



RESUMEN DE PROPUESTAS PARA EL ACUERDO INTERCONFEDERAL 2017 FORMULADAS POR LAS CONFEDERACIONES SINDICALES UGT Y CCOO

Salarios

Los salarios en 2017 deben incrementarse entre el 1,8 y el 3%. En enero de 2018, conocido el IPC de 2017, si éste supera el incremento acordado en el Convenio, se activará una cláusula de garantía salarial por la diferencia entre el IPC de 2017 y el incremento inicialmente pactado.

Los incrementos pactados tendrán en cuenta la evolución de las empresas y particularmente la productividad con el fin de no agotarla.

Absentismo

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo consideran que las Mutuas de acuerdo con el Sistema Nacional de Salud deberán tomar un mayor protagonismo en el tratamiento de las bajas traumatológicas de origen no laboral.

A tal efecto consideran necesario que los servicios, instalaciones, recursos humanos y medios tecnológicos de las Mutuas puedan ser puestos a disposición de los Sistemas de Salud, de manera que permitan anticipar los procesos de recuperación y rehabilitación.

Igualdad de trato y oportunidades

Los convenios colectivos, negociados al amparo del presente acuerdo, deben incorporar medidas para la erradicación de situaciones de discriminación y de desigualdad que estén basadas en criterios de género o tengan efectos desfavorables para las mujeres y fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Con este fin, en la negociación colectiva, se promoverán las siguientes medidas:

- Las empresas de más de 250 trabajadores/as que aún no dispongan de un plan de igualdad o este haya vencido, deben negociarlo con la RLT, así como aquellas empresas con plantillas inferiores que vengán obligadas por el convenio sectorial de referencia. En empresas de más de 50 trabajadores/as la negociación del Plan deberá contar con la participación directa de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito sectorial de referencia.

- Establecer medidas de acción positiva para compensar las desigualdades de género en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva, con el objetivo de acabar o reducir de forma significativa la brecha de género en los salarios y en el resto de las condiciones de trabajo.
- Incorporar o reforzar medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y para dar cauce, con participación de la RLT, a las denuncias que puedan presentarse.
- Incorporar o reforzar medidas de apoyo contra la violencia de género ampliando los derechos laborales establecidos en la Ley Integral.
- Incorporar o reforzar medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que mejoren lo establecido en la legislación vigente.
- Promover la adopción de medidas para incrementar la contratación de personas con discapacidad y facilitar la integración y el mantenimiento de su empleo mediante la adaptación de los puestos de trabajo, en los casos en que sea necesario.
- Proponer procedimientos y medidas de actuación para prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso (moral, por razón de origen o nacionalidad, orientación o identidad sexual, discapacidad, enfermedad, edad o por otra circunstancia personal o social).

Ultraactividad

El convenio colectivo estatutario es el fruto de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios y fuente pactada de derechos y obligaciones, es pues el instrumento básico, reconocido constitucionalmente, de regulación de las relaciones de trabajo, por lo que las partes firmantes del presente Acuerdo reconocen que es necesario garantizar el mantenimiento de su vigencia hasta ser sustituido por otro.

A tal fin:

- El propio convenio colectivo debería garantizar la ultraactividad hasta su sustitución por un convenio nuevo.
- En defecto de tal previsión, se propone que al constituirse la Comisión Negociadora tras la denuncia del convenio, ésta fije un plazo máximo de negociación efectiva y agotado el mismo sin acuerdo, las partes deberán recurrir a los sistemas de solución autónoma de conflictos para resolver el bloqueo de la negociación mediante la mediación o el arbitraje voluntario u obligatorio si así se hubiera pactado en el convenio.
- Durante el tiempo de negociación, mediación y, en su caso, arbitraje, se mantendrá la ultraactividad del convenio colectivo.

Formación

Las organizaciones empresariales y sindicales impulsarán su participación efectiva en los instrumentos de gobierno de la Formación para el Empleo (FPE).

Se procederá a desarrollar un Mapa de las Comisiones Paritarias, cambiando su denominación por la de Estructuras Sectoriales, paritarias y bipartitas, reduciendo su número actual y acordando su naturaleza jurídica y las funciones de las mismas, en cumplimiento de los objetivos de detección de necesidades formativas, establecimiento de prioridades, planes de formación, seguimiento, control y evaluación de la formación en los sectores.

La formación en las Empresas podrá ser cofinanciada por estas y se desarrollará mediante Acuerdos de empresa, suscritos con la representación de los trabajadores.

La formación de trabajadores en los sectores y en las empresas deberá ser complementada con la cualificación y recualificación en el territorio, compuesta por acciones formativas, orientación y prácticas (formación dual). Los recursos para la formación dual deberían proceder de las políticas activas de empleo y del propio sistema educativo.

Los fondos de formación deben ser estables, suficientes, equitativos y transparentes. La cuota de formación debe tener carácter finalista, tal como reconocen las sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Cuentas y deben reanualizarse todos los fondos no ejecutados, o recuperados.

Para el desarrollo del Sistema de Formación para el Empleo (FPE) se deben utilizar los recursos públicos (Universidades, Centros de Formación Profesional y de Adultos), actualmente excluidos del sistema, y los centros privados inscritos y acreditados que reúnan las condiciones de calidad requeridas.

Consejo de Relaciones Laborales

Las confederaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Acuerdo consideran necesario abordar la creación de un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, bipartito (o Tripartito), con la naturaleza jurídica, financiación (pública o privada) y funciones (solución de conflictos, mediación, arbitraje, formación de negociadores, observatorio...) que se establezcan en su momento.

23 de mayo de 2017