



“Orientaciones y Criterios para la Negociación Colectiva de 2008”

**Documento aprobado en el Consejo Confederal
el 27 de noviembre de 2007**

ÍNDICE

1	AVANCE DE RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2007	3
2	CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6
	2.1 Perspectivas económicas	6
	2.2 El diálogo social y su relación con la negociación colectiva	9
	2.2.1 Situación y perspectivas del Diálogo Social en España	9
	2.2.2 Dialogo social y la negociación colectiva transnacional	11
	2.3 Objetivos del XI Congreso de la CES	12
	2.4 La coordinación de las políticas sindicales en el ámbito europeo	13
3	PREVISIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2008	13
	3.1 Convenios Colectivos	13
	3.2 Los acuerdos colectivos en las empresas	14
	3.3 Los acuerdos colectivos en las Administraciones Públicas	14
	3.4 Estructura y articulación de la negociación colectiva	14
4	OBJETIVOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	16
	4.1 Objetivos generales	16
	4.2 Política salarial	18
	4.3 Estabilidad y seguridad en el trabajo	22
	4.4 Reducción de jornada y ordenación de los tiempos de trabajo y descanso	27
	4.5 Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo	28
	4.6 Condiciones de empleo y trabajo de la juventud.	34
	4.7 Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad	36
	4.8 Condiciones de empleo y trabajo de las personas inmigrantes.	36
	4.9 Salud laboral	38
	4.10 Cualificación y clasificación profesional	39
	4.11 Movilidad a los centros de trabajo	41
	4.12 Derechos sindicales	42
	4.13 Sindicalizar la conflictividad laboral.	43
	4.15 Trabajo Autónomo	44

1 AVANCE DE RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2007

Este avance abarca la negociación colectiva llevada a cabo durante algo más del tercer trimestre de 2007, puesto que los datos estadísticos en los que se basa son los que aparecen registrados en la estadística del MTAS del mes de octubre, últimos disponibles a esta fecha. Con ellos hemos conformado el siguiente cuadro:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2007. DATOS Y PORCENTAJE

	TOTAL CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES	% CONVENIOS	% TRABAJADORES
TOTAL CONVENIOS				
Número de convenios	3848	7.553.610		
Incremento salarial medio (%)	2,88			
Jornada media	1748,43			
cláusula de garantía salarial	2.007	5.190.017	52,2%	68,7%
cláusula de garantía salarial retroactiva	1.893	4.344.939	49,2%	57,5%
Conversión temporales en indefinidos	595	1.925.096	15,5%	25,5%
Con Límite contratos temporales	177	848.496	4,6%	11,2%
Indemnización por no renovación	347	1.655.477	9,0%	21,9%
Igualdad de oportunidades	911	4.313.848	23,7%	57,1%
Disminución de jornada	732	1.375.033	19,0%	18,2%
Negociados CC.OO	2.508	7.275.051	65,2%	96,3%
CONVENIOS FIRMADOS				
Número de convenios	706	1.955.961		
Incremento salarial medio (%)	2,91			
Jornada media	1.753,68			
cláusula de garantía salarial	352	1.600.273	49,9%	81,8%
cláusula de garantía salarial retroactiva	330	1.238.151	46,7%	63,3%
Conversión temporales en indefinidos	104	259.718	14,7%	13,3%
Con Límite contratos temporales	37	160.870	5,2%	8,2%
Indemnización por no renovación	83	408.630	11,8%	20,9%
Igualdad de oportunidades	191	1.155.051	27,1%	59,1%
Disminución de jornada	108	439.801	15,3%	22,5%
Negociados CC.OO	439	1.915.285	62,2%	97,9%
CONVENIOS REVISADOS				
Número de convenios	3.142	5.597.649		
Incremento salarial medio (%)	2,87			
Jornada media	1.746,60			
cláusula de garantía salarial	1.655	3.589.744	52,7%	64,1%
cláusula de garantía salarial retroactiva	1.563	3.106.788	49,7%	55,5%
Conversión temporales en indefinidos	491	1.665.378	15,6%	29,8%
Con Límite contratos temporales	140	687.626	4,5%	12,3%
Indemnización por no renovación	264	1.246.847	8,4%	22,3%
Igualdad de oportunidades	720	3.158.797	22,9%	56,4%
Disminución de jornada	624	935.232	19,9%	16,7%
Negociados CC.OO	2.069	5.359.766	65,8%	95,8%

FUENTE: Datos MTAS, Octubre 2007

Como puede observarse, el número de convenios negociados en 2007 que aparecen en el registro del MTAS del mes de octubre¹ es muy reducido en relación a la previsión de los que tienen que renovarse este año por haber finalizado su vigencia en 2006 (un 35,7% respecto a los 1.978 previstos), por lo que los datos relativos a ellos no son significativos del resultado final y también condicionan los datos globales que incluyen, tanto a los convenios plurianuales revisados automáticamente, como los renovados por negociación y los de nueva creación.

Por el contrario sí son datos significativos y plenamente generalizables, los referidos a convenios revisados, ya que los registrados suponen casi el 100% de los 3.159 convenios previstos.

El resumen de los principales contenidos se refleja a continuación:

Retribuciones

- El incremento salarial inicialmente pactado asciende al 2,88%. El 2,91% en los convenios negociados este año y algo inferior en los convenios revisados, el 2,87%. Por tipo de convenio, el incremento salarial medio ha sido del 2,50% en los convenios de empresa y del 2,93% en los sectoriales.
- Las cláusulas de garantía salarial cubren al 68,7% de los trabajadores y trabajadoras, y el 57,5% tienen cláusula de garantía con carácter retroactivo. Por tipo de convenio, el porcentaje de trabajadores cubiertos se sitúa en el 59% en los de empresa, mientras que asciende hasta el 70,1% en los sectoriales.

Jornada

- La jornada media pactada se sitúa en 1.748,43 horas anuales; siendo la media 1.753,68 h. en los convenios negociados y 1.746,6 h. en los revisados. Por ámbitos funcionales, la jornada media en los convenios de empresa es de 1.692,82 h., mientras que en los sectoriales es de 1.719,90 h.
- El porcentaje de convenios que han reducido jornada en 2007 es del 19%, en convenios que afectan a casi un millón cuatrocientos mil trabajadores y trabajadoras. Por tipo de convenio, han reducido jornada el 19,3% de los de empresa, que cubren al 27,1% de los trabajadores con convenios de este tipo y el 17,9% de los convenios sectoriales, que cubren al 17% de las plantillas en este ámbito.
- La jornada pactada en los convenios colectivos, refleja ya una media inferior (algo más de 3 horas) a la jornada pactada en 2006, cifra que irá evolucionando a medida que se registre un mayor número de convenios para confirmar que la jornada anual pactada sigue reduciéndose paulatinamente, aunque de forma poco significativa, salvo en unos pocos convenios que acuerdan una reducción importante.

Empleo y contratación

- Las cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos se encuentran en el 15,5% de los convenios, convenios que afectan al 25,5% del total de trabajadoras y trabajadores. Por tipo de convenio, se ha incluido en el 15,6% de de empresa, y en el 15% de los sectoriales, convenios que cubren al 37% y al 23,9% respectivamente de los trabajadores.

¹ Recordamos que el registro de convenios en la estadística del MTAS tiene siempre un desfase de varios meses en relación a los convenios que ya han concluido su negociación.

- Las cláusulas que fijan un mínimo de contratación indefinida o limitan la contratación temporal aparecen en el 4,6% de los convenios, convenios que afectan al 11,2% de las trabajadoras y trabajadores. Por tipo de convenio, se ha incluido esta cláusula en el 5,5% de los convenios de empresa y en el 9,5% de los convenios sectoriales.

Igualdad de trato y oportunidades

- Las cláusulas relativas a la igualdad de trato y oportunidades aparecen en el 23,7% de los convenios, y abarcan al 57,1% de las trabajadoras y trabajadores. No se observan diferencias significativas entre los convenios revisados automáticamente y los convenios negociados este año, mientras que sí se sigue observando una gran diferencia si desglosamos los datos por tipo de convenio, pues en los de empresa este tipo de cláusulas aparecen en el 20,6% de los convenios, que afectan al 46,3% de los trabajadores y trabajadoras que tienen convenio de empresa, mientras que en los convenios sectoriales los porcentajes ascienden al 33,9% de los convenios y al 58,6% de los trabajadores y trabajadoras.

Salud laboral

- Estas cláusulas genéricas han alcanzado ya una presencia significativa en los convenios, al igual que aquellas otras que abordan medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral o la prevención y sanción del acoso sexual. No obstante, siguen siendo escasos los convenios que van más allá en materia de igualdad, para abordar materias como la selección de personal, la estructura profesional, los sistemas de promoción y de valoración del trabajo, el sistema de retribuciones, y la introducción de acciones positivas en estas u otras parcelas de la organización del trabajo.
- Las cláusulas sobre salud laboral continúan incrementando su presencia en los convenios de forma general (se encuentra presentes en casi el 68% de los convenios), y de forma más intensa por un lado en los temas que se refieren a la constitución de órganos específicos de salud laboral (Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario o servicios de prevención propio); y por otro, en materia formativa (programas o cursos de prevención). Aunque las medidas establecidas continúan siendo insuficientes para reducir sustancialmente la siniestralidad y los riesgos en los puestos de trabajo.

Nuevos ámbitos negociales

- Se han negociado y registrado 113 convenios colectivos de nueva creación, que afectan a 169.456 trabajadores y trabajadoras. De ellos, 104 son convenios de empresa, que abarcan a 8.221 trabajadores y 9 convenios sectoriales, que afecta a 161.235. Los convenios de empresa de nueva creación mantienen, en general, la característica de afectar a un número muy reducido de personas.

2 CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1 Perspectivas económicas

EL CONTEXTO GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007 Y PERSPECTIVAS 2008

Crecimiento anual en %

	PGE 2007		PGE 2008		Contabilidad Nacional	
	2006	2007	2007	2008	2006	3º trimestre 2007
PIB	3,4	3,2	3,8	3,3	3,9	3,8
Empleo (CN)	2,9	2,5	2,8	2,2	3,2	3,0
Remuneración por asalariado	2,7	2,6	3,1	3,1	3,0	3,9
Productividad	0,5	0,7	1,0	1,1	0,7	0,8
Coste laboral unitario	2,2	1,9	2,0	1,9	2,2	3,0
Deflactor del PIB	3,8	3,4	3,2	3,3	4,0	2,9
Tasa de desempleo (EPA)	8,1	7,8	8,1	7,9	8,5	7,8

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

La negociación colectiva se desarrollará en 2008 dentro de un contexto económico cambiante y con importantes incertidumbres, que se caracterizará por los siguientes rasgos, según las previsiones realizadas por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado y el comportamiento económico que se deduce de las estimaciones de la Contabilidad Nacional del INE.

- *Crecimiento y estructura del crecimiento.* El Gobierno prevé una desaceleración de la actividad de cinco décimas en 2008, del 3,8% al 3,3%. Algunos organismos internacionales rebajan por debajo del tres por ciento el crecimiento del PIB español para el año que viene. Hasta dónde se desacelerará la actividad económica es la principal incertidumbre a la que se enfrenta la economía española y los negociadores de los convenios colectivos.

La construcción ha dejado de funcionar como motor de la economía, sin que su relevo por la industria esté claro. La capacidad de la economía española de seguir creciendo sin el impulso de la construcción, es otra de las incertidumbres que se despejarán en el futuro y que, obviamente, afectará a la negociación colectiva.

- *Empleo, paro y productividad.* El Gobierno prevé una desaceleración en el aumento del empleo de seis décimas, es decir, mayor que el de la actividad. El empleo pasará de crecer el 2,8% en 2007, al 2,2% en 2008, como consecuencia de la pérdida de protagonismo de los sectores intensivos en mano de obra en el incremento de la actividad. Resultado del recorte del empleo por encima de la rebaja de la actividad, la productividad aumentará un 1,1%. Asimismo, el Gobierno espera que la tasa de paro se recorte en dos décimas, hasta el 7,9%, a pesar de la pérdida de protagonismo de los sectores que crean más empleo y el recorte de la ocupación que ya se está produciendo en estos sectores.
- *Salarios.* El Gobierno espera que se mantenga la moderación salarial en la negociación colectiva de 2008 y prevé un aumento de la remuneración por asalariado para el próximo año (3,1%) similar a la registrada en 2007.

- *Precios.* Los precios acelerará su tasa de crecimiento en una décima, hasta el 3,3%. La presión de los costes laborales sobre los precios (estimada a través del coste laboral unitario) se recorta, sin embargo, una décima y sólo aumenta un 1,9%.

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

El escenario macroeconómico incluido en el PGE para 2008 continúa apostando por el tránsito hacia una economía más productiva, ahora que la actividad en la construcción se desacelera, sin que por ello –según el Gobierno- se tenga que generar desempleo. Aunque no es previsible un hundimiento de este sector en 2008, sus perspectivas ya no son nada halagüeñas, acumulándose cada vez más noticias sobre la caída de su actividad.

Sin embargo, el escenario de “*aterrizaje suave*”, donde el excedente de mano de obra que resulta del final del ciclo expansivo de la construcción es absorbido por la industria, es cuestionable.

En primer lugar, la recuperación de las economías centrales europeas que explicaba hasta hace algunos trimestres los buenos resultados de la industria, se desvanece con la crisis financiera del mercado hipotecario internacional, que puede haber afectado al crédito a las empresas y que, en cualquier caso, ha enfriado las expectativas sobre la evolución de la economía europea.

Por tanto, hoy es más dudoso que ayer, que los excedentes de empleo que ya está expulsando la construcción puedan ser absorbidos por una industria que languidece. En consecuencia, la posible discusión sobre la capacidad de una industria en crecimiento e intensiva en capital, para asimilar el empleo expulsado por una construcción en rebajas e intensiva en trabajo, puede quedar orillada por una realidad mucho más cruda: la falta de relevo para la locomotora del ladrillo.

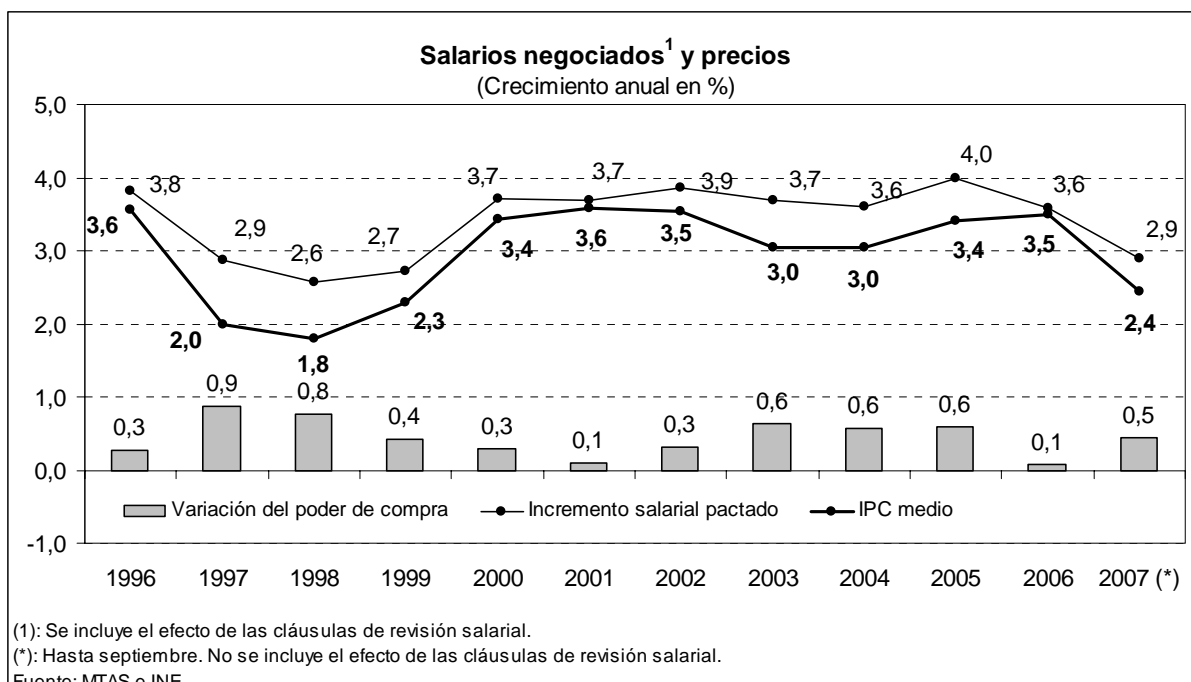
En este contexto pierden, asimismo, relevancia cuestiones que hasta hace poco formaban parte del debate sobre las posibilidades de la economía española para transitar hacia un modelo más productivo sin generar desempleo. Así pierde ahora importancia si los mayores requerimientos formativos de las ocupaciones industriales suponen en la práctica un obstáculo o no, al trasvase de trabajadores desde la construcción. Sin embargo, esto no quita para que estas cuestiones se sigan manteniendo en la perspectiva de una reflexión más estructural, pues ponen de relieve cómo el recorte en la cohesión laboral y social –propiciado por el aumento de ocupaciones poco productivas cubiertas principalmente con inmigrantes poco cualificados- afecta a la eficiencia económica.

¿Cómo evoluciona el poder adquisitivo de los salarios²?

El poder de compra de los salarios mejora todos los años entre 1996 y 2007. El año 2007 registra mejoras adquisitivas (medio punto de ganancia) incluso antes de repercutir sobre el incremento inicial el efecto de las cláusulas de revisión salarial, que

² Para un mayor detalle de esta cuestión ver: [Los salarios en España. Las consecuencias sobre los salarios de un modelo de crecimiento poco productivo](#). Septiembre de 2007. Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

este año va a ser bastante significativo como consecuencia del repunte de la inflación de final de año.



Motivos similares, aunque de signo opuesto, explican que la ganancia adquisitiva menguase en 2006. Ese ejercicio los precios flexionaron a la baja significativamente a final de año, lo que provocó que pocas cláusulas se activarán, pues la mayoría funciona comparando la inflación de diciembre con el objetivo de inflación del Ejecutivo o el incremento salarial pactado inicialmente. Si el crecimiento de los precios es bajo a final de año su diferencia es pequeña o nula con respecto a las dos referencias mencionadas, que son las más habituales en el redactado de las cláusulas de los convenios.



Con la firma del ANC y el aumento de la actividad, se incrementan las ganancias en el poder de compra de los salarios, situándose por encima del medio punto desde el año 2003, a excepción del año 2006 por las razones ya explicadas.

Las ganancias medias han beneficiado a la mayoría de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, excepto en 2006. La distribución de la ganancia media entre los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en ese año, revela que sólo el 43% consiguió mejorar su poder de compra, mientras que el resto perdió poder adquisitivo.

INCREMENTO SALARIAL NEGOCIADO POR TRAMOS EN 2006

Tramos de aumento salarial	Convenios	Empresas	Trabajadores		Aumento salarial en porcentaje
			Número	Estructura en porcentaje	
TOTAL	4.967	1.312.511	10.007.497	100	3,57
Inferior al 1,00	9	85	20.203	0,20	0,00
Del 1,00 al 1,49	5	6	1.085	0,01	1,17
Del 1,50 al 1,99	11	725	3.617	0,04	1,57
Igual al 2,00	685	31.024	555.700	5,55	2,00
Del 2,01 al 2,50	133	12.134	76.547	0,76	2,43
Del 2,51 al 3,00	1.037	258.004	1.980.878	19,79	2,82
Del 3,01 al 3,50	813	278.488	2.984.422	29,82	3,37
Del 3,51 al 4,00	1.191	330.462	2.146.252	21,45	3,81
Superior al 4,00	1.083	401.583	2.238.793	22,37	4,74

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales.

2.2 El diálogo social y su relación con la negociación colectiva

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

2.2.1 Situación y perspectivas del Diálogo Social en España

El proceso de Diálogo Social iniciado en 2004 ha producido en 2005, 2006 y 2007 diversos Acuerdos en materias muy relevantes para la consecución de los objetivos buscados, creando nuevos derechos, impulsando políticas activas en cada materia y generando medios para una mayor intervención institucional y de los agentes sociales, principalmente de las organizaciones empresariales y sindicales.

Muchos de estos Acuerdos han tenido ya su traslación a la normativa legal o están en fase de tramitación parlamentaria. Así mismo se han producido iniciativas legislativas como la que ha dado lugar a la aprobación del Estatuto de Trabajo Autónomo que han generado nuevos marcos legales de referencia. Y otros vienen siendo incorporados en el marco de los Presupuestos Generales del Estado desde 2005 (observatorios industriales).

La mayoría, por no decir todos, tienen incidencia y posibilidad de desarrollo a través de la negociación colectiva, por lo que deberemos tenerlos en cuenta en el proceso negociador y en la actividad sindical general.

Entre las normas jurídicas más recientes, resultado de Acuerdos en Mesas de Diálogo Social, destacamos los siguientes:

- ✓ [RD 718/2005](#), de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.
- ✓ [Ley 14/2005](#), de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- ✓ [RD-Ley 16/2005](#), de 30 de diciembre, por el que se modifica el régimen de adaptación de las comisiones de control de planes de pensiones de empleo y se prevén nuevos aspectos para la exteriorización de compromisos por pensiones.
- ✓ [Real Decreto 202/2006](#), de 17 de febrero, por el que se regula la composición y funcionamiento de las mesas de diálogo social, previstas en el artículo 14 de la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.
- ✓ [Ley 31/2006](#), de 13 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- ✓ [Ley 32/2006](#), de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- ✓ [RD 1299/2006](#), de 10 de noviembre, por el que se regulan las enfermedades profesionales.
- ✓ [Ley 39/2006](#), de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- ✓ [Ley 43/2006](#), de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- ✓ ORDENTAS/2007 de 16 de enero, por la que se desarrolla la orden de cotizaciones de la Seguridad Social.
- ✓ [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ [RD 395/2007](#), de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- ✓ [Ley 7/2007](#), de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ✓ [Ley 21/2006](#), de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- ✓ [Orden Ministerio Economía y Hacienda 3433/2006](#) de 2 de noviembre, sobre condiciones aplicables a la exteriorización de compromisos por pensiones para jubilación.
- ✓ [Ley 20/2007](#) de 11 de julio, Estatuto del Trabajo Autónomo (aunque con desacuerdo en el proceso de consultas).
- ✓ [Proyecto de Ley 121/000126](#) sobre medidas en materia de Seguridad Social.
- ✓ [Ley 38/2007](#) de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Otra norma legal adoptada en la presente legislatura que contiene elementos de desarrollo en la negociación colectiva es:

- ✓ [Ley Orgánica 1/2004](#), de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

En relación con la negociación colectiva para 2008 destacan como elementos novedosos la entrada en vigor, con plena eficacia, de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y

Hombres y el Acuerdo Tripartito en relación con la Estrategia Española para la mejora de la Salud y la Seguridad en el Trabajo y el RD para la Formación y el Empleo.

En estos momentos se negocia con el objetivo de alcanzar un acuerdo en materia de Responsabilidad Social de la Empresas, con altas posibilidades de alcanzar lo que sería el primer acuerdo en un estado de la UE en esta materia.

El 31 de diciembre de 2008 finaliza la vigencia del ASEC III Acuerdo que contempla una prórroga automática pero también su renegociación, previa denuncia con seis meses de antelación a la fecha señalada.

El SMI alcanzará en 2008 los 600€, finalizando de esta manera la aplicación de la secuencia de incrementos acordados para la legislatura. Sin embargo no se ha dado cumplimiento a la segunda parte del compromiso adquirido en junio de 2004 de proceder a la reforma de la regulación del mismo con la consiguiente modificación del Art. 27 del Estatuto de los Trabajadores. Sin renunciar a la inclusión futura de una cláusula de garantía se ha realizado por CCOO y UGT, en el marco del Diálogo Social, una propuesta con el objetivo de que en un nuevo escenario de negociación tras las elecciones generales de 2008, se de continuidad al proceso de revalorización del SMI con el objetivo de situarlo en el 60% del valor del salario medio negociado.

Finalmente, antes de 31 de diciembre deberían haberse acordado tanto la cuantía del IPREM para 2008 como los criterios de revalorización futura, que habrán de incluir medidas destinadas a evitar que este índice conozca un proceso de degradación como el sufrido por el SMI hasta 2004.

Con el final de la legislatura culmina el proceso de Diálogo iniciado con la Declaración del 8 de julio de 2004 "Por la Competitividad, el empleo estable y la cohesión social". Tras el proceso electoral la perspectiva de un nuevo proceso de Diálogo Social deberá situar objetivos acordes con los desafíos a futuro de la economía y la sociedad española, que básicamente se sitúan en relación con los retos derivados de la necesidad de afrontar las necesarias transformaciones del modelo de crecimiento español, haciéndolo compatible con el crecimiento sostenible de la economía española y el empleo de calidad, prosiguiendo en el esfuerzo por consolidar y ampliar los sistemas públicos de protección social, a partir de un renovado y reforzado papel de la negociación colectiva, con un mayor protagonismo del Sindicato en los sectores, en la empresa y en la sociedad.

2.2.2 Diálogo social y la negociación colectiva transnacional

En el devenir del diálogo social europeo se ha ido produciendo una extensión de los acuerdos de ámbito supranacional, en distintos ámbitos y con efectos diversos.

La posible negociación supranacional está ya prevista, tanto en el Tratado de Maastrich, como en el actual texto del Tratado de Reforma (Lisboa 2007), así como en los Estatutos de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), aunque la negociación en el ámbito de la empresa transnacional carece aún de un marco legislativo europeo que regule aspectos clave como la legitimación para negociar y firmar, la eficacia de los acuerdos, los procedimientos de solución de conflictos de bloqueo en la negociación, de interpretación o de aplicación, el derecho a la convocatoria y ejercicio de huelga, etc., es un elemento a considerar en la planificación de la negociación colectiva que realizan las organizaciones del sindicato.

De los primeros acuerdos entre la CES y las patronales europeas que dieron lugar a directivas comunitarias, y los acuerdos sectoriales europeos que también se tradujeron en reglamentos y directivas comunitarias, se ha pasado a los acuerdos marcos, interprofesionales y sectoriales, que las partes se comprometen a transponer en el ámbito de cada país miembro vía el diálogo social y la negociación colectiva, y de los que la UE se hace eco a través de Comunicaciones de la Comisión Europea.

Los acuerdos transnacionales negociados a nivel de empresa han adquirido un auge relevante en estos últimos años:

- Ya se conocen alrededor de 150 textos transnacionales: 76 de ámbito europeo, 61 de ámbito mundial, 12 mixtos;
- Se han firmado en 91 empresas que emplean a varios millones de trabajadores y trabajadoras.
- En empresas españolas: Endesa 2002 sobre diálogo social; Telefónica 2001 e Inditex 2007, sobre derechos fundamentales.
- La tipología, naturaleza y denominación de los textos son muy diversas: desde verdaderos «convenios colectivos» conforme a la legislación nacional de referencia, hasta compromisos empresariales adoptados con el apoyo de los sindicatos.
- Las partes firmantes de los textos, además de la empresa, son los Comités de Empresa Europeos, de forma muy mayoritaria en relación a los acuerdos europeos y mixtos y 1/3 de los acuerdos mundiales; las Federaciones sindicales europeas e internacionales en un 50% de los acuerdos europeos y mixtos y en la totalidad de los acuerdos mundiales; los sindicatos nacionales en una proporción escasa (en torno al 20%).
- Si la transposición de las directivas europeas a la legislación interna requiere la atención e intervención del sindicato para garantizar que se realice sin menoscabo de los derechos laborales y sociales nacionales y ampliándolos en la medida de nuestras posibilidades, la transposición de los Acuerdos Marcos, realizada en algunos casos con su inclusión en los ANC interconfederales, y la expansión de los distintos textos acordados en las empresas transnacionales, significan un nuevo reto para la acción sindical, para garantizar el conocimiento y transparencia de los mismos; su cumplimiento y eficacia.
- Con este objetivo debemos apoyar las iniciativas de la CES y de la Comisión Europea que tiendan a clarificar el marco legal de los acuerdos en empresas transnacionales y el seguimiento y evaluación de los Acuerdos Marcos interprofesionales y sectoriales.

2.3 Objetivos del XI Congreso de la CES

La Confederación Europea de Sindicatos es consciente del estado actual del proceso político de la Unión Europea, con una parálisis importante en el funcionamiento de sus instituciones y con rasgos de renacionalización del discurso y la acción de los Gobiernos e instituciones nacionales. Pese a sus insuficiencias, la reciente aprobación del Tratado Reformado en la cumbre de Lisboa, debe servir para dar un nuevo impulso al proceso.

En esta situación, antes de la citada Cumbre, la CES realizó el pasado mes de mayo, en Sevilla, su XI Congreso donde se aprobaron las estrategias y líneas de actuación para hacer frente a los grandes retos que el sindicalismo europeo y la población trabajadora de los países de la Unión Europea tienen en el contexto de la globalización económica y de los conflictos y de la incorporación de nuevos países a la Unión Europea.

En este marco, la CES realizó una importante apuesta por la dinamización del Diálogo Social en la UE y en cada Estado miembro, en el que los sindicatos nacionales y la propia CES están llamados a jugar un papel central, así como en relación con la negociación colectiva de dimensión europea y transnacional; y para generar nuevas normas básicas reguladoras del derecho de huelga en el ámbito europeo y de la negociación colectiva transnacional.

La apuesta del Congreso de la CES por el reforzamiento del sindicalismo europeo y de estrategias comunes y coordinadas es fundamental para evitar o corregir en los Sindicatos

nacionales tendencias de interiorización de sus objetivos y de competencia o confrontación con el sindicalismo de otros países europeos que debilitan a la clase trabajadora frente a la mayor centralidad de las estrategias del capitalismo europeo y mundial.

2.4 La coordinación de las políticas sindicales en el ámbito europeo

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

- La negociación salarial, con especial incidencia en evitar la pérdida de peso de los salarios reales y garantizar la mejora del poder adquisitivo de los salarios, a través de la disputa de los incrementos de la productividad; de formulas que permitan neutralizar los efectos negativos de una inflación de precios descontrolada; del incremento de los salarios mínimos nacionales y sectoriales para alcanzar el objetivo³ del 60% de los salarios medios pactados o el establecimiento de estos salarios mínimos allí donde no existen; de la eliminación o reducción de las diferencias retributivas discriminatorias. Con este objetivo la CES en cooperación con sus organizaciones afiliadas se propone lanzar una fuerte campaña en toda Europa para conseguir unos salarios justos y mayor igualdad y dirigida a erradicar las diferencias retributivas de género por trabajos de igual valor; luchar contra los salarios que rozan el umbral de la pobreza; asegurar un tratamiento igualitario en cuestiones salariales especialmente para los trabajadores inmigrantes; y combatir las prácticas de trabajo precario.
- La lucha contra la precariedad laboral desde una perspectiva integral del concepto de "precariedad" que valore aspectos tales como el grado de certeza sobre la continuidad del empleo, el control personal sobre el propio trabajo (horarios, ritmos, condiciones...), la protección legal del empleo y del desempleo, la retribución y la garantía de su percepción, la relación entre la cualificación y el trabajo desempeñado, así como el acceso a la formación profesional que garantice la reinserción en el mercado de trabajo cuando se ha perdido el empleo.

3 PREVISIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2008

3.1 Convenios Colectivos

Previsión provisional de la NC en 2008.									
								<small>(datos MTAS, octubre 2007)</small>	
CC por firmar									
	Sectorial	LOCAL	GR. EMP.	PROVINCIAL	AUTONÓMICO	INTERAUTONÓMICO	ESTATAL	Empresa	Total
Convenios	445	6	36	350	27	0	26	1.803	2.248
Trabajadores	2.572.141	8.160	36.989	1.281.093	438.359	0	807.631	440.946	3.013.087
CC por revisar									
	Sectorial	LOCAL	GR. EMP.	PROVINCIAL	AUTONÓMICO	INTERAUTONÓMICO	ESTATAL	Empresa	Total
Convenios	494	8	48	364	31	1	42	1.601	2.095
Trabajadores	4.207.043	4.962	52.848	2.525.498	330.288	16.624	1.276.823	560.379	4.767.422
Total CC por revisar o firmar									
	Sectorial	LOCAL	GR. EMP.	PROVINCIAL	AUTONÓMICO	INTERAUTONÓMICO	ESTATAL	Empresa	Total
Convenios	939	14	84	714	58	1	68	3.404	4.343
Trabajadores	6.779.184	13.122	89.837	3.806.591	768.647	16.624	2.084.454	1.001.325	7.780.509

³ Establecido en la Carta Social Europea.

	Sectorial		Empresa		Total Convenios	
	Convenios Sectoriales	Total Trabajadores	Convenios Empresa	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores
Actividades Diversas	36	157.274	281	46.081	317	203.355
Agroalimentaria	74	366.691	129	19.685	203	386.376
COMFIA	26	548.701	61	11.574	87	560.275
Enseñanza	7	47.441	28	6.604	35	54.045
FCyT	80	185.619	291	115.263	371	300.882
FECOHT	109	629.097	84	16.253	193	645.350
FECOMA	29	90.991	42	6.920	71	97.911
FITEQA	28	234.275	81	11.826	109	246.101
FSAP	6	646	469	105.196	475	105.842
Minerometalúrgica	29	152.395	275	89.929	304	242.324
Sanidad y S. Sociosanitarios	21	159.011	62	11.615	83	170.626
TOTAL GENERAL	445	2.572.141	1.803	440.946	2.248	3.013.087

3.2 Los acuerdos colectivos en las empresas

Además de los convenios colectivos, en 2008 se negociarán un número muy importante y difícilmente cuantificable de Acuerdos colectivos, que tradicionalmente se negocian en las empresas sujetas a convenios sectoriales (generalmente de ámbito nacional), para adecuar, mejorar y/o complementar lo establecido en el convenio de referencia, a las condiciones particulares de la empresa.

A este tipo de Acuerdos, se añadirán, a partir de 2008, los Planes de Igualdad que se negocien en las empresas afectadas por un convenio sectorial que haya recogido el mandato establecido en la Ley de Igualdad.

Los contenidos de estos Acuerdos tienen entidad suficiente como para que sea conveniente su registro en los organismos de la Administración Laboral y su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, de forma que sean de conocimiento público al igual que lo son los convenios colectivos.

3.3 Los acuerdos colectivos en las Administraciones Públicas

En este ámbito, además de los convenios colectivos que afectan al personal laboral al servicio de la Administración u organismo público correspondiente, se produce una importante negociación de acuerdos colectivos que afectan al personal funcionario.

El punto de partida es la negociación que cada año se hace en la Mesa General de la Función Pública, en la que se acuerdan básicamente los incrementos retributivos que se aplicarán en el año siguiente y que tienen reflejo presupuestario en los PGE.

En 2006 se alcanzó un Acuerdo para el periodo 2007-2009, y, en septiembre de 2007 se ha concretado el incremento para 2008 (2% en todos los conceptos + 1% de la masa salarial del complemento de destino aplicada a incrementar en un tercio las pagas extras + 0,5% de aportación de la Administración al Plan de Pensiones de la Administración General del Estado.

A partir de esta negociación general, cada Administración u organismo público puede acordar un incremento retributivo suplementario, así como el porcentaje que quieran aportar al Plan de Pensiones, en el caso de que dispongan de él.

3.4 Estructura y articulación de la negociación colectiva

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

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

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

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

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

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

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 empresa; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal, y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro.

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

- Impulsar acuerdos y convenios sectoriales generales que determinen la estructura y articulación de la negociación colectiva en los diversos niveles del ámbito funcional. Definición de las materias reservadas a cada ámbito y los procedimientos de adecuación, desarrollo y mejora de contenidos en los ámbitos inferiores.

- Promover la vinculación articulada de los convenios de ámbito inferior a los de ámbito superior.
- Potenciar una presencia más activa y visible de las Secciones Sindicales en los procesos de negociación en las empresas optando, siempre que sea posible, por que la representación social en las mesas negociadoras esté conformada por delegaciones de los Sindicatos representativos en la empresa.
- Contención en la generación de nuevos ámbitos de negociación y en la modificación de los ámbitos funcionales y geográficos que puedan invadir actividades incluidas en el ámbito funcional de convenios preexistentes.
- 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, bien, 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.
- 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.

4 OBJETIVOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1 Objetivos generales

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

Garantizar los derechos de igualdad de trato y oportunidades que siguen siendo vulnerados en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, causando graves perjuicios a las personas que son objeto de discriminación en razón de su sexo, edad, etnia, procedencia, discapacidad o por cualquier otra causa prohibida por la Constitución y demás normas legales aplicables. El compromiso electoral de CCOO con las mujeres, con las personas jóvenes y con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, tiene que tener su reflejo en la acción sindical y en la negociación colectiva. Tenemos criterios⁴ e instrumentos para mejorar nuestra actuación y los resultados. Se trata pues, de difundirlos y de utilizarlos de forma extensiva.

Impulsar la inclusión de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva. La aprobación de la ley de igualdad sitúa a la negociación colectiva ante un nuevo escenario que debe servir para impulsar de forma más generalizada la inclusión de medidas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Más medidas, en más materias, y con más instrumentos para verificar su aplicación y actuar frente a la discriminación.

La ley de igualdad ha creado o mejorado derechos laborales que suelen abordarse en los convenios colectivos, por lo que es necesario que estos sean revisados y modificados en todo aquello que puedan estar desfasados con respecto a lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores. Esta revisión debe hacerse sin que la simple adecuación a la norma legal deba entenderse como una negociación sujeta a contraprestación. En la negociación de los convenios y acuerdos colectivos también se deben abordar aquellas medidas que la Ley ha dejado su concreción en manos de la negociación colectiva.

⁴ [Guía Igualdad de trato. Jóvenes en la Negociación Colectiva. Folleto campaña Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad.](#)

El elemento de mayor calado para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, es el deber de negociar medidas y planes de igualdad en las empresas en el marco de los convenios colectivos que le sean de aplicación, adicional a la obligación de las empresas de eliminar cualquier práctica laboral con efectos discriminatorios hacia las mujeres.

Para negociar las medidas (incluidas las acciones positivas) y los planes de igualdad, CCOO debe incluir en las plataformas del convenio colectivo los objetivos y propuestas sindicales; garantizar la presencia equilibrada de mujeres en las mesas negociadoras y dotarse del asesoramiento especializado, a través de las Secretarías de la Mujer y de los servicios jurídicos del sindicato.

Incorporar a la negociación colectiva los derechos de participación sindical, que han sido ampliados o reforzados en los Acuerdos del Diálogo Social⁵ y, en algunos casos, también gracias a iniciativas protagonizadas por organizaciones de CCOO. Los derechos de participación sindical, ya sean de información, consulta, negociación, coordinación o representación, nos deben permitir mayor capacidad de intervención en las empresas privadas y en las empresas y Administraciones Públicas, mayor eficacia en nuestra gestión y mayor seguridad para los trabajadores y trabajadoras.

Mejorar las condiciones de trabajo, actuando especialmente sobre aquellas que pueden incidir en la reducción de la precariedad laboral, entendida ésta, no sólo como temporalidad en la contratación, sino en relación también a otros indicadores de precariedad como son los bajos salarios, la ausencia de opciones para el desarrollo de carrera profesional, la insuficiencia de prevención sobre los riesgos laborales, o la falta de control sobre los horarios de trabajo y sobre las condiciones en que se ejecutan la actividad profesional.

Combatir la precariedad conjugando adecuadamente el binomio flexibilidad y seguridad no es tarea fácil pero tampoco imposible.

Para **reforzar la estabilidad en el empleo** tenemos nuevos e importantes instrumentos que debemos activar desde la acción sindical y la negociación colectiva, sin dejar a la exclusiva iniciativa empresarial la facultad de utilizarlos o no.

Para **erradicar los bajos salarios y mejorar el poder adquisitivo** general, tenemos que conjugar la negociación colectiva con la acción sindical en varios frentes:

- Continuando el proceso de mejora del Salario Mínimo Interprofesional hasta que alcance un valor equivalente al 60% de los salarios medios negociados y reforzarlo, allí donde sea posible y aconsejable, con el establecimiento del Salario Mínimo Sectorial en los convenios y acuerdos marco de ámbito estatal.
- Combinando un moderado crecimiento de los salarios más altos con una mejora significativa en los salarios más bajos, sobre todo en aquellos sectores y empresas que carecen de retribuciones complementarias y en aquellas que vienen obteniendo, año tras año, un crecimiento del beneficio empresarial muy superior al incremento de los costes laborales, sin que dichos beneficios redunden en inversión productiva o generación de empleo estable.
- Actuando contra aquellas empresas que pueden estar incumpliendo con los mínimos legales en la retribución de su personal asalariado o haciendo un uso abusivo e innecesario

⁵ Acuerdo de Empleo, Acuerdos de Formación; Transposición de las Directivas de la implicación de los trabajadores en la SAE y en las Cooperativas europeas, Proyecto de Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (medidas en el ámbito del empleo y las relaciones laborales); Elección de Mutua y control de las IT; Mesas sectoriales para el Plan Nacional de Asignaciones, entre otros.

de la contratación a tiempo parcial, mermando con ello la retribución de los trabajadores y trabajadoras y sus percepciones sociales futuras.

Para **potenciar el desarrollo profesional**, como un elemento estratégico de las condiciones de trabajo y retribución, debemos avanzar en la implantación de sistemas de clasificación profesional que contemplen la relación entre cualificación, funciones y encuadramiento profesional; prevean cauces para el acceso a la formación; el reconocimiento de la cualificación adquirida e incorporen procedimientos transparentes de carrera profesional.

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

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

Uno de los factores claves para el éxito de los cambios que requieren las empresas, tanto en términos de competitividad como desde el punto de vista de sus efectos en las condiciones de trabajo, consiste en **garantizar la participación efectiva y preventiva**, evitando que a los sindicatos se les excluya de la evolución y desarrollo de la empresa.

El criterio de implicación e influencia sindical en las decisiones pasa por propiciar planes de futuro, no sólo ante situaciones que comportan inestabilidad o incertidumbre (segregaciones, expedientes de regulación, excedentes de empleo, modificaciones de actividad, etc.), sino a la hora de afrontar la nueva situación que se proyecta, en un futuro a medio y largo plazo. Lo que requiere que se acometan políticas de anticipación a los posibles cambios que se derivan del incremento de la competencia global, tanto de los procesos de concentración empresarial, segregación de actividades o la amenaza de deslocalización.

Para hacerlo efectivo, es imprescindible que, en el marco de la actuación sindical cotidiana, se incorpore el conocimiento pormenorizado de la situación de las empresas, tanto desde el punto de vista sectorial como en su proyección económica y financiera así como laboral: desde los productos en proceso de fabricación y de los servicios prestados -incluyendo sus perspectivas futuras-, pasando por los niveles de productividad, facturación, inversiones, potencial de exportación, etc.; hasta la determinación de los parámetros por los que ha de regirse el reparto de la evolución económica, tanto en salarios como en empleo.

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

4.2 Política salarial

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

Incrementos retributivos.

- Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento anual de precios al consumo, mejora que debe ser más acusada en los sectores de salarios más bajos y en aquellas empresas y sectores donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo permita. La concreción del incremento de las retribuciones y su distribución deben definirse en cada ámbito de negociación en función de sus características concretas.
- Debemos trabajar en la línea ya iniciada en varios sectores de crear o mejorar el Salario Mínimo Sectorial, debiendo fijar cada Federación el objetivo a conseguir en cada sector en función de sus características y prioridades.
- Aquellos sectores con salarios por debajo de la media nacional y las empresas con salarios por debajo de la media sectorial, deberían tomar como referencia para la negociación la evolución experimentada por el SMI en estos últimos años (4,5% en 2005; 5,40% en 2006; 5,5% en 2007). Para 2008, aunque en este momento está por producirse la consulta formal del Gobierno, el incremento del mismo en un 5,2% se corresponde con el último tramo de incrementos pactados hasta alcanzar los 600€ comprometidos para el período 2004-2008.
- 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.

La desaceleración de los precios en el último trimestre del año 2006, hasta situarse en el 2,7%, hizo que se limitase el efecto de las cláusulas de garantía ese año, a pesar de que el IPC medio se había incrementado en el 3,5%. Este año, a falta de conocer los datos de noviembre (mes que sirve de referencia para la revalorización de pensiones) y diciembre, todo indica que estaremos en la situación inversa: un dato de IPC acumulado bastante superior al del IPC medio. La inclusión o no de cláusulas de revisión efectivas en los convenios de 2007 va a resultar clave para determinar si los salarios negociados ganan o pierden capacidad de compra.

Así, las cláusulas de garantía, se convierten en el elemento central de una política salarial que persigue la mejora del poder adquisitivo de los salarios negociados en un contexto como el descrito. El crecimiento desmesurado de los precios, muy por encima del objetivo oficial de inflación, exige la inclusión en todos los convenios colectivos de cláusulas de revisión salarial para garantizar que no haya pérdida del poder adquisitivo y consolidar el incremento inicialmente pactado. Para ser una cláusula plenamente eficaz debe contener dos requisitos básicos:

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

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

Reparto del crecimiento de la productividad y del beneficio empresarial.

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

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

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

Eliminación de diferencias salariales discriminatorias.

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. La discriminación retributiva se produce por la acumulación de factores estructurales en el mercado laboral, por la pervivencia de estereotipos sexistas y por la aplicación de criterios de clasificación profesional y retribución que producen, de forma directa o indirecta, resultados muy desfavorables para mujeres y jóvenes.

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

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

Las organizaciones sindicales y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras 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.
- Avanzar en la superación de la segregación ocupacional y en la equiparación retributiva de funciones y tarea 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.

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 trabajadoras alcancen tasas de sustitución de sus rentas de activo cuando abandonan definitivamente el mercado de trabajo, próximas o iguales al 100% de sus ingresos en actividad.

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

El 31.12.2006 finalizó, tras cinco prórrogas consecutivas, el plazo de exteriorización de los compromisos por pensiones regulados en convenios colectivos supra-empresariales, definidos como la percepción de una cuantía a tanto alzado a percibir en el momento de la jubilación. Sin embargo, a finales de 2007, aún se mantiene un importante número de convenios colectivos sectoriales que no han instrumentado la exteriorización de compromisos por pensiones a la que las empresas en ellos integradas están obligadas (737 convenios sectoriales que agrupan 550.000 empresas y 3,5 millones de trabajadores). 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 de riesgo de recibir sanciones administrativas que se deriva de este incumplimiento.

En el marco de las Administraciones Públicas, debe aprovecharse el año 2008 para continuar promoviendo planes de pensiones de empleo que permitan a todos los empleados públicos contar con este instrumento de previsión social complementaria. Al cierre de 2007 en torno a la mitad de los empleados públicos cuentan con plan de pensiones o mutualidad de previsión social (País Vasco). Las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado mantienen la previsión finalista de un 0,5% de la masa salarial, para el exclusivo fin de promover instrumentos de protección social complementaria a las pensiones públicas de los empleados de las distintas Administraciones.

El Área confederal de Planes y Fondos de Pensiones ha elaborado un documento con informaciones que se mantienen actualizadas y criterios específicos en esta materia que estará próximamente accesible en la web de la C.S. de CCOO.⁶ Estos criterios deben servir de referencia en esta materia para los equipos negociadores de convenios colectivos.

⁶ www.ccoo.es/cscceo Área de Acción Sindical/Documentos/Planes y Fondos de Pensiones.

4.3 Estabilidad y seguridad en el trabajo

Eficacia y límites del Acuerdo Laboral para la mejora del Crecimiento y del Empleo:

Tras su entrada en vigor en junio de 2006, el balance del primer año presenta resultados positivos y esperanzadores que, sin embargo, hay que consolidar para que sus efectos perduren en el tiempo y superen los cambios de tendencia que han empezado a observarse en estos últimos meses.

El primer objetivo de CCOO en relación a este Acuerdo, el incremento de la contratación indefinida, se ha materializado en más de dos millones y medio de contratos indefinidos.

Hasta diciembre del año pasado el 54% fueron transformaciones de temporales a fijos, el doble de las cifras que se producían antes de la reforma. Desde el inicio de 2007, al finalizar las bonificaciones a la transformación, han caído las conversiones, pero se hacen más contratos indefinidos iniciales, por lo que se mantiene el buen ritmo de realización de contratos indefinidos.

El segundo objetivo de CCOO, la reducción del empleo temporal, también ha evolucionado positivamente.

En el tercer trimestre de 2007, el empleo indefinido ha experimentado, a nivel general, un incremento del 7,3% respecto al mismo periodo del año anterior, mientras que el empleo temporal se ha reducido casi un 5% en términos globales.

En relación al sexo, el empleo indefinido entre las mujeres ha crecido un 11,8% y el empleo temporal se ha reducido un 6,6%, disminuyendo la tasa de temporalidad en 4,1 puntos. El empleo indefinido de los hombres ha aumentado un 4,2% y el temporal ha disminuido en un 3,4%, reduciendo su tasa de temporalidad en 1,6 puntos.

En relación a la edad, el empleo indefinido ha crecido en un 69,6% entre los menores de 30 años, aunque también ha aumentado el empleo temporal en un 17,8%, resultando por ello una reducción de 9,1 puntos en la tasa de temporalidad de este colectivo laboral. En el colectivo laboral de más de 30 años la tasa de temporalidad ha disminuido 3,7 puntos debido al mayor descenso del empleo temporal (-26,9%) que el descenso producido en el empleo indefinido (-10,2%).

Por tipo de jornada, el empleo indefinido a tiempo completo ha aumentado en un 6,8% y el empleo temporal ha disminuido en un 4,2% reduciéndose la tasa de temporalidad en 2,3 puntos. El empleo indefinido a tiempo parcial ha crecido un 12,2% y el empleo temporal ha disminuido un 7,8%, reduciéndose la tasa de temporalidad en 4,9 puntos.

Por sectores, el sector privado ha evolucionado mejor que el público. En el primer caso el empleo indefinido ha aumentado un 8,6% y el temporal se ha reducido un 5,4%, disminuyendo la tasa de temporalidad en 3,1 puntos; mientras que en el sector público el empleo indefinido ha crecido en un 1,7% y el temporal se ha reducido en un 1,1% disminuyendo la tasa de temporalidad en tan sólo un 0,5 puntos.

Por sectores de actividad los resultados de este periodo son los siguientes:

Agricultura: el empleo indefinido ha aumentado un 4,2% y el temporal se ha reducido en un 2,2% disminuyendo la tasa de temporalidad en 1,5 puntos

Industria: el empleo indefinido ha aumentado un 1,5% y el temporal se ha reducido en un 7,4% disminuyendo la tasa de temporalidad en 1,7 puntos

Construcción: el empleo indefinido ha aumentado un 10,9% y también el temporal ha aumentado en un 1,5% disminuyendo la tasa de temporalidad en 2,2 puntos.

Servicios: el empleo indefinido ha aumentado un 8,6% y el temporal se ha reducido en un 6,6% disminuyendo la tasa de temporalidad en 3,2 puntos

Tratamiento de la contratación en los convenios colectivos

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

En la línea indicada en los criterios Confederales para el 2007, debemos incorporar a la negociación colectiva las medidas que destacamos a continuación:

⇒ **Impulso de la contratación indefinida y utilización adecuada de la contratación temporal:**

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

El empleo y la contratación se 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.

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

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

⇒ **Los límites al encadenamiento de contratos deben funcionar.**

La Ley 43/2006, fija en esta materia las siguientes características:

- Opera con los contratos de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción, para el trabajador que en la misma empresa ocupe el mismo puesto de trabajo con 2 o más contratos durante más de 24 meses en un periodo de 30 meses.
- Cuando se superan los límites el trabajador es fijo, sin que deba mediar denuncia legal, y aún cuando los sucesivos contratos respondan a las causas legales y no estén hechos en fraude de ley. Este límite no anula las causas de fraude de ley (causa, duración, etc.).
- El primer contrato que cuenta es el que estuviera vigente el 15 de junio de 2006, tanto a efectos del número de contratos (dos o más), como para la duración (más de 24 meses), y para el periodo (30 meses).

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

Caben varias soluciones:

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

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

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

⇒ **Descentralización y subcontratación de actividades:**

Debemos utilizar los instrumentos legales existentes en relación con la actividad de las Contratas y Subcontratas y precisarlos en los convenios colectivos:

Libro de Registro:

- Lo debe tener la empresa principal en los centros de trabajo compartidos por ésta y por empresas contratistas y subcontratistas.

- Debemos asegurar que esté a disposición de los representantes legales de los trabajadores de todas las empresas. Debemos negociar que también esté a disposición de la sección o del delegado sindical.
- Debe aparecer la información de las contratatas y subcontratas que comparten el centro de trabajo: nombre, domicilio e identificación fiscal de la contrata; objeto, duración y lugar de ejecución de la contrata; nº de trabajadores de la contrata en la principal; medidas de coordinación en prevención de riesgos.

Representación en la empresa principal:

Los representantes de los trabajadores de la empresa principal tienen que atender las demandas y las cuestiones que les formulen los trabajadores de las contratatas y subcontratas que comparten el mismo centro de trabajo de la principal en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, cuando esas empresas no tengan representación legal propia (debemos entender cuando no la tengan en el centro de trabajo que comparten).

Nuestro objetivo no debe ser sustituir a la representación sindical de las contratatas y subcontratas desde la empresa principal, pero sí que estos trabajadores vean al sindicato en el centro de trabajo donde prestan sus servicios, incluso para ayudarles a promover su propia representación sindical. Debemos trabajar para que el sindicato en la empresa cumpla también esta función.

Derecho de reunión a efectos de coordinación sindical:

Debemos desarrollar y precisar este derecho en los convenios colectivos según las necesidades específicas de cada ámbito, también en los convenios colectivos que afectan a empresas contratistas: actividades y empresas contratistas afectadas (la ley dice las empresas que compartan centro de trabajo de forma continuada); materias objeto de coordinación; ampliación del crédito horario; condiciones de utilización de los locales, etc. Y debemos trabajar para que el sindicato en la empresa cumpla también esta función. La Ley dice:

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

Cesión ilegal de trabajadores:

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

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

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

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

- La Ley 32/2006, de 18 de octubre, y las medidas legales generadas a partir del Acuerdo Interconfederal para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, se complementan y debemos tenerlas en cuenta en la Negociación Colectiva para reforzar su cumplimiento. La Ley 32/2006, establece los requisitos que debe cumplir toda empresa subcontratista:
 - ✓ Poseer organización productiva propia y contar con los medios materiales y personales; asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades de la actividad; ejercer directamente la organización y dirección del trabajo, todo ello para evitar la cesión ilegal de mano de obra.
 - ✓ Contar con al menos el 10% de trabajadores fijos en los primeros 18 meses de vigencia de la Ley, al menos el 20% en los meses 19 al 36, al menos el 30% a partir del tercer año.
 - ✓ La subcontratación no podrá realizarse a partir del tercer subcontratista (promotor; contratista; primero, segundo y tercer subcontratista).
 - ✓ Existirá un Registro de empresas acreditadas y un Libro de Subcontratación.
 - ✓ Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que realice su empresa en la ejecución de una obra.
- Además, establece determinadas competencias para la negociación colectiva sectorial estatal:
 - ✓ Para establecer sistemas de representación a fin de promover el cumplimiento de la norma de prevención de riesgos laborales.
 - ✓ Para establecer programas formativos y contenidos específicos sectoriales.
 - ✓ Para definir la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador en prevención de riesgos.
 - ✓ Para adaptar el contrato de obra o servicio determinado.

El contrato de relevo y la jubilación parcial

Como consecuencia de los cambios introducidos sobre estas dos figuras en el Acuerdo en materia de Seguridad Social firmado en 2006, deberemos trabajar con la nueva regulación, cuando ésta entre en vigor, el 1 de enero de 2008, ya que siguen siendo un instrumento válido para el desarrollo de políticas de rejuvenecimiento de plantillas.

Los cambios afectan a:

- La edad del relevado: 60 años mutualistas/ 61 años resto. Tránsito de 6 años.
- La cotización del relevado: 30 años. Tránsito de 4 años.
- La antigüedad del relevado en la empresa: 6 años. Tránsito de 4 años.
- La reducción de la jornada: entre el 75% y el 25%. Tránsito de 4 años.
- La base de cotización del relevista: no puede ser inferior en ningún caso al 65% de la del relevado.

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

- El relevista sea contratado a jornada completa y con contrato indefinido.
- El relevado tenga 30 años de cotización y 6 de antigüedad en la empresa.

- Si los convenios o acuerdos colectivos hubieran pactado la jubilación parcial antes de la entrada en vigor de la Ley, hasta que finalice la vigencia de los mismos y hasta el 31 de diciembre de 2009 como máximo.

4.4 Reducción de jornada y ordenación de los tiempos de trabajo y descanso

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

En algunos de estos sectores, la intransigencia empresarial y la continua vulneración de los derechos de descanso, están generando una gran conflictividad que se manifiesta en movilizaciones y demandas judiciales. En los últimos tiempos, esta situación es de plena actualidad en el sector del transporte y en el del comercio de las grandes y medianas superficies. En este último caso, CCOO está obteniendo importantes resultados en procesos judiciales instados contra grandes empresas del sector comercial, que las empresas se niegan a asumir, por lo que la FECOHT ha lanzado, una amplísima campaña de movilizaciones en todo el sector para forzar el cambio de actitud de la patronal y el cumplimiento de los tiempos de descanso establecidos en la legislación.

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

Duración de la jornada:

- Impulsar la reducción de la jornada laboral, sobre todo en aquellos sectores y empresas que mantienen jornadas superiores a la media pactada en el conjunto de los convenios colectivos en vigor (la jornada media pactada en convenios vigentes en 2005, fue de 1.751,90 horas; en convenios vigentes en 2006, fue de 1755,2 horas en los datos del MTAS del mes de octubre, mientras que en el 2007 la jornada media pactada se sitúa en 1.748,43 horas, cifra que –como en años precedentes- irá reduciéndose a medida que vayan siendo registrados más convenios en los próximos meses).
- Fijar límites en la jornada semanal y diaria; establecer los tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas; duración y periodos de vacaciones; días de libre disposición; regular los sistemas de turnos; establecer reducciones de jornada o tiempo libre acumulable como fórmula compensatoria de trabajos a turnos rotativos, trabajos nocturnos, penosos y peligrosos.

Participación sindical en la fijación y distribución de la jornada:

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

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo, con carácter general, así como la adaptación de la jornada laboral o elección de turno para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral (atención de responsabilidades familiares, realización de estudios profesionales o académicos, entre otros supuestos).
- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho de las trabajadoras y trabajadores la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad.
- Recoger como derecho de los trabajadores la posibilidad de utilizar a tiempo parcial, los trece días de suspensión por paternidad.
- Reflejar en convenio, para mayor conocimiento general, los nuevos derechos en relación a: compatibilizar la suspensión por maternidad, adopción o acogimiento y la incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y lactancia, con el disfrute de vacaciones aunque haya transcurrido el año natural; la posibilidad de hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo/a de forma fraccionada; así como la posibilidad de ceder las diez últimas semanas de suspensión por maternidad, aun cuando la madre no pueda incorporarse al trabajo por una incapacidad temporal.
- Negociar el derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras una suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones.
- Ampliar el permiso de lactancia a un mínimo de 1 hora diaria de reducción de la jornada personal, con opción 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.

4.5 Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo

El avance producido en estos últimos años a instancias del impulso sindical promovido desde CCOO, se ha visto favorecido por los criterios adoptados en esta materia en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva y en el marco de diferentes Acuerdos del Diálogo Social nacional y en las Comunidades Autónomas.

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

Las **medidas incluidas en convenios colectivos *suelen estar*** centradas en **determinadas** materias (protección del embarazo, permisos por maternidad y paternidad, conciliación de la vida laboral y familiar, protección frente al acoso sexual; medidas de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género) y aún poco presentes en relación a la eliminación de la segregación profesional, de las diferencias salariales discriminatorias, de la temporalidad abusiva y fraudulenta o de los riesgos profesionales que afectan mayoritariamente a las mujeres. Además, los **acuerdos específicos de igualdad** que aportan un compromiso mayor y

un tratamiento más sistemático e integral de las políticas de igualdad en las relaciones laborales, son productos de la negociación colectiva de muy reciente aparición, que sólo han adquirido una cierta generalización en grandes empresas y en sectores de actividad muy concretos, mientras que son excepcionales en otros sectores de actividad y en empresas de tamaño medio o pequeño.

El año 2008 se presenta con un nuevo escenario para el que tenemos que preparar adecuadamente a las organizaciones de CCOO y en particular, a las personas que representan a nuestro sindicato en las mesas negociadoras de los convenios colectivos y en los centros de trabajo. Este nuevo escenario es el que se deriva de la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La Ley responde, en gran medida, a la transposición de dos directivas europeas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE⁷ y la Directiva 2004/113/CE⁸, así como a la exigencia sindical y social de un marco normativo que garantice de forma efectiva los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

La Secretaría Confederal de la Mujer ha editado recientemente un manual para delegadas y delegados sindicales, con información detallada del contenido de la Ley en el ámbito laboral y las propuestas de CCOO al respecto.⁹

Con independencia de los cambios introducidos por la Ley de Igualdad, las organizaciones de CCOO, tienen que tener en cuenta algunas cuestiones clave y proponer criterios para la negociación colectiva que sirvan para dar un nuevo impulso en este terreno.

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

Dado que los convenios colectivos se negocian con una duración media de tres años, en la negociación de 2008 debemos tener muy presentes los derechos y obligaciones generados por la Ley para su inclusión en los convenios y acuerdos que se firmen, así como la negociación sobre medidas o planes de igualdad.

Criterios para la negociación de medidas y planes de igualdad

Los siguientes criterios y orientaciones son continuidad de los aprobados por la CS de CCOO en años precedentes y toman a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como una referencia no limitada a la literalidad de los contenidos laborales del mismo.

Las plataformas sindicales presentadas por CCOO incluirán propuestas para negociar en el convenio colectivo correspondiente, debiendo tener en cuenta los siguientes criterios:

⁷ [Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo](#)

⁸ [Directiva sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y a su suministro](#)

⁹ [Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad](#)

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

- ✓ Es necesario que estos convenios recojan expresamente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as, o un número inferior si en el sector se considera pertinente, de acuerdo a unos criterios básicos en relación a las siguientes cuestiones:
 - Estructura y materias básicas que deben tener los Planes de Igualdad.
 - Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.
 - Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad en cada empresa, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
 - Procedimiento por el cual las empresas afectadas por la obligación de negociar un Plan de Igualdad y la representación sindical en el ámbito de la misma, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial del inicio de las negociaciones y del resultado de la negociación, presentando el texto del Acuerdo en el caso de haberse alcanzado.
 - Contenido mínimo de un informe de evaluación que deberá ser remitido a la Comisión Paritaria Sectorial.
 - Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa (intervención de la Comisión Paritaria como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales si el sector o la empresa están adheridos a alguno de los existentes o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial).
- Deberán establecer, también, medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito.

Se trata de un aspecto fundamental sobre todo de cara a su aplicación en las empresas pequeñas y medianas, sin convenio colectivo propio y que, muy probablemente, no contarán con ninguna posibilidad de negociar a nivel de empresa.

- Y, finalmente, podrán elaborar e implementar un plan de igualdad sectorial, constituyendo para tal fin una comisión de igualdad.

Convenios Colectivos de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras

- ✓ Deberán negociar un Plan de Igualdad que integre las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa.

Convenios Colectivos de empresa de menos de 250 trabajadores y trabajadoras

- ✓ El convenio regulará, como mínimo, las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo pudiendo conformar, donde así lo consideren, un plan de igualdad.

Elaboración de un Plan de Igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo

Como norma general, la elaboración del plan de igualdad debería producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del cuerpo normativo del mismo.

Para facilitar este objetivo sería conveniente que la representación sindical contara con un informe de aproximación a la situación en relación a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, así como con propuestas de las posibles medidas y objetivos que podrían conformar el Plan de Igualdad.

Para la negociación de esta materia, la Comisión Negociadora podría, si así lo considera, conformar una Comisión específica que trabaje, de forma paralela, en el diagnóstico, así como en la elaboración de los objetivos y contenidos del plan. En este último caso, los resultados deberán ser posteriormente ratificados por la Comisión Negociadora del Convenio, incluyendo el plan de igualdad en el Acuerdo de firma del Convenio.

Acuerdo básico para la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad

Cuando las partes negociadoras no consideren posible la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del Plan de Igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, podrán acordar llevarlo a cabo con posterioridad a la firma del convenio, siempre que reflejen en el articulado del mismo, al menos, los siguientes elementos:

- Fijación de un plazo máximo para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adoptar el plan, una vez concluida su elaboración, mediante la firma de un acuerdo por parte de quienes están legitimados para negociar, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la Comisión Negociadora.
- Constitución de una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad, en un determinado plazo de tiempo desde la firma del convenio.
- Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
- Fases y estructura básica del Plan de Igualdad.
- Relación de materias que se abordarán en el marco del plan de igualdad.
- Intervención de la Comisión Paritaria del Convenio en el supuesto de bloqueo de la actividad de la Comisión de Igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

Estructura básica de un Plan de Igualdad

Todo Plan de Igualdad negociado en el marco de un convenio o acuerdo colectivo debe conformarse atendiendo a las siguientes fases:

- Para un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadores y trabajadoras, deberemos realizar un **diagnóstico** de la situación basado en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

- Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad (acceso a la empresa, promoción, retribución, segregación ocupacional, conciliación, etc.).
- Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.
- A partir de los resultados del diagnóstico se marcarán los objetivos del plan de igualdad, en términos que permitan su posterior seguimiento y evaluación. Una vez establecidas las prioridades se realizará la **programación** del desarrollo de las medidas concretas a desarrollar: fijando prioridades, calendario y determinación de personas responsables de llevarlas a cabo.
- Diseñado el plan, y para su **implantación**: deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.
- Para el **seguimiento y evaluación** es necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos fijados. Previo a la evaluación final, la Comisión de Igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Medidas básicas para la igualdad

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:

⇒ **Medidas de acción positiva**

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.
- ⇒ **Otras medidas relacionadas con el empleo, la retribución y las condiciones de trabajo.**

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

Además pueden encontrarse propuestas adicionales en anteriores documentos de la Confederación y en algunos de los Acuerdos Interconfederales firmados con las organizaciones empresariales (ANC).

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 género¹⁰, 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 impulsar ya que todavía son pocos los convenios y acuerdos colectivos que han podido incorporar estos derechos.

Otros criterios adicionales

- Las organizaciones federales deberían elaborar un mapa de las empresas de más de 250 trabajadores afectadas por el deber de negociar un plan de igualdad, así como un plan de trabajo para priorizar iniciativas sindicales en determinados convenios sectoriales y en determinadas empresas para la negociación de medidas y planes de igualdad, en función de que la situación de desigualdad de género sea muy relevante y de la mayor disponibilidad de las empresas u organizaciones empresariales.
- La incorporación de mujeres en las delegaciones de CCOO en las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, en proporción a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector.
- Las negociaciones de Planes de Igualdad deben contar con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las Secretarías de la Mujer y, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos de CCOO.
- 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 empresa¹¹, evitando incluir referencias al colectivo incluido que estén expresadas en términos masculinos¹².

¹⁰ Ver documento: [Derechos y Prestaciones en la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género. Secretaría de la Mujer C. S. de CCOO, Septiembre 2006.](#)

¹¹ Ejemplos: Centros de asistencia y educación infantil; AIR EUROPA, Personal de Tierra; Compañía Transmediterránea (Flota); Administración de Justicia (Personal Laboral); ERITEL, S.A. (Centros de Cálculo).

¹² Ejemplos: Colegio de huérfanos de funcionarios de la Hacienda Pública; INE, entrevistadores, encuestadores e inspectores; AIR NOSTRUM para sus Pilotos; Asociación de empleados de IBERIA padres de minusválidos; entre otros.

- La definición del ámbito personal debe mencionar a las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito.
- La definición de las categorías, la descripción de funciones y tareas, y las relaciones que pueda incluir el convenio referidas a salarios, pluses, complementos, ropa de trabajo, etc., deberían reflejar denominaciones neutras (ej. función que realizan, o personal de...).

En la Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva, recientemente editada por la Secretaría Confederal de la Mujer, pueden encontrarse términos y elementos libres de sexismo a utilizar como alternativa al lenguaje habitualmente masculinizado¹³.

Acuerdos en el ámbito de la Función Pública

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

4.6 Condiciones de empleo y trabajo de la juventud.

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

Para una gran parte de la juventud trabajadora el concepto de precariedad se ha ampliado más allá de la temporalidad en la contratación, con nuevas dimensiones que en muchos casos pasan a tener más relevancia que el modelo de relación contractual. Otros factores relacionados con las condiciones de trabajo cobran importancia para los jóvenes a la hora de definir un empleo como precario. Las relaciones jerárquicas abusivas, la insuficiencia del salario, la elevada siniestralidad, el desencuentro entre la formación adquirida y el trabajo desempeñado, la disponibilidad horaria impuesta por requerimiento empresarial o la incapacidad para encarar un proyecto de emancipación y de acceso a ciertas condiciones de bienestar social, son algunos de estos factores.

Esta realidad es más preocupante en la medida en que se percibe como un estado “natural” e “inevitable” y, además, no conocen suficientemente los instrumentos para hacer frente a esta situación; es decir, perciben el empleo como un marco injusto, desregulado e informal. De ahí la importancia que cobra la acción sindical de Comisiones Obreras y la negociación colectiva como instrumentos también orientados a cambiar de forma sustancial las condiciones de empleo y trabajo más precarias que afectan a este colectivo.

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

Para avanzar en el objetivo de mejorar la situación laboral de las personas jóvenes, se proponen, entre otras, las siguientes **actuaciones en el marco de los convenios y acuerdos colectivos**¹⁴:

- Eliminar las diferencias de trato discriminatorias por razón de edad.

¹³ [Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva](#)

¹⁴ Para más detalles sobre propuestas y criterios de actuación consultar el documento: publicado en 2006 por la C.S. de CC.OO. [Igualdad de trato Jóvenes en la Negociación Colectiva](#)

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

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

Prácticas no laborales en los centros de trabajo¹⁵

Ante la proliferación de prácticas en centros de trabajo de jóvenes que han finalizado sus estudios y sin relación laboral, y para evitar esta nueva forma de precariedad laboral así como una sustitución de puestos de trabajo, CCOO habilitará los cauces necesarios de información, negociación y denuncia según los siguientes criterios:

- Se evitará la oferta de prácticas a jóvenes titulados o diplomados, que hayan finalizado sus estudios. En caso de que existan se propondrá la conversión de sus becas en contratos en prácticas.
- Se pedirá el derecho de información de la representación legal de los trabajadores antes del comienzo de las prácticas, y durante su desarrollo, el control de la formación que están recibiendo así como la información de sus tutores en la empresa.
- El control de los convenios de cooperación firmados con los centros educativos.
- En cuanto a otras condiciones de la estancia formativa: Garantizar jornadas compatibles con el desarrollo de sus estudios, informar y formar al alumno sobre las normas de seguridad e higiene en relación a la actividad, evitar la oferta de becas y prácticas durante los periodos vacacionales de la plantilla, el establecimiento de topes al porcentaje máximo de alumnos en prácticas sobre el total de la plantilla, así como a la duración de la estancia formativa (no más de 600 horas).
- Proponer el reconocimiento de las prácticas realizadas por estudiantes en la empresa como mérito en el acceso posterior una vez finalizados sus estudios académicos reglados.

¹⁵ [Informe: "Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo"](#)

4.7 Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad¹⁶

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 presentan dificultades severas para integrarse en el mercado laboral. 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 es a su vez la principal causa de riesgo de exclusión social.

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

Las dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad y la posibilidad de reducirlas mediante actuaciones en la negociación colectiva han sido abordadas por las Confederaciones sindicales y empresariales en un Informe aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva.¹⁷

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

- Fijar compromisos de contratación de personas con discapacidad, iguales o superiores a la Cuota de Reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISM). *“Artículo 38. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”.*
- Promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad.
- 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”, se debe promover la mejora del compromiso legal de inserción laboral, de forma que a la finalización del enclave laboral, la empresa tenga la obligación de contratar, con carácter indefinido, al menos al 25% de la plantilla del enclave, con un mínimo de un trabajador.

4.8 Condiciones de empleo y trabajo de las personas inmigrantes.

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

La presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en nuestro mercado de trabajo es ya muy representativa, aunque se concentra más en determinadas zonas geográficas y en sectores como la construcción, la hostelería, el comercio, la limpieza, el servicio doméstico o la agricultura, ocupando casi siempre puestos de trabajo de escasa cualificación, baja retribución y muy alta temporalidad. A esto hay que añadir, el trabajo de personas inmigrantes en la economía sumergida o en actividades no regularizadas, situaciones ambas que llevan aparejada la carencia de derechos laborales y sociales y, en un porcentaje importante, también

¹⁶ Ver campaña: [Folleto campaña Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad](#)

¹⁷ Ver documento: [Informe Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personal con Discapacidad](#)

la explotación laboral y sexual delictiva por parte de mafias y de empresarios sin escrúpulos que se mueven al margen de las normas legales más básicas.

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

Los beneficios que la inmigración produce tanto en el país de acogida, España, como en los países de origen, están sobradamente reflejados en otros documentos sindicales, además de ser reconocidos por las instituciones públicas. Junto a estos beneficios, existen problemas importantes que afectan en primer lugar y en mayor medida a las personas inmigrantes y que repercuten también sobre la población asalariada autóctona y sobre el modelo social. Los problemas se derivan de la desregulación del proceso migratorio, por la ausencia o insuficiencia de canales regulares, mientras que los canales irregulares 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 la aplicación de condiciones de trabajo dignas comenzando por la erradicación de una práctica bastante extendida cual 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 por su condición de inmigrantes, al tiempo que introduciremos en la negociación colectiva en el contexto de las reivindicaciones sindicales, propuestas específicas y acciones positivas encaminadas a facilitar su plena integración laboral.

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

- Garantizar la igualdad de trato por razón de raza, etnia u origen en las cláusulas generales y específicas de derechos de igualdad.
- Fomentar la contratación indefinida de inmigrantes, rompiendo con la práctica abusiva de vincular el contrato de trabajo con la vigencia temporal del permiso de trabajo concedido¹⁸.
- 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.

¹⁸ El permiso de trabajo se concede por un año renovable por dos y dos hasta cinco años que se alcanza el permiso permanente. Para renovar sólo se exige haber cotizado durante seis meses a la seguridad social durante el año y contar con un contrato de trabajo. Por tanto el contrato de trabajo no tiene por que estar vinculado a la duración temporal del permiso de trabajo y residencia, cosa que la mayoría de los empresarios hacen para justificar la temporalidad de la contratación de trabajadores inmigrantes.

- Contemplar permisos de media o larga duración, no retribuidos, para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, etc., de familiares cuando estos 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.

4.9 Salud laboral

En la siniestralidad laboral influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusiva, por lo que los avances en la estabilidad en el empleo, en marcar nítidamente la responsabilidad empresarial y en mejorar la coordinación entre empresas y entre los delegados y delegadas de prevención, reducirán la vulnerabilidad de los colectivos expuestos. Igualmente influyen cuestiones como la carencia de formación sobre los riesgos presentes en el desempeño del trabajo o la realización de jornadas excesivamente prolongadas. A su vez, el ejercicio de los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad son una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas de la organización del trabajo.

En el marco del Diálogo Social se han producido importantes acuerdos en torno a la prevención de riesgos laborales y a la lucha contra la siniestralidad laboral, entre los más recientes la aprobación de la Estrategia Española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (EESST); criterios de cotización para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; nuevo listado de enfermedades profesionales; Plan General de Actividades Preventivas de las Mutuas con cargo a cuota. Queda pendiente el desarrollo de la EESST y los criterios a adoptar con las organizaciones empresariales para la translación a la negociación colectiva de las actuaciones correspondientes.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, los objetivos y criterios a desarrollar en la negociación colectiva de forma preferente son:

Prevención de riesgos y enfermedades profesionales:

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

Participación sindical:

- Negociación sobre el Servicio de Prevención.
- Codecisión en la elección de Mutua.
- Reconocimiento de agentes de prevención sectoriales o, en su defecto, territoriales.
- Creación de Comisiones Sectoriales de Salud y Seguridad, con capacidades y medios para la elaboración de planes de prevención sectorial.
- Creación de Comités de Seguridad y Salud interempresas (empresa principal, contratadas y subcontratadas).

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

4.10 Cualificación y clasificación profesional

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

El marco normativo de referencia para el desarrollo de este derecho es el establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 5/02 de las Cualificaciones, la Ley 56/03 de Empleo y el R.D. 395/07 que desarrolla estas dos Leyes en el ámbito de la Formación para el Empleo (la que se dirige a la población activa –ocupada y desempleada-)

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

La Ley de Cualificaciones establece el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones, constituido por una serie de instrumentos (Catálogo Nacional de Cualificaciones, Títulos y Certificados asociados al Catálogo, Centros Integrados, etc.) cuyo fin es facilitar el acceso a una formación profesional de calidad en cualquier momento de la vida laboral.

La Ley de Empleo considera la formación como parte de las políticas activas y como tal vinculada a la política económica y a las necesidades del mercado de trabajo.

Finalmente el R.D. 395/07 concreta, tanto a nivel estatal como autonómico, las vías de financiación de la formación en función de las distintas necesidades, la participación de los agentes sociales en la definición de la formación, y especialmente el derecho a la formación de los trabajadores, tanto en el marco de la empresa como de otras ofertas, y los derechos de la representación legal de los trabajadores.

El tratamiento de estos derechos en la negociación colectiva es fundamental para que se conviertan en derechos regulados y consolidados CCOO creemos que la negociación colectiva debe articular, en los distintos ámbitos, los derechos e instrumentos previstos en la legislación vigente, para mejorarlos en lo posible y ampliar la participación en la formación de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco del R.D. 395/07, la negociación colectiva sectorial puede abordar elementos como:

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

Igualmente, debe incidir en los siguientes aspectos:

1. Compromisos de inversión por parte de las empresas para mejorar las posibilidades formativas de sus trabajadores
2. Reconocimiento de la formación

- Negociar planes de formación que incluyan las acciones financiadas tanto a través del sistema de bonificaciones como con fondos de la propia empresa.
- Elaborar dicho plan tomando en consideración las necesidades de empresa y trabajadores y trabajadoras
- Vincular la formación a la promoción interna y a la estabilidad
- Incluir criterios para evitar discriminaciones y asegurar la participación de todos los trabajadores
- Establecer criterios para impulsar la formación de las trabajadoras con el fin de remover la segregación horizontal y vertical
- Consolidar y extender los derechos de la RLT reconocidos en el marco del R.D. 395/07 al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa, independientemente del origen de la financiación.
- Crear Comisiones de Formación que asuman desde la elaboración del plan de formación a su aplicación, desarrollo y evaluación.

3. Establecer compromisos sobre tiempo para formación, que pueden concretarse de distintas formas:

- Formación en jornada de trabajo para la formación organizada por la empresa o la requerida para el ejercicio profesional (nuevas regulaciones administrativas)
- Retribución de las horas de formación como tiempo de trabajo o compensación en tiempo libre.
- Reparto del tiempo de formación entre 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 (derecho reconocido en el Estatuto), estableciendo criterios sobre: condiciones de acceso, número de permisos año o porcentaje de la plantilla que puede disfrutarlo en un mismo periodo, prioridad en acceso a menos cualificados, evitar discriminaciones por antigüedad o tipo de contrato, fórmulas de arbitraje en caso de discrepancias
- Articular la negociación del permiso anterior con el impulso del 'permiso individual de formación' (PIF) regulado en el R.D. 395/07 cuenta con condiciones específicas de tiempo y financiación, y amplía su cobertura a la participación en formación, no exigiendo la presencia física, por lo que puede adaptarse a distintas situaciones de horario laboral y oferta formativa, y requiriendo únicamente el acuerdo con la empresa. Se pueden abordar los criterios para su concesión y para evitar discriminaciones, establecer porcentajes sobre la plantilla, etc.

4. Clasificación profesional

La revisión de las clasificaciones profesionales sigue siendo un reto para la negociación colectiva. CCOO creemos que esta revisión es necesaria con el fin de adaptar las clasificaciones sectoriales a los cambios producidos en la organización del trabajo y mejorar la transparencia de los perfiles requeridos, su nivel y la formación necesaria para acceder a cada uno de ellos, posibilitando una mayor equidad en el ámbito laboral.

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

El Catálogo Nacional de Cualificaciones¹⁹ que está elaborando el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) desde hace dos años puede ser una buena herramienta para orientar la revisión de la clasificación profesional, así como para relacionar ésta con los planes de formación, estableciendo posibles itinerarios para la promoción profesional.

¹⁹ A septiembre de 2007 se han publicado un total de 286 cualificaciones. [Catalogo Nacional de Cualificaciones](#)

5. Otros aspectos relacionados con la formación

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

4.11 Movilidad a los centros de trabajo

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

Todo cambio sustancial de la organización del tiempo de trabajo y los horarios, la apertura de nuevos centros de trabajo o actividades itinerantes, tiene consecuencias importantes en la vida y trabajo de las personas relacionadas con la movilidad: implica riesgos importantes para la integridad física, como ponen en evidencia las cifras de siniestralidad en accidentes “in itinere”; para la salud, por el cansancio y stress acumulado en los desplazamientos largos y conflictivos; reducen el tiempo libre y la disponibilidad que del mismo puede hacer cada persona; comporta, con frecuencia, costes económicos excesivos en relación a las rentas de muchos trabajadores y trabajadoras; dificulta la empleabilidad de algunos colectivos que tienen menos recursos y autonomía en sus desplazamientos.

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

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

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

Dado que los ámbitos de negociación pueden ser muy variados, las partes negociadoras diversas, la situación de partida y las necesidades diferentes, el carácter de los acuerdos y las medidas a implementar deberán adaptarse en cada caso. No podemos contar con modelos generalizables pero sí divulgar y analizar las experiencias existentes y que hayan resultado eficaces.²⁰

²⁰ Para más información se pueden consultar, entre otras, las guías sobre el transporte al trabajo editadas por estructuras y organizaciones de CC.OO.: “Pautas para una movilidad sostenible a los polígonos industriales y empresariales” y “Planes de movilidad sostenible en empresas” de [ISTAS](#); Editada por CC.OO. de Castilla La

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

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

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

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

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

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

- Potenciar el uso del transporte colectivo público o de empresa, a través del abono del título individual de transporte público, el establecimiento de servicios de autobuses “lanzadera” para conectar con las estaciones o paradas de transporte público; rutas de autobuses de empresa con criterios de racionalidad y sostenibilidad.
- Incluir, en la evaluación de riesgos laborales, los accidentes “in itinere” y los efectos psicosociales derivados de largos desplazamientos entre el centro de trabajo y el domicilio.
- Establecer horarios flexibles de entrada y salida.
- Las compensaciones por traslado deben derivar en reducción de la jornada, flexibilidad de horarios, disponibilidad de transporte colectivo, abono del título de transporte público, con carácter preferente sobre los “pluses de transporte” de pago general y cuantía lineal.
- Adecuación y racionalización de los aparcamientos de empresa para facilitar su utilización para diversos tipos de vehículos y favorecer el uso compartido de vehículos privados o de empresa.
- Prever alternativas para situaciones excepcionales que puedan afectar a personas individuales o a grupos reducidos de trabajadores y que vengan motivadas por deficiencias del transporte público en el lugar de residencia; por la realización de turnos y horarios de trabajo diferentes en algunas actividades o secciones; por la realización de cursos de formación, reducción de jornadas por motivos familiares, etc.

4.12 Derechos sindicales

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. Como objetivos preferentes, debemos centrarnos en negociar sobre los siguientes aspectos:

- ⇒ **Instrumentos de participación** en la empresa, grupo y sector para el análisis de las perspectivas económicas, productivas y de empleo y la adopción de medidas preventivas o paliativas, tanto ante situaciones adversas como en la perspectiva de nuevos desarrollos tecnológicos; dotándolos de recursos suficientes y asegurando la actividad regular de los mismos, promoviendo la eficacia en el desarrollo de sus objetivos.
- ⇒ **Potenciación de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos**, con una adecuada y amplia definición de sus competencias, de los procedimientos para su intervención en las funciones que le son encomendadas; con suficiente dotación de recursos materiales y horas sindicales adicionales para el ejercicio de su actividad.
- ⇒ **Recursos para la actividad sindical**, como medio de 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).

4.13 Sindicalizar la conflictividad laboral.

La conflictividad laboral se canaliza a través de diversos instrumentos, en los que el ejercicio del derecho de huelga y el derecho a la tutela judicial son los más relevantes en el estatus jurídico, pero son complementados y, en cierta medida, sustituidos por otros instrumentos generados por el diálogo social de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Son los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales los que han asumido la intervención inicial en la mediación y, en su caso, arbitraje de los conflictos colectivos y, en algunas Comunidades Autónomas, la intervención en los conflictos individuales mediante actos de conciliación, mediación o arbitraje.

Las vías extrajudiciales de solución de conflictos, fundamentalmente en el caso de la mediación en conflictos colectivos, son una continuidad del proceso de negociación colectiva entre las partes, apoyadas en la intervención de una tercera, ajena al conflicto.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA) lleva tramitados hasta noviembre de 2007 un total de 200 conflictos. Las partes alcanzaron un acuerdo en el 30 por 100 de los conflictos tramitados, mientras que un 50 por 100 de los casos se cerró sin acuerdo. No obstante, es destacable un ligero incremento en el número de trabajadores afectados por los conflictos solucionados.

En el ámbito de las Comunidades Autónomas, los diferentes órganos gestores de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales atendieron, en el año 2006, un total de 4.074 conflictos colectivos, un 10 por 100 más que en el anterior ejercicio. Estos procedimientos afectaron a 1,8 millones de trabajadores y a más de 119.000 empresas.

Huelgas desarrolladas según motivación y duración: participantes y jornadas no trabajadas

AÑOS	Nº HUELGAS	PARTICIPANTES (en miles)	MOTIVACIÓN			JORNADAS NO TRABAJADAS (en miles)	MOTIVACIÓN		
			Derivadas de negociación colectiva	No derivadas de negociación colectiva	No estrictamente laborales		Derivadas de negociación colectiva	No derivadas de negociación colectiva	No estrictamente laborales
2000	727,0	2.061,3	121,0	1.210,4	729,9	3.577,3	682,7	2.040,9	853,7
2001	729,0	1.242,5	272,3	961,3	8,8	1.917,0	587,0	1.321,2	8,8
2002	684,0	4.528,2	78,9	177,2	4.272,1	4.938,5	319,3	271,3	4.347,9
2003	674,0	728,5	142,0	583,3	3,2	789,0	494,9	291,4	2,7
2004	707,0	555,8	394,9	144,6	16,3	4.472,2	4.119,3	324,9	27,9
2005	669,0	331,3	111,8	204,2	15,3	758,9	271,3	467,6	20,0
2006	779,0	499,2	177,9	300,7	20,6	927,4	448,5	457,3	21,6
(ENE-JUL)	548,0	284,5	140,3	131,0	13,2	565,1	324,3	228,0	12,8
2007									
(ENE-JUL)	424,0	336,3	116,6	72,0	147,6	664,6	327,0	186,2	151,4

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales MTAS

4.15 Trabajo Autónomo

La entrada en vigor, el pasado 12 de octubre, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA) es una ocasión para volver a situar algunos elementos en relación con la regulación de su actividad, en particular en lo que afecta al grupo de autónomos sin empleados a su cargo y más en concreto en cuanto a la figura del autónomo económicamente dependiente que se regula a través del art.11 del Capítulo III de Ley.

A quienes afecta el nuevo Estatuto.

La LETA es de aplicación a todas las personas físicas que realizan de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y de organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Evidentemente la acción del sindicato se define en función de aquellos que no tienen trabajadores a su cargo.

De forma más concreta, la LETA establece el régimen profesional del trabajador autónomo dependiente, quienes, además de los derechos que con carácter general se establecen para el conjunto del universo autónomo, son titulares de los que de forma específica alcanzan los TRADE.

Quiénes son los TRADE

Los que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente, al menos, en el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas o profesionales.

Se consideran incluidas en el ámbito de esta Ley y, por tanto, son autónomos, las personas prestadoras del servicio del transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aún cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

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

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

La institucionalización legal de la figura del Autónomo Dependiente no debiera ser la vía que posibilite la “fuga” de nuevos colectivos del ámbito de cobertura del Estatuto de los Trabajadores sino que, aprovechando el cuadro de derechos que el LETA prevé desarrollar, como el mecanismo de los “acuerdos de interés profesional” que aún no siendo, en sentido estricto, un convenio colectivo, se aproximen a la regulación colectiva de su relación con la empresa de la que dependan sus ingresos en al menos el 75%.

La Ley supedita la adaptación de los contratos de los TRADE a su desarrollo reglamentario tanto en lo que se refiere a los contratos como al registro oficial y, aunque se pretende llevar a cabo antes de la finalización de la presente legislatura, aún en este supuesto, transcurriría gran parte del año 2008 para dicha adaptación y más en el caso del transporte por carretera y agentes de seguros para los que la Ley establece periodos de adaptación de 18 meses, una vez publicadas las disposiciones reglamentarias.

Características del contrato

El contrato que concierte el TRADE podrá realizarse para la ejecución de una obra o una serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios, con la duración que las partes acuerden.

Es un contrato civil, mercantil o administrativo, **no laboral**, por que es una relación por cuenta propia.

Debe formalizarse por escrito y registrarse en la oficina pública correspondiente (**cuando se haya definido reglamentariamente**), corresponde al TRADE hacer contar expresamente en el contrato su condición de tal y solo lo puede ser respecto de un cliente.

La Ley establece de plazo hasta el 12 de octubre de 2008 para proceder al desarrollo reglamentario. Ahora bien, se realice en lo que queda de legislatura (febrero 2008 como límite) o se agote el plazo, dado que la condición de TRADE la define el Art. 11 de la Ley, **la falta de reglamento no puede impedir la firma de un contrato reconociendo esa condición.**

Los contratos suscritos antes de la entrada en vigor de la Ley se deberán adaptar en un periodo de 6 meses a partir de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias, que serán 18 en el caso del transporte.

Los acuerdos de interés profesional.

El Art. 3.2 de la Ley define la figura de los acuerdos de interés profesional como fuente del régimen profesional de los TRADE.

Los Acuerdos pueden ser negociados por Sindicatos y Asociaciones y afectarán a las personas afiliadas a los mismos que den su expreso consentimiento para su negociación, su eficacia personal tiene, por tanto, una relación directa con los niveles de afiliación que se alcancen en cada ámbito concreto.

Los Acuerdos solo pueden ser negociados en el ámbito de las empresas para las que ejecutan su actividad los TRADE, lo que supone una limitación para la negociación de los mismos, al no reconocer la Ley la negociación sectorial, en ámbitos como el del transporte, así como para el establecimiento de sistemas propios de solución extrajudicial de conflictos por cuanto estos han de ser creados mediante acuerdos de interés profesional.

La Ley señala de manera específica algunos de los contenidos que podrán tener los Acuerdos, lo que no impide que otras materias puedan ser objeto de tratamiento en los mismos.

Contenidos de los Acuerdos de interés profesional:

- Podrán establecer **condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad**, así como otras condiciones generales de contratación (Art. 13.1).
- Podrán mejorar el **derecho anual a una interrupción de la actividad** establecido con carácter general en 18 días hábiles. (Art. 14.1)
- Mediante contrato individual o Acuerdo de interés profesional se determinará el **régimen de descanso semanal, festivos, la jornada máxima y su distribución, el incremento máximo del tiempo ordinario de actividad** pactado. (Art. 14.2 y 14.3)
- La **cuantía de la indemnización que corresponda al TRADE por extinción contractual** será la fijada en el contrato individual o en el Acuerdo. (Art. 15.4)
- Podrán establecer las **causas de interrupción justificada de la actividad** profesional. (Art. 16.2)
- Podrán **instituir órganos específicos de solución de conflictos** y establecer el **régimen de arbitraje voluntario**. (Art. 18.1 y 18.4)

Solución de conflictos.

La LETA establece que... *“con carácter previo a la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”... se ha de... “intentar la conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma esas funciones”... Órgano que está por definir. La propia Ley prevé la posibilidad que, desde los acuerdos de interés profesional se instituyan “órganos específicos de solución de conflictos”, así como la posibilidad de someter las discrepancias a arbitraje voluntario.*

Al respecto de estos instrumentos habrá de valorarse la oportunidad de la creación de un sistema específico para el ámbito del trabajo autónomo o su adhesión a los existentes.

Protección social.

Teniendo en cuenta que en todo el capítulo dedicado a la Protección Social, la Ley apunta de forma genérica un cuadro de derechos que trata de *“en supuestos equivalentes de esfuerzo contributivo”*, que los niveles de protección se equiparen a los de los trabajadores por cuenta ajena, el objetivo del sindicato, que parte de considerar los sistemas como un todo, es el de exigir su negociación con las organizaciones sindicales.

Formación profesional.

Los trabajadores autónomos ya podían acceder a la formación continua a través de los planes sectoriales e intersectoriales. En todo caso se trata de reforzar esta actividad con la realización de programas permanentes de información y formación en prevención de riesgos profesionales promovidos por las AA.PP.

Otras materias.

Teniendo en cuenta, tal y como se comentaba en relación con la Protección Social, que en muchos de sus contenidos, para dotarle de plena eficacia, la LETA habrá de conocer un variado desarrollo reglamentario, es necesario prever y exigir en su caso la participación de las organizaciones sindicales en el mismo y desde el primer momento, así como en relación con la constitución del Consejo del Trabajo Autónomo, tanto a nivel central como en las CC.AA.