



Valoración del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva ANC-2007

Introducción

Las negociaciones mantenidas para la renovación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, han dado como resultado un principio de acuerdo en torno a un texto que, manteniendo las principales características de los ANC suscritos en años precedentes, ha incorporado nuevas indicaciones para orientar la negociación de los convenios colectivos en 2007.

La firma del ANC-2005, contribuyó a generar un clima sociolaboral propicio para el desarrollo de las diversas negociaciones en el marco de la negociación colectiva y en el diálogo social, y en estos dos últimos años, se ha vivido una intensiva actividad en torno a mesas de diálogo social tripartito en las que se han abordado una gran diversidad de materias, muchas de las cuales tienen una repercusión directa sobre la negociación colectiva.

Como es sabido, en casi todos los casos las negociaciones, salvo en lo que respecta a la cláusula de revisión del SMI (aún pendiente de regular) y a la Ley de Igualdad (que estuvo a punto de convertirse, para CEOE, en causa de ruptura del diálogo social), han concluido con acuerdos que han tenido su posterior traducción a propuestas legislativas (algunas ya conforman nuevas leyes y otras están aún en proceso de tramitación parlamentaria), normas legales de distinto rango y la creación de organismos o mesas de desarrollo y seguimiento en algunas materias.

De los compromisos asumidos con la Declaración del 8 de julio de 2004, siguen pendientes de abordar los referidos al modelo productivo y a la necesaria reforma de la negociación colectiva.



Este contexto de interlocución fluida se ha reflejado también en las negociaciones mantenidas para renovar el ANC para 2007, recogiendo en su texto indicaciones dirigidas a que los convenios colectivos tengan en cuenta e incorporen los objetivos, los derechos, las medidas e instrumentos que se derivan de los acuerdos establecidos en el diálogo social y, en su caso, en las normas legales que se han derivado de ellos.

El resultado final de la negociación contiene suficientes elementos para hacer avanzar los objetivos sindicales que Comisiones Obreras ha aprobados en los criterios para la negociación colectiva de 2007 y, ahora, se trata de utilizar a fondo todas las indicaciones que se derivan del nuevo ANC, adaptándolas, como siempre, a las condiciones y necesidades de los sectores y empresas y de las personas que en ellas trabajan, apoyándonos, además, en los nuevos derechos e instrumentos nacidos del diálogo social tripartito

La diversidad, importancia y amplitud de los contenidos del ANC, hacen de él un marco de referencia para la inmensa mayoría de las materias que se abordan en la negociación colectiva, totalmente ajeno a los llamados "pactos de rentas" que Comisiones Obreras no contempla entre sus objetivos sindicales.



CAPÍTULO I: Balance y consideraciones generales.

Los ANC suscritos desde 2002 y, en concreto, el último firmado, han tenido un efecto positivo sobre la negociación colectiva, ayudando a la incorporación de nuevas materias y de nuevos enfoques sobre otras, más tradicionales en los convenios colectivos; han repercutido positivamente en el desarrollo de las relaciones laborales y han promovido la necesidad de incrementar la adaptación de las empresas a cambios dirigidos a mejorar la competitividad y productividad de las mismas y la estabilidad y la calidad del empleo, todo ello mediante el aumento de la inversión en tecnología y formación.

No ha sido menor su contribución a que la sociedad española alcance mayores niveles de desarrollo económico y de cohesión social, transmitiendo confianza en la estabilidad del sistema de relaciones laborales y en la capacidad de los interlocutores sociales para consensuar los cambios que sean necesarios para prevenir situaciones adversas o conflictivas.

Los ANC juegan un papel impulsor del Diálogo Social general, así como de los resultados que se generan en dicho ámbito, haciéndose eco de los Acuerdos alcanzados y recogiendo, para su incorporación en los convenios colectivos, criterios y recomendaciones referidos a ellos.

El año 2006 ha sido fructífero en Acuerdos en el marco del Diálogo Social y por ello, el ANC que suscribimos para 2007, recoge indicaciones relativas a materias que han sido objeto de modificaciones legales relevantes que los convenios colectivos deben reflejar y desarrollar.



CAPÍTULO II: Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal.

El carácter obligatorio del Acuerdo compromete a las organizaciones firmantes a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado y a trasladar a sus respectivas organizaciones los criterios y orientaciones suscritos para que sean asumidos en el marco de los convenios colectivos, con las adaptaciones que en cada caso se requiera.

Para CC.OO. la vigencia del ANC debe guardar mayor relación con la vigencia media de los convenios colectivos que, en los últimos años, se ha situado en tres años; de ahí la importancia de que en el ANC de 2007, como ya se hiciera en 2005, se contemple la posibilidad de prórroga para un segundo año si no cambian el contexto económico y de empleo.

La Comisión de Seguimiento del ANC debe tener un papel activo en relación a los cometidos que el propio ANC contempla que se aborden durante su vigencia. Este es el caso, del compromiso adquirido de que, una vez que la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres entrase en vigor, la Comisión de Seguimiento se reunirá para analizar la aplicación de la Ley.



CAPÍTULO III: Consideraciones sobre la competitividad y el empleo.

Para CC.OO. es esencial afrontar los problemas y desequilibrios que presenta la economía española, que requieren políticas públicas y privadas, consensuadas con los agentes sociales, diversificadas pero con una misma orientación, sostenidas en el tiempo y con recursos económicos suficientes.

Entre los retos más importantes que la economía y la sociedad española tienen ante sí, están los fenómenos derivados de la globalización. La apertura de grandes mercados, genera mayores oportunidades pero también nuevos riesgos, algunos de ellos, ya muy presentes en la actividad económica y productiva de nuestro país y de otros países desarrollados, como es la creciente tendencia hacia la deslocalización de actividades productivas hacia países con legislaciones poco escrupulosas con los derechos laborales y sindicales de los trabajadores o con muy bajos costes salariales.

En relación con la deslocalización de actividades y empresas instaladas en nuestro país o con la entrada masiva de productos provenientes de países con condiciones con las que no pueden competir las empresas instaladas en España, CC.OO., además de adoptar cuantas iniciativas requiera cada caso concreto, considera imprescindible la implicación de las Administraciones competentes para que, junto a las organizaciones sindicales y empresariales, se establezcan planes y medidas que afronten de forma global, eficaz y con perspectiva de futuro, los efectos negativos que para el empleo y el tejido empresarial tienen estos fenómenos.



Inversión y productividad

Para CC.OO. son objetivos de interés general el crecimiento y la competitividad de la economía española; el aumento del empleo, de la estabilidad y calidad del mismo; la distribución equitativa de la riqueza; la mejora y sostenibilidad de los sistemas públicos de protección social y el reforzamiento cuantitativo y cualitativo de los pilares del Estado del Bienestar.

En línea con estos objetivos, son esenciales algunos de los pronunciamientos recogidos en el ANC, por lo que CC.OO. reclamamos y apoyamos actuaciones eficaces en los siguientes campos:

- ✚ Control de la inflación, con especial atención al elevado incremento de precios en los sectores menos expuestos a la competencia internacional y a los precios fijados por las Administraciones Públicas.
- ✚ Transformación progresiva del modelo productivo español, incrementando las iniciativas y los recursos económicos destinados por las Administraciones Públicas y por el empresariado a la investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica; la adopción de políticas públicas que refuercen el tejido industrial apoyando la renovación e implantación de actividades industriales con mayor aporte de competitividad de los productos, generadoras de empleo cualificado y de calidad; actividades que incrementen significativamente la tasa de productividad de la economía española.
- ✚ Regulación de los flujos migratorios, haciendo compatible cubrir las ofertas de empleo en todas las ocupaciones donde existe demanda, con los derechos de las personas inmigrantes que buscan en nuestro país la mejora de sus condiciones de vida, a las que hay que garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales establecidos en nuestra legislación y en los convenios colectivos de aplicación.



CAPÍTULO IV: Criterios en materia salarial.

En materia de política salarial se mantienen la totalidad de los elementos, criterios e indicaciones establecidos en el ANC-2005, renovando algunos criterios y recomendaciones:

- ✚ La mejora de la productividad general de la economía española y de los sectores y empresas ha de favorecer, entre otros factores, el incremento de las rentas salariales.
- ✚ La negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial.
- ✚ La reincorporación, en su caso, al régimen salarial objeto del descuelgue se debería adoptar en el mismo ámbito que el del acuerdo correspondiente.

Esta última indicación está referida a la regulación de las condiciones y procedimientos que deben incluir las cláusulas de inaplicación salarial para los supuestos de empresas con especiales dificultades económicas, cláusula que, como es sabido, forma parte del contenido mínimo legal en los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa. La nueva indicación va dirigida a recordar que, una vez superada la situación que ocasionó el descuelgue, debe recuperarse la normalidad en materia salarial mediante la forma que acuerden las partes que adoptaron el acuerdo de inaplicación del régimen salarial.

Para CC.OO. los criterios en materia salarial del ANC son plenamente compatibles con objetivos que nos hemos planteado impulsar en la negociación colectiva de 2007 y próximos años, ya que las indicaciones sobre la necesidad de adaptación de los criterios generales del incremento y de la estructura salarial a las condiciones específicas de los sectores y empresas, permiten tomar en consideración factores tales como el crecimiento de la actividad y de los



beneficios empresariales, así como fórmulas de distribución del incremento salarial dirigidas a favorecer un mayor crecimiento de los salarios más bajos, a corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres o la producida en razón de la edad.

Queremos significar, una vez más, la importancia de la regulación de una buena cláusula de revisión salarial que evite pérdidas de poder adquisitivo provocadas por la desviación alcista de la inflación, estableciendo el carácter retroactivo de la revisión al inicio del año de referencia, y garantice de forma efectiva la totalidad de la mejora salarial inicialmente pactada, para lo que la cláusula debe activarse cuando el IPC anual sea superior al objetivo oficial de inflación (el 2% mientras no cambie el criterio del Banco Europeo o el del Gobierno de España) y corregir la diferencia entre ambos parámetros.



CAPÍTULO V: Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta.

Un conjunto de normas y criterios derivados de los Acuerdos suscritos en el amplio proceso de Diálogo Social desarrollado en los dos últimos años, pueden y deben tener su reflejo en la negociación colectiva sectorial y de empresa, pudiendo además desarrollarlos y adaptarlos en aquellos casos que la norma legal así lo contempla.

- ✚ El Acuerdo para el nuevo Sistema de Formación para el Empleo que desarrolla nuevos aspectos de la formación de los trabajadores y trabajadoras;
- ✚ El Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social que afecta, entre otras cuestiones, a la jubilación parcial y a los incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral;
- ✚ La Ley 14/2005, de uno de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que habilita a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación;
- ✚ El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, hoy recogido por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que establece un nuevo programa de bonificaciones al empleo estable y nuevas normas en materia de contratación y de subcontratación, entre los aspectos más significativos.

Comisiones Obreras da la máxima importancia a que los resultados del Diálogo Social tengan una plasmación efectiva no sólo en normas legales y políticas e instrumentos de intervención públicas sino que es preciso que se incorporen a la negociación colectiva, en todo aquello que sea de aplicación en este ámbito, a la vez que se refuerza la acción sindical para garantizar el cumplimiento de lo establecido por las leyes, normas y convenios colectivos, de



forma que las trabajadoras y trabajadores pueden percibir con claridad los beneficios del Diálogo Social y de la Negociación Colectiva y, en definitiva, la importancia de la organización colectiva para la defensa de sus derechos.

Empleo y contratación

Aunque los indicadores de empleo presentan una evolución positiva a la que no es ajena ni el crecimiento de la economía ni las medidas adoptadas como resultado del Diálogo Social, la Negociación Colectiva, la iniciativa sindical y la actuación de las Administraciones Públicas, la situación del empleo en España sigue presentando importantes déficit y desequilibrios que son necesarios corregir.

- ✚ Las tasas de actividad, ocupación, desempleo y temporalidad de las mujeres.
- ✚ La precariedad laboral de los jóvenes y de las personas inmigrantes.
- ✚ La muy reducida integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral general.
- ✚ Los índices de desempleo, temporalidad y economía sumergida de determinadas regiones y poblaciones del Estado español.

Por ello se hace necesario seguir actuando en todos los ámbitos y desde todos los frentes, con medidas no generalistas sino dirigidas selectivamente a los grupos laborales y a los sectores y poblaciones que presentan las mayores dificultades para alcanzar y mantener un empleo estable y de calidad.

CC.OO. impulsará activamente la adecuación de los convenios colectivos para eliminar todo aquello que pueda figurar en un convenio y que ya no se ajuste a la norma legal y para desarrollar aquellos otros aspectos que la legislación deja abiertos a la negociación colectiva, siguiendo para ello los criterios sindicales incluidos en el documento [Orientaciones y Criterios para la negociación colectiva de 2007](#), de la Confederación Sindical de CC.OO., junto con los criterios y prioridades de las organizaciones de CC.OO.



Nuestra atención, en materia de empleo, debemos centrarla principalmente en exigir la utilización del contrato indefinido como fórmula de contratación inicial para toda actividad estable; la transformación de contratos temporales en indefinidos, especialmente cuando se constate la existencia de concatenación de contratos temporales en la misma persona o en el mismo puesto de trabajo; el control de la cadena de subcontratación y de las condiciones de trabajo en estas empresas y el ejercicio de los derechos de información y coordinación sindical entre la empresa principal y las contratadas y subcontratadas que realizan su actividad en el centro de trabajo de la empresa principal.

Formación y cualificación profesional

Como resultado del diálogo social tripartito, en febrero de 2006, se suscribieron los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo, con objeto de reformar los antiguos sistemas de formación continua y ocupacional; configurándose un nuevo sistema de formación dirigido a todos los trabajadores y empresas, que mantiene entre sus principios la vinculación con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial. El Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, regula el subsistema de formación profesional para el empleo del MTAS.

En el ámbito de la negociación colectiva, debemos impulsar los objetivos establecidos en estos Acuerdos, extendiendo y generalizando el acceso a los instrumentos y recursos existentes para la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Los convenios y acuerdos colectivos deben regular y fomentar los Permisos Individuales de Formación; la asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza; la evaluación y acreditación de la competencia profesional; la orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, y especialmente los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación; las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras profesionales.



Por otra parte, es necesario que las organizaciones sectoriales aborden y cooperen en la revisión del mapa de las Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación, en aras a simplificar y racionalizar la actual ordenación y ámbitos para que el mapa sectorial resultante sea más acorde con la estructura del Sistema de Cualificaciones y de la negociación colectiva sectorial estatal.

CC.OO. considera muy importante dar un impulso a la regulación contractual de medidas que pongan en relación los sistemas de clasificación y promoción que sí están muy presentes en los convenios colectivos, con la formación y la cualificación, materias que hasta la fecha están poco presentes o no aparecen vinculadas con las primeras.

Las condiciones en que las empresas pueden utilizar las prácticas formativas que no están sujetas a relación laboral, estipuladas en las normas legales que las regulan, es otro aspecto a abordar en la negociación colectiva, materia que hasta ahora está prácticamente ausente. Su inclusión en los convenios colectivos, tiene por objeto facilitar el conocimiento de los requisitos y condiciones aplicables a cada tipo de prácticas no laborales, y desde la óptica sindical promover que la representación sindical en los centros de trabajo hagan un seguimiento de la correcta utilización de estos instrumentos formativos, para evitar que sean usados abusivamente atribuyendo funciones que deberían ser objeto de relación laboral.

Flexibilidad y seguridad. Tele-trabajo.

La estructura de la clasificación profesional regulada en los convenios colectivos es una materia que necesita un importante esfuerzo de renovación y adecuación a los cambios productivos, de la organización del trabajo, del sistema educativo y de las cualificaciones profesionales.

A pesar de las dificultades que pueda entrañar el cambio en la estructura de la clasificación profesional, es un aspecto de gran relevancia y trascendencia presente y futura, por lo que es aconsejable iniciar una revisión de esta materia para detectar y acordar, en su caso, los cambios que mejor se adecuen a cada ámbito, tomando como



referentes orientadores los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones, los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

Tomando como referencia básica aspectos reflejados en el ANC, CC.OO. se propone incidir y avanzar en el camino de la organización del trabajo y de los tiempos, para garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral, los intereses de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras, salvaguardando el cumplimiento de los tiempos de descanso diario, semanal y anual; permitiendo el uso flexible de los permisos legales o pactados; fijando el calendario laboral de forma negociada y regulando sistemas flexibles de inicio y finalización de la jornada laboral, que pueden además, tener un efecto positivo en la movilidad a los centros de trabajo, especialmente en los grandes núcleos urbanos.

El teletrabajo, entendiendo que puede ser utilizado como medio de modernizar la organización del trabajo, debe ser abordado estableciendo las cautelas necesarias para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, negociando criterios y medidas tales como:

- ✚ El carácter voluntario y reversible del teletrabajo;
- ✚ Los periodos (diario, semanal, mensual, anual) de teletrabajo y de trabajo en las dependencias de la empresa;
- ✚ La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa;
- ✚ La regulación de aspectos tales como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, los instrumentos de trabajo, el acondicionamiento de las instalaciones o la participación en las acciones formativas;
- ✚ El derecho de la representación sindical a la información sobre los controles que la empresa haga sobre las personas que realicen teletrabajo, así como a la comunicación telemática para ejercer el deber de información y representación.



Procesos de reestructuración

La reestructuración de las empresas, sobre todo en los sectores más abiertos a la competencia internacional, es un fenómeno ante el que no podemos situarnos a la defensiva y frente a hechos consumados, por lo que es necesario ampliar los derechos sindicales de información, consulta y participación, que nos permitan tener conocimiento anticipado de los planes estratégicos de las empresas y capacidad para incidir en la toma de decisiones que puedan tener efectos importantes en los niveles de empleo, en la segregación y subcontratación de actividades o en la propia continuidad de la actividad de la empresa.

CC.OO., en los sectores y en las empresas afectados por estos procesos, tiene como objetivo la continuidad y el reforzamiento de la actividad empresarial, adoptando medidas de transformación organizativa o productiva que lo garanticen, siempre acompañadas de planes sociales que minimicen los efectos sobre el empleo directo e indirecto, exigiendo garantías de inversión empresarial y de implicación, cuando sea necesario, de las Administraciones Públicas competentes.

Los observatorios sectoriales están configurados como instrumentos que pueden favorecer, tanto el análisis de situación como las perspectivas futuras del tejido productivo del país, desde el diálogo social mantenido por las organizaciones empresariales y sindicales, con el Gobierno y con las distintas Administraciones Autonómicas.

Los análisis sectoriales deben facilitar también el conocimiento de las prioridades a corto plazo, y trazar estrategias concretas dirigidas a generar o reforzar las potencialidades de cada sector en el medio y largo plazo, involucrando al Gobierno del Estado y a las Administraciones autonómicas y locales en el desarrollo de un nuevo modelo productivo que aborde el cambio tecnológico, el incremento de la productividad, la organización de la producción y de los tiempos de trabajo.

En relación con este tema reiteramos la importancia de ajustarse, en la negociación de los convenios, a las indicaciones consensuadas por las confederaciones empresariales y sindicales en el ANC-2007, es decir a abordar las cau



sas y buscar soluciones al absentismo **injustificado**, rechazando de plano aquellas iniciativas empresariales que pretendan penalizar individual y colectivamente toda causa de absentismo, mediante la eliminación o restricción de los complementos a las prestaciones de la Seguridad Social, la vinculación del incremento salarial a porcentajes de reducción de absentismo o cualquier otra formulación.

Recordar una vez más que por absentismo injustificado no puede entenderse ninguna situación que esté establecida como derecho en la legislación laboral o en el convenio colectivo de aplicación.

A partir de los contenidos recogidos en el ANC-2007 y de los derechos, medidas e instrumentos regulados en la Ley de Empleo, como consecuencia del Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo, debemos trasladar al conjunto de las estructuras sindicales y a la representación sindical en los centros de trabajo, las indicaciones precisas para aplicar y desarrollar los derechos de información, consulta y participación, centrando nuestros esfuerzos en utilizar a fondo aquellos que han sido reivindicados y conseguidos para tratar de frenar los efectos más perniciosos de la descentralización productiva: el fraude en la contratación, el grave deterioro de las condiciones de trabajo; el incumplimiento sistemático de las normas laborales básicas y, como resultado añadido, los inaceptables índices de siniestralidad y mortalidad en el trabajo.

Algunos de los derechos e instrumentos con los que ahora contamos debemos precisarlos más en los convenios colectivos, por ejemplo, que el libro de registro de contratadas y subcontratadas que deben tener toda empresa principal, esté también a disposición de la sección ó delegado sindica; que se dote de locales adecuados para la coordinación sindical de empresas que comparten el mismo centro de trabajo; que se aumente el crédito horario para aquellos representantes sindicales de la empresa principal que deban hacerse cargo de la representación de los trabajadores de empresas subcontratadas que actúen dentro del mismo centro de trabajo y que no cuenten con RLT propia, entre otras medidas que amplíen o mejoren la regulación legal.



CAPÍTULO VI: Igualdad de trato y oportunidades.

Los derechos laborales de las personas con discapacidad

La inserción laboral de las personas con discapacidad ha estado, hasta ahora, muy ausente de la negociación colectiva para regular medidas que la facilitaran y de la acción sindical para vigilar el cumplimiento de las obligaciones legales de no discriminación de trato y aplicación efectiva de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad.

Para CC.OO. es importante cambiar esta situación y adecuar los convenios colectivos y las condiciones de trabajo a la demanda social y sindical de garantizar a estas personas oportunidades de empleo digno y con plenos derechos laborales y recomendamos que, en caso necesario, se recurra al asesoramiento de las Secretarías de Política Social y a los documentos publicados por ellas dirigidos a orientar la actuación sindical hacia este colectivo.

Los derechos laborales de las personas inmigrantes

El principal objetivo sindical es garantizar que los derechos laborales establecidos en la legislación nacional y en los convenios y acuerdos colectivos les sean aplicados en su integridad a las trabajadoras y trabajadores inmigrantes. Junto a esto es necesario que también, en la negociación colectiva, se concierten algunas medidas dirigidas específicamente para este colectivo, de forma que puedan realizar su trabajo en condiciones de igualdad y sin riesgos añadidos, especialmente en relación con la formación en prevención de riesgos laborales en donde el desconocimiento o escaso conocimiento de nuestro idioma puede implicar un obstáculo fundamental.



Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Como es sabido, La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido uno de los temas que, en el marco del diálogo social, ha suscitado un mayor enconamiento de las organizaciones empresariales, hasta el punto de imposibilitar un acuerdo tripartito. Entre los puntos más rechazados por las organizaciones empresariales están dos de los más reivindicados por las organizaciones sindicales: el deber de negociar medidas y planes de igualdad y el nuevo permiso de paternidad.

Esta posición ha impedido incluir en el ANC-2007 criterios concretos adaptados a los contenidos que, en materia laboral, contenía el Proyecto de Ley que se estaba tramitando durante la negociación del ANC. De ahí que las referencias incluidas en el ANC-2007, aunque breves, tengan el valor de constituir la primera aceptación que han asumido las Confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, de normalización en el tratamiento de los contenidos que en materia de negociación colectiva la Ley de Igualdad.

El ANC-2007 dice al respecto: “Estos criterios mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en el Proyecto de ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, actualmente en fase de tramitación parlamentaria. A este respecto, las Organizaciones firmantes se comprometen a analizar, en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, la aplicación de los contenidos de dicha Ley.”

Esto tiene que servir de punto de apoyo para exponer e impulsar los objetivos y criterios que hemos desarrollado ampliamente en el documento de Criterios para la Negociación Colectiva 2007 de la C. S. de CC.OO. en relación con esta materia, incluyendo en las plataformas sindicales propuestas para negociar en el convenio colectivo medidas y, en su caso, planes de igualdad, atendiendo a estos criterios.



CAPÍTULO VII: Seguridad y salud en el trabajo.

Comisiones Obreras considera la reducción drástica de la siniestralidad laboral y de los riesgos profesionales un objetivo de primer orden dado los muy elevados índices de mortalidad, lesiones y enfermedades producidas por factores inherentes al trabajo que requieren medidas y actuaciones más eficaces y contundentes para cambiar sustancialmente la actual situación, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores y de la sociedad en su conjunto.

Las nuevas disposiciones legales, salidas del consenso en el marco del Diálogo Social, nos deben permitir mejorar la prevención y, en su caso, mejorar el tratamiento y las compensaciones por lesiones y enfermedades profesionales que, sobre todo en algunos sectores de actividad, difícilmente eran reconocidas hasta ahora como tales.

Por otra parte, hay que hacer especial hincapié en la necesidad de la implicación de la representación sindical en la vigilancia de la salud y en el cumplimiento de las medidas de prevención legalmente establecidas y las acordadas en el ámbito de la negociación colectiva.

El Diálogo Social seguirá dando nuevos frutos que, posteriormente, serán difundidos y desarrollados en los convenios colectivos, si de la actual negociación sobre la Estrategia española en materia de salud y seguridad en los centros de trabajo, se obtienen nuevos acuerdos sociales y nuevas normas y reglamentos legales en esta materia.



CAPÍTULO VIII: Responsabilidad social de las empresas.

El compromiso de promover ámbitos de interlocución entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en materia de Responsabilidad Social, con objeto de alcanzar criterios comunes para desarrollar y aplicar en las políticas empresariales, puede materializarse en el marco de la Mesa de negociación, constituida recientemente en el ámbito del Diálogo Social tripartito y que debería finalizar sus trabajos en el primer semestre de 2007.

La interlocución también puede y debe producirse en otros ámbitos territoriales y sobre todo en los sectores y empresas, siendo nuestros objetivos garantizar la información, la transparencia en la gestión, la aplicación integral y efectiva de los compromisos adquiridos y la evaluación de los resultados obtenidos, aspectos que son la base de la credibilidad de este nuevo fenómeno.

La implicación sindical, ya sea en forma de información, consulta y sobre todo, negociación y participación en todo el proceso de las políticas empresariales de Responsabilidad Social, es un objetivo que debemos intentar alcanzar.



CAPÍTULO IX: Estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador.

Los déficit de articulación y complementariedad entre los convenios colectivos de distintos ámbitos, junto con el importante volumen anual de convenios de nueva creación, mayoritariamente en empresas con un volumen poco significativo de plantilla, y el de convenios que llevan bastantes años sin renovar por causas diversas, son problemas que debemos tratar de resolver mediante la actuación conjunta de las organizaciones empresariales y sindicales que llevan a cabo la negociación de los convenios sectoriales, así como de las empresas y las representaciones sindicales, en el caso de convenios de empresa.

Además de estos problemas, vienen manifestándose otros, en relación a los ámbitos funcionales de algunos convenios colectivos de nueva creación, a veces, también, por la modificación de ámbitos funcionales en convenios ya existentes. Problemas que pueden generar conflictividad laboral, confrontación en las relaciones entre organizaciones y, lo más importante, inseguridad jurídica o modificación de condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras.

En CC.OO. llevamos tiempo planteando la necesidad de establecer reglas, procedimientos o canales regulares para prevenir y solucionar este tipo de conflictos que, en no pocas ocasiones, hacen confrontar a las organizaciones participantes en la negociación, ya sea en el campo empresarial o en el sindical. Hay aspectos que resolver en el ámbito interno de cada organización, pero lo establecido en el ANC-2007 es una vía a explorar que, si las organizaciones empresariales y sindicales responsables de la negociación colectiva se deciden a utilizar, podría, en el futuro, desarrollarse mediante un procedimiento más preciso.

Mayo de 2007