece el RD 1224/2009.
- Regular la posibilidad de cambios de turno o adaptación horaria que permita la asistencia a clase para aquellas personas que cursen formación reglada.
- Negociar excedencias para la formación entre 4 meses y un año con reserva del puesto de trabajo.
- Mejorar los derechos de información a la RLPT, en concreto:
 - o Recoger una cláusula que obligue a las empresas a informar a la RLPT de las acciones formativas que se prevean realizar no sujetas a bonificación en los mismos términos que las sujetas a bonificación.
 - o Las empresas aportarán a la RLPT, anualmente, el crédito disponible para formación, con el fin de poder realizar propuestas en base a dicho crédito, y la utilización o no del mencionado crédito.

o Obligación de informar a la RLPT sobre acuerdos en relación a la formación dual, número de alumnos/as, nombre de los/as tutores/as de cada uno, formación específica a las personas encargadas de la tutoría, compensación en tiempo para éstas últimas, Número y nombre de personas en régimen de formación dual en la empresa, horas de prácticas y horas de teoría, personas que ejercen la labor de tutoría y formación que tienen las mismas para realizar dicha labor, convenio de colaboración con la entidad formadora, estudios que cursan dichas personas, puestos de trabajo en los que van a realizar las prácticas.

- Reconocer al alumnado que haya participado en programas de FP Dual, derecho preferente de ingreso en la empresa donde hayan desarrollado su actividad laboral
- Acuerdo en el sometimiento obligatorio al procedimiento de Mediación previsto en la Fundación Estatal para la Formación para el empleo u organización que la sustituya, en caso de discrepancia en los planes de formación de empresa.

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

Coordinación y límites a la externalización para garantizar la estabilidad y calidad en el empleo

Con los procesos de externalización de actividades o servicios las empresas pretenden abaratar costes e incrementar sus beneficios a costa de los derechos y las condiciones laborales de las personas trabajadoras. La nueva reforma introduce en el apartado 6 del art. 42 ET la garantía de la aplicación del convenio sectorial de la actividad desarrollada en la subcontrata o subcontrata por lo que se corrigen en parte

la práctica empresarial de precarización a través de convenios de empresa por debajo del sectorial. Aun así, nuestro objetivo es poner freno y limitar las externalizaciones por lo que planteamos 3 ámbitos de actuación que deben estar coordinados e interactuar entre sí:

- Marco sectorial.
- Acción sindical en la empresa principal.
- Acción sindical en el marco de la empresa auxiliar.

Líneas de trabajo en el marco sectorial

Pronuestas

- Establecer mecanismos de diálogo y participación entre RLPT y empresa ante estos procesos de externalización.

Artículo 41 cc de aceites y sus derivados para Castellón y Valencia. Estabilidad en el empleo "Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una comisión mixta formada por un miembro por cada parte, empresa y comité de empresa o representantes legales de los trabajadores/as para empresas de diez o menos trabajadores o de dos por cada parte en empresas de más de diez trabajadores/as, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes.

La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a y trabajadores/as de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la comisión mixta".

- Incluir cláusulas que garanticen la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal cuando se mantenga la actividad o el servicio.



Como vimos en los Criterios anteriores sólo existe Sucesión de empresas conforme el art. 44 ET, con la consiguiente obligación del empresario entrante de subrogarse en la posición del saliente, cuando se haya producido el traspaso entre ambos de los elementos patrimoniales necesarios para el desarrollo de la actividad, de no poderse llevar a cabo sin los mismos, o cuando el nuevo contratista asuma a una parte sustancial del personal del anterior, de no precisarse medios materiales de relieve para su realización.

"Cuando una empresa cese en la prestación de los servicios contratados a un cliente, público o privado, por finalización del contrato concertado con éste, cualquiera que fuese su causa, la nueva empresa prestataria de tales servicios, sea cual fuere la forma jurídica que revista, queda obligada a subrogarse en la relación laboral de los trabajadores o trabajadoras adscritas a la contrata, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de aquella, respetando la antigüedad y las condiciones de trabajo que tuvieran los trabajadores y trabajadoras. La subrogación procederá igualmente respecto de las personas trabajadoras que se encuentren sin prestar servicio por estar su contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas legalmente establecidas".

- Reforzar el ámbito funcional del convenio sectorial que pueda verse afectado por la descentralización.

Acción sindical en la empresa principal

Propuestas

- Hacer un mayor uso de los derechos de información y consulta recogidos en el ET.
- Incluir en los convenios derechos efectivos de información, coordinación e intervención sobre las actividades externalizadas a otras empresas, así como competencias de tutela sobre las personas trabajadoras de las contrata.
- Establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes, identificando las actividades que pueden ser subcontratadas con el objetivo de limitar la extensión abusiva de la subcontratación de actividades.
- Vigilar que no hay cesión ilegal de trabajadores; identificar las actividades que se realizan con estas empresas, conocer las condiciones de trabajo que aplican a sus trabajadores y trabajadoras y promover en su caso su sustitución por otras más solventes.
- Acuerdos Marco de aplicación en los complejos industriales donde concurren (estacional o permanentemente) un elevado número de contratistas, implicando en ellos a las Empresas Principales.
- Establecer por convenio colectivo que el convenio de aplicación de la contrata y subcontrata, que realiza parte de la actividad principal de la empresa es el convenio de la empresa principal. En el caso que la contrata y subcontrata no realizara actividades que formen parte de la actividad fundamental de la empresa, será el sectorial correspondiente, respetando el de empresa si existiera y mejorara las condiciones del sectorial.
- En este sentido cabe destacar la cláusula firmada al amparo del XIX Convenio Colectivo de SEAT y que se puede consultar en Criterios anteriores.

Acción sindical en el marco de la empresa auxiliar

Propuestas

- Reforzar la estabilidad en el empleo, convirtiendo en contratos indefinidos aquellos temporales como consecuencia de la existencia de una necesidad permanente de la contratista.
- Coordinación entre las Federaciones afectadas por la actividad de las EMS.
- En las comisiones creadas en el marco de negociación de convenios de empresa de estas EMS, en aplicación del principio de especificidad, se está aplicando el convenio colectivo del sector en función de la actividad que realice el trabajador y trabajadora.
- Vigilancia de los acuerdos que permiten aplicar el convenio sectorial de la actividad que realiza el trabajador o trabajadora de la empresa auxiliar.

TIEMPO DE TRABAJO

Reducir del tiempo efectivo de trabajo y garantizar el ejercicio de la conciliación, elemento de gran valor para los trabajadores y trabajadoras

La reducción de la jornada es un elemento esencial de nuestras plataformas que, en los últimos años, sobre todo durante la crisis ha perdido fuerza a favor de otros elementos del tiempo de trabajo (distribución de la jornada, descanso, vacaciones, horarios, turnos, etc.). El tiempo de trabajo es esencial para la organización de la vida de las personas, para su salud física y mental y tiene importantes repercusiones en su remuneración. Pero también lo es para la empresa, que jugando con los distintos elementos pretende abaratar costes. Además, nos encontramos con un entramado empresarial de mentalidad muy anticuada donde el presencialismo y la disponibilidad permanente del trabajador o trabajadora consideran que aportan un mayor valor y productividad a su trabajo, lo cual sabemos que es falso.

Propuestas

- Reducir la jornada anual por debajo de la media del convenio sectorial (1752 según el SINC) y del convenio de empresa (1724).
- Garantizar la participación de la RLPT en la distribución de la jornada anual.: en la elaboración del calendario laboral, la distribución irregular de la jornada, bolsa de horas, adaptación de la jornada, etc.
- Establecer plazos para la negociación de calendarios y articular mediaciones y arbitrajes si no hay acuerdo.
- Pactar los términos del ejercicio de la adaptación de jornada por razón de conciliación. Flexibilidad de entrada y salida, horarios intensivos, acumulaciones de horas, concentraciones de jornada, distribución irregular por períodos, compatibilidad con el trabajo a distancia, etc. Fórmulas para garantizar que no se repercute en el desarrollo profesional de la persona que la solicita.

El RD 6/2019, de 1 de marzo al que aludimos en el apartado de igualdad, en su artículo 10 modifica el apartado 8 del art. 34 del Estatuto estableciendo que será en la Negociación Colectiva donde se pactarán los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, acomodándose a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

En caso de que la NC no lo aborde, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días que finalizará con un escrito de la empresa comunicando la aceptación, planteando una propuesta alternativa que posibilite la conciliación y cuidado de hijos o hijas hasta que cumplan doce años o la negativa a su ejercicio indicando las razones objetivas de su negativa.

- Mejorar y garantizar el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.
- Acordar el sistema de organización y documentación del registro de jornada[1]. Será importante también establecer cuándo y de qué manera se va a hacer entrega a la persona trabajadora y a la RLT de los registros periódicos que se vayan realizando.



Consulta el documento que editamos sobre acción sindical ante las modificaciones legales en materia de jornada y los elaborados por la Secretaría de Acción Sindical de CCOO sobre El Registro de la Jornada de Trabajo y recomendaciones en materia de Registro de Jornada y Protección de datos elaboradas.

- Definir qué es la disponibilidad y especificar que tendrá la consideración de tiempo de trabajo el tiempo de disponibilidad localizada, aunque no se presten servicios, y la persona trabajadora se encuentre en su propio domicilio, si está en unas condiciones en la que se "restringe considerablemente" la posibilidad de realizar otras actividades, y limita de forma objetiva su capacidad para dedicarse a sus intereses personales y sociales.
- Eliminación de las horas extraordinarias como práctica habitual en las empresas para atender trabajos ordinarios. En caso de realizarse acordar que se disfruten con un tiempo superior al tiempo trabajado.
- Regulación de las condiciones del teletrabajo o trabajo a distancia, derechos y obligaciones de la persona que teletrabaja y de la empresa, por ejemplo, en materia de salud laboral, igualdad, conciliación y libertad sindical.



Consulta nuestra Guía de Teletrabajo publicada tras la entrada en vigor del RD ley 28/2020 de trabajo a distancia .

- Regular el derecho a la desconexión (por ejemplo, con configuración del teléfono o correo para no recibir nada fuera de la jornada laboral)
 - Formación a toda la plantilla en desconexión digital.
- Introducir en el régimen disciplinario incumplimientos en este tema.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Impulsar la intervención sindical en la organización del trabajo como elemento prioritario de la acción sindical

Tradicionalmente hemos dejado en manos de la empresa muchos de los temas que tienen que ver con la organización del trabajo. Desde CCOO de Industria queremos afrontar este tema de forma transversal a todas las materias de negociación, por eso tocaremos temas que ya veremos también en otros apartados, pero hemos creído importante concentrarlo para visualizarlo mejor.

Propuestas

- Derecho a la desconexión digital. Establecer mecanismos.
- Participar en la decisión de qué puestos de trabajo son susceptibles de teletrabajar.
- Regulación de la jornada irregular, no dejar su aplicación sólo a lo que dice el ET.
 - o Participación de la RLPT.
 - o Acordar plazos razonables
 - o Cuando la bolsa es positiva, organizar el desarrollo de los descansos fijando una fecha tope para el disfrute.
 - o Cuando la bolsa es negativa fijar una fecha tope para la recuperación.
- Acordar la revisión y adaptación de la clasificación profesional a grupos profesionales, estableciendo sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo y sistemas de información y negociación sobre la causalidad, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones en caso de movilidad entre grupos sin que se pueda invocar causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida y garantizando la retribución conforme a las funciones de mayor nivel.
- Regular la movilidad funcional en el ámbito del convenio de acuerdo a las características de cada empresa.
- Definir qué es la disponibilidad y especificar que tendrá la consideración de tiempo de trabajo el tiempo de disponibilidad localizada, aunque no se presten servicios, y la persona trabajadora se encuentre en su propio domicilio, si está en unas condiciones en la que se "restringe considerablemente" la posibilidad de realizar otras actividades, y limita de forma objetiva su capacidad para dedicarse a sus intereses personales y sociales.
- Acordar sistemas de incentivos.

- o Participación y formación de la RLPT en el sistema de métodos y tiempos.
 - o Abordar los movimientos repetitivos, sobreesfuerzos, cargas desde la vigilancia de la salud
 - o Intervenir en la medición de la actividad y los coeficientes que se aplican para la determinación de los descansos.
 - o Acordar sistemas de evaluación del desempeño para el colectivo técnico y administrativo
- Aprovechar los derechos que otorga el artículo 64 del ET que nos da amplias posibilidades de actuación para intervenir en la empresa. Desarrollar estos derechos en el texto del Convenio colectivo

SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE

La acción sindical y NC debe intervenir en la gestión empresarial, organización y condiciones de trabajo para prevenir y reducir el impacto en la salud y medio ambiente.



La Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales y sus desarrollos normativos posteriores determina un marco suficiente para la acción sindical, pero **no debemos trasladar el literal de la ley a los convenios colectivos** como pasa en muchos casos, sino desarrollarla y que, en el ámbito de la empresa, se expliciten, se adapten y se regulen las obligaciones empresariales y los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito.

La Negociación Colectiva es indispensable para poder enfrentar una situación en la que las

condiciones de trabajo, las modalidades de contratación, la precariedad, el miedo al paro y la reestructuración continua de las empresas se suman con las políticas desarrolladas por gobiernos, empresas y el conjunto de entidades dedicadas al negocio privado con la salud incluida la salud laboral para desmontar el sistema de protección definido en la Ley 31/1995. Como ya especificara UN en su programa de Medio Ambiente, sólo es posible la consecución de un verdadero Desarrollo Sostenible con la participación efectiva de todos los sujetos implicados. Tenemos por tanto un papel fundamental que jugar a través de nuestra acción sindical y negociación colectiva. El art. 64 ET y los sistemas de gestión ambiental fundamentan la inclusión en la negociación colectiva de esta materia.

Salud laboral

Propuestas

- Incremento y mejora de facultades y competencias de los/las Delegadas de Prevención(DP).
 - o Información a DP con la debida antelación, a fin de garantizar un periodo de consultas suficiente y la presentación de los informes preceptivos.
 - o Acceso, sin limitación temporal o geográfica de la información disponible por la empresa excepto aquella que esté sometida a la protección de datos personales.
 - o Derecho de presencia en todos los lugares de trabajo de la empresa y comunicación con las personas trabajadoras para ejercer su derecho de vigilancia y control. Con carácter inmediato en caso de accidente.
 - o Derecho a la presencia de técnicos/as y responsables sindicales en el centro de trabajo.

- Intervención en el sistema asistencial de la gestión de Riesgos laborales.
 - o Codecisión para la elección del Organismo colaborador de la seguridad social (Mutua). Preceptiva, motivada y vinculante. (desarrolla el art. 62.2 RD 1993/1995.)
 - o Codecisión para la elección de Servicio de Prevención.
 - o Desarrollar el tratamiento de Enfermedades Profesionales por el SP.
 - o Acordar que la contingencia común sólo y exclusivamente se llevará por el SPS y el INSS.

- Elaboración conjunta empresa y RLPT de los siguientes protocolos ante riesgos específicos:
 - o Protocolo de actuación para situaciones relacionadas con potencial hostigamiento o acoso laboral.
 - o Protocolo de actuación en los casos de riesgo en embarazo, lactancia y maternidad.
 - o Protocolo para la determinación de presencia de recursos preventivo en obras y actividades.
 - o Protocolo para determinar riesgo grave e inminente y competencias para paralizar un trabajo por parte del trabajador/a y los delegados/as de prevención.
 - o Protocolo de actuación en caso de riesgo epidemiológico.

- Complemento por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Hasta el 100% del salario medio de los dos últimos meses.
- No entrar a negociar nada relacionado con el absentismo más allá de referencias legales.
- Listar los riesgos específicos de cada sector.
- Negociar procedimientos para tener más capacidad de actuación en la salud laboral de las subcontratas sin RLPT.
- Negociar procedimientos de actuación para la evaluación de riesgos psicosociales.
- En caso de abordar la regulación del control de consumo de alcohol y drogas, se deberá introducir en todo caso el deber de información y consulta con carácter previo a su ejecución a la RLPT y se elaborará conjuntamente un programa de medidas para intervenir de forma integral en Prevención y en reinserción.
- Participación de la RLPT en la programación de la vigilancia de la salud, los reconocimientos médicos incidiendo en la voluntariedad de los mismos. Negociar protocolos para una vida saludable.
- Promoción de comités de seguridad y salud Interempresas que reúnan la empresa principal y las contratadas junto con los/as delegados de prevención de los mismos como herramienta para integrar y fomentar una cultura preventiva. Se puede consultar el ejemplo de ANAV.

Medioambiente

Propuestas

- Incorporar un capítulo sobre medio ambiente
- Introducir la figura del Delegado/a de sostenibilidad y medio ambiente con funciones y derechos (crédito horario, formación, acceso a lugares de trabajo, etc.) y deberes.
- Garantizar el acceso a información ambiental y establecer propuestas de colaboración RLPT y dirección empresarial.
- Participación e información concreta sobre el sistema de Gestión Medioambiental. Establecer mecanismos de participación específicos en empresas sometidas a registros o autorizaciones específicas.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Hacer efectiva la máxima “las necesidades permanentes de las empresas se deben atender mediante contratos indefinidos”.

El acuerdo para la reforma laboral alcanzado en el mes de diciembre de 2021 ha supuesto un importante cambio en la forma de contratación, con el objeto de combatir la temporalidad laboral injustificada y abusiva se transforman los artículos 15 y 16 del ET. **La contratación laboral debe concertarse con carácter general por tiempo indefinido y se reducen los supuestos que justifican la temporalidad eliminándose de la legislación el contrato por obra o servicio.** El artículo 15.8 del ET amplía la llamada a la negociación colectiva en la materia para establecer planes de reducción de la temporalidad.

La Reforma introduce importantes novedades en la regulación el contrato fijo-discontinuo que nos obligan a estar vigilantes en su cumplimiento.

Propuestas

- Intervención de la RLT en esta materia:
 - o Exigencia de la copia básica de los contratos y resto de derechos recogidos en el artículo 64 del ET. Y mejora de los mismos.
 - o Introducir cláusulas por las que la empresa usuaria debe informar a la RLT de cada contrato de puesta a disposición y el motivo de su utilización junto con las copias básicas u orden de servicio del trabajo puesto a disposición, recogiendo plazos de entrega y la petición a la RLT de informe preceptivo.
 - o Entre las competencias de las paritarias, incluir la de evaluación de las políticas de contratación y evolución del empleo y la de mediación en caso de conflicto en procesos de reestructuración empresarial o en los que exista riesgo para el empleo.
 - o Reforzar la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial o aquellos en los que exista riesgo para el empleo, partiendo de premisas como: objetivación de las causas, transparencia en la información a la RLT, períodos suficientes de negociación, planes de viabilidad y acompañamiento, proporcionalidad de las medidas o primacía de aquellas que permitan la continuidad de la relación laboral
 - o En el caso de contratos fijos-discontinuos:

§ Se establecerán criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento. Éste se hará por escrito o de forma que quede constancia de la notificación a la persona interesada.

§ Se podrá establecer un periodo mínimo de llamamiento anual.

§ Se establecerá la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

- Garantizar el uso adecuado de las modalidades de contratación para nuevas incorporaciones.
 - o Participando sindicalmente en los procesos de contratación y garantizando la justificación a la RLPT sobre causas objetivas de utilización de otras modalidades de contratación.
 - o Estableciendo compromisos concretos sobre el uso de contratos indefinidos.
 - o Limitando los puestos o lugares de trabajo donde se puede usar el contrato temporal o no.
 - o Garantizando que el contrato eventual no pueda ser utilizado para hacer frente a la acumulación de tareas derivada de la ausencia de personal.
 - o Incrementando la indemnización a 20 días por año para los casos de finalización del contrato.

- Recoger la Jubilación Forzosa, y la jubilación parcial con contrato de relevo
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, modalidades de contratación y desarrollo profesional.
 - o Estableciendo acciones positivas para jóvenes o mujeres que extiendan la fórmula del contrato indefinido a tiempo completo a estas personas, huyendo de prácticas laborales y no laborales fraudulentas o de contratos a tiempo parcial.
 - o Garantizar que el contrato de formación y aprendizaje cumpla el objetivo de complementar la formación de las personas contratadas.
 - o Vigilar el fraude de los Centros Especiales de Empleo y establecer mecanismos que permitan aplicarle a estas personas el convenio de la empresa principal, favoreciendo su integración en la misma.
 - o Favorecer acuerdos que permitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social o mayores de 45 años.

- Limitar la utilización del contrato temporal.

o Incluyendo porcentajes concretos o límites en la temporalidad y a la utilización de ETT.

Artículo 7 d) CC Manipulado y Envasado de Frutas y Hortalizas y Patata de la provincia de Granada. "En las emmpresas que tengan contratados/as trabajadores/as con carácter fijo, fijo discontinuo o eventuales, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal cuando con dichos/as trabajadores/as no se puedan cubrir las posibles eventualidades"

o Establecer procedimientos que favorezcan la conversión de contrato a tiempo completo.

o Establecer criterios de preferencia entre las personas con contrato temporal o de puesta a disposición para transformarlos en indefinidos.

o Favorecer la conversión a indefinidos de contratos de relevo que finalizan su vigencia.

- Extender la utilización del contrato Fijo Discontinuo como elemento de estabilización del empleo y condiciones de trabajo en las actividades relacionadas con ciclos estacionales. No cabe por tanto, limitar su utilización a cotizar un mínimo de días en la empresa. En el CC se deberán fijar los criterios de llamamiento que garanticen la igualdad de trato y oportunidades, duración de la campaña y actividad mínima ofrecida, sustitución de interinidades y contratos de relevo incorporando al siguiente de la lista, prioridad de llamada al delegado/a fijo discontinuo, etc. Un ejemplo de regulación es el que nos encontramos en el CC de Industrias Vinícolas de Navarra.
- Negociar acuerdos sobre empleo y condiciones de trabajo que afecten a empresas subcontratadas.
- Actuar sobre el encadenamiento de contratos del art. 15.5 ET.

OTROS DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Preservar los derechos fundamentales colectivos e individuales

A lo largo del documento encontramos propuestas que pretenden generar mediante la negociación colectiva, mayores derechos de intervención y participación de la RLPT en la gestión empresarial. En este apartado incorporamos propuestas de actuación encaminadas a garantizar de manera directa el desarrollo y la aplicación de derechos fundamentales como el de libertad sindical y derecho a la intimidad y protección de datos, entre otros, por la vía de incrementar los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores en diversas materias.

Incrementar los derechos de la RLPT no sólo dota de mayor capacidad de coordinación y organización a la misma, lo cual en un momento como el actual en la que el entramado empresarial se segmenta cada vez más y surgen nuevas formas de empresa, es aún más prioritario, sino que permite mejorar las condiciones de trabajo de las plantillas gracias a una acción sindical más ágil y eficaz por parte de nuestra representación.

Propuestas

- Mejora de las capacidades de intervención y organización de la RLPT.

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

- o Negociar la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales con cobertura horaria en empresas con menos de 250 trabajadores.

- o Consolidar y ampliar los derechos sindicales, de forma que la presencia del Sindicato en la empresa, incluso en las más pequeñas, sea un referente para la concertación de las condiciones de trabajo y la garantía de los derechos laborales, determinando los espacios de negociación; los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; y los diferentes niveles de negociación en las empresas (centros de trabajo, intercentros y grupos de empresa).

Artículos 82 y 83 del Convenio General de la Industria Química.

Artículo 24 del CC Empaquetado del plátano La Palma- Los Representantes Legales de los Trabajadores mantendrán las siguientes licencias sindicales al mes: RLT compuesta por 1 miembro: 24 horas mensuales cada uno; RLT compuesta por 3 miembros: 24 horas mensuales cada uno; RLT compuesta por 5 miembros: 32 horas mensuales cada uno.; RLT compuesta por 9 miembros: 32 horas mensuales cada uno.; RLT compuesta por 13 miembros: 32 horas mensuales cada uno. Aparte y añadido al anterior crédito sindical, se sumaran 8 horas al mes para cada RLT con funciones de Delegados/as de prevención dedicadas expresamente a funciones y actividades propias del cargo (...)

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

o Negociar la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales con cobertura horaria en empresas con menos de 250 trabajadores.

o Consolidar y ampliar los derechos sindicales, de forma que la presencia del Sindicato en la empresa, incluso en las más pequeñas, sea un referente para la concertación de las condiciones de trabajo y la garantía de los derechos laborales, determinando los espacios de negociación; los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; y los diferentes niveles de negociación en las empresas (centros de trabajo, intercentros y grupos de empresa).

Artículos 82 y 83 del Convenio General de la Industria Química.

Artículo 24 del CC Empaquetado del plátano La Palma- Los Representantes Legales de los Trabajadores mantendrán las siguientes licencias sindicales al mes: RLT compuesta por 1 miembro: 24 horas mensuales cada uno; RLT compuesta por 3 miembros: 24 horas mensuales cada uno; RLT compuesta por 5 miembros: 32 horas mensuales cada uno.; RLT compuesta por 9 miembros: 32 horas mensuales cada uno.; RLT compuesta por 13 miembros: 32 horas mensuales cada uno. Aparte y añadido al anterior crédito sindical, se sumaran 8 horas al mes para cada RLT con funciones de Delegados/as de prevención dedicadas expresamente a funciones y actividades propias del cargo (...).

o Será además importante incorporar a la negociación con la empresa, los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la acción sindical o cobertura de los gastos derivados de las reuniones de los órganos.

o Incorporación de nuevos derechos de información y consulta, ampliando los derechos contemplados en el art. 64 ET.

o Reconocer el derecho de la Sección Sindical a utilizar los medios informáticos de la empresa para comunicarse con la plantilla para temas que le son de interés.

o Dotar de mayores competencias a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y asegurar su actividad continuada durante toda la vigencia del convenio.

o Establecer las formas más efectivas en que se concreta la intervención sindical (preferiblemente información previa, consulta y negociación) según la materia de que se trate, así como el recurso a mecanismos de solución autónoma de conflictos en caso de ausencia de acuerdo en los procedimientos internos de resolución.

o Acordar horas de formación sindical en el plan de formación de la empresa.

- Garantía del derecho de protección de datos personales por la vía de la participación de la RLT.

o Participación de la RLT en la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa, en la política de desconexión digital, en el uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos, y sistemas de geolocalización, más allá de lo que ya establece los artículo 87-90 de la LOPDGDD. Puedes consultar la guía elaborada por la Federación aquí.

- Con la entrada en vigor del RD 9/2021 se modifica el art. 64 apartado 4 del ET y se reconoce el derecho de la RLPT a ser informada sobre parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se utilicen en las empresas. A efectos de garantizar la información de la RLPT y evitar la discriminación en la toma de decisiones automatizadas se deberá informar de:
 - o Existencia de un procedimiento de adopción de decisiones automatizadas
 - o Indicar el algoritmo y datos y parámetros utilizados.
 - o Origen de la toma de los datos.
 - o Criterios, reglas, preferencias o prioridades en las selecciones
 - o Explicar las consecuencias de la decisión.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA INTERNACIONAL

Propuesta de regulación para los desplazamientos temporales de personal asalariado a centros de trabajo ubicados en otros países

Se incluyen en este apartado las siguientes situaciones:

- a) Desplazamientos transnacionales de corta duración o puntuales (inferiores a una semana de duración).
- b) Desplazamientos transnacionales por proyecto o misión (permanencias en el país de destino superiores a una semana).
- c) Expatriados/as.

Propuesta

"Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información RLPT, se requiera a un trabajador/a realizar un desplazamiento transnacional se deberá atender a la voluntariedad de entre los trabajadores/as de igual aptitud y/o grupo profesional requerido.

A las personas trabajadoras desplazadas temporalmente al extranjero se les garantizará las condiciones más beneficiosas del lugar al que se le ha desplazado sin perjuicio de continuar aplicando aquellas más favorables derivadas de su contrato de trabajo o su convenio colectivo.

- a) *Se considerará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de desplazamiento y de trabajo coincidente con el tiempo de descanso del calendario laboral de origen. La compensación del tiempo empleado de más tendrá para su compensación consideración de flexibilidad y se estará a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, priorizando que la elección del descanso será potestad del trabajador/a.*
- b) *Lo anteriormente establecido será de aplicación también para los desplazamientos intermedios, además de los desplazamientos al país de origen durante el desempeño del proyecto y que nunca podrán ser inferiores a un fin de semana cada 15 días.*
- c) *Acordar las condiciones económicas y repercusiones fiscales de la expatriación u otras modalidades que pudieran darse. No sólo de la persona asalariada objeto de la expatriación sino también de sus familiares que opten por trasladar su vivienda habitual al país de destino.*

En todos los supuestos:

- *Las empresas se harán cargo de los desplazamientos, dietas y otros gastos en que pueda incurrir la persona asalariada (tasas, aduanas, etc).*
- *En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras la empresa se obliga a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.*
- *Deberán diseñarse pactos que contemplen la repatriación por situaciones de urgencia por parte de la persona trabajadora.*
- *Cuando el trabajador/a estuviera desplazada por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida dispondrá de 4 días laborables de permiso por cada periodo trimestral en su país de origen, siendo los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa".*

OTROS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y ANTICIPACIÓN ANTE LOS CAMBIOS

Cualquier cambio en la estructura de la empresa o en el proceso productivo u organización del trabajo requiere de una intervención sindical para garantizar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, la viabilidad de la empresa y el fortalecimiento de la organización.

No todo poder que concede la legislación a las empresas es ilimitado. Los derechos que la libertad sindical otorga a la representación legal de las plantillas nos debe permitir reivindicar la cogestión en la organización de trabajo en la empresa. El futuro de la empresa, la adaptación a las nuevas estructuras empresariales, nuevos procesos productivos, etc. requiere no sólo que estemos previamente informadas e informados sino que intervengamos en cómo todos estos cambios van a impactar en la cantidad y la calidad del empleo.

Plan industrial de la empresa

Hablamos del conjunto de actuaciones relacionadas con el desarrollo industrial, que han de estar dotadas de un plan financiero. Es el instrumento de planificación de la actividad futura. Lo encontramos ante una situación de nueva inversión, producto o adaptación del negocio, anticipación a cambios tecnológicos, etc.; inversiones vinculadas a la negociación, por ejemplo, en un convenio o reestructuración; ante un proceso de sucesión de empresas, con reestructuración o no asociada.

Propuestas

- Establecimiento de estructuras de participación sindical:
 - o Coordinación a nivel internacional (Comité de Empresa Europeo).
 - o Comisión del Plan Industrial.
 - o Comisión negociadora (Convenio/ERTE/ERE).
- Establecer funciones, competencias y funcionamiento de la comisión.
- Realización de un análisis, diagnóstico y planificación de la política industrial.
 - o Requerimientos operacionales de las instalaciones. (automatizaciones)
 - o El estudio de las capacidades tecnológicas.
 - o Plan financiero.
 - o Estudio de los costes.
 - o Mantenimiento y la sostenibilidad del plan.
 - o Colaboración público-privada. Participación de las Administraciones Públicas.
 - o Compromiso de las empresas con las AA/PP, siendo esta garante del acuerdo. (vinculado a las subvenciones)
 - o Establecer mecanismos de mediación con la participación de las AA/PP.

- Medidas, inversiones concretas:
 - o Asignación de productos/inversiones.
 - o Previsión de volúmenes de producción o facturación, etc
 - o Generación de sinergias (proveedores, etc) CLUSTER o POLOS INDUSTRIALES, generación de tejido industrial / empleo.
 - o Calendarización de hitos.

- Minimizar el impacto en el empleo en caso de abordar una reestructuración antes o debida a la inversión:
 - o Uso de la flexibilidad interna de los convenios o acuerdos.
 - o Formación para desarrollar las capacidades necesarias para el futuro.
 - o Insourcing.
 - o Movilidad funcional.
 - o Traslados.
 - o Prejubilaciones / plan de rentas.
 - o Bajas voluntarias.
 - o Plan de recolocación. (Outplacement)
 - o Abordar que pasa con los empleos que pudieran desaparecer debido a los cambios tecnológicos.
 - o Establecer planes sociales, cláusulas de número de personas en plantilla.
 - o Evitar cualquier medida que pueda resultar una discriminación directa o indirecta por cuestión de género u cualquier otra condición personal o social.

- Medidas en caso de que la inversión genere empleo.
 - o Cláusulas de estabilidad y/o crecimiento del empleo. (%)
 - o Condiciones de acceso al empleo de las nuevas trabajadoras o trabajadores. En muchas ocasiones las empresas quieren que los nuevos ingresos tengan condiciones inferiores.
 - o Perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres. Tener en cuenta diagnóstico de situación.
 - o Participación RLPT en la gestión de la formación requerida para el nuevo producto o servicio, garantizando el acceso de todas las personas trabajadoras.
 - o Incorporar la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales. (seguridad, ergonomía, etc.)

CHEQUEO DE LA ESTRATEGIA NEGOCIADORA

De la resistencia, a la acción y estrategia para mejorar los derechos y fortalecer la organización. La negociación no termina con el acuerdo.





