



**confederación sindical de comisiones obreras**  
Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales

**ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**ANC-2007**

***VALORACIÓN SINDICAL Y CONTENIDOS ESENCIALES***

25 de Enero 2007



## **INTRODUCCIÓN**

Las negociaciones mantenidas para la renovación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, ha 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 actuales 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.

## **CAPÍTULO I: Balance y consideraciones generales.**

Como ya se indica en el análisis de coyuntura que recoge el documento de Criterios para la Negociación Colectiva 2007, aprobado por la Ejecutiva Confederal, la economía española ha seguido creciendo a buen ritmo, aunque con déficit estructurales en la configuración del modelo productivo español que se manifiestan tanto en la calidad del empleo (temporalidad, precariedad, brecha salarial, alto nivel de siniestralidad laboral,...); como en la pérdida relativa de competitividad de la economía (déficit exterior) y en que, asociado a la evolución de los precios de los hidrocarburos, la falta de compromiso con el control de la inflación de los sectores menos afectados por la competencia internacional provoca, año tras año, incrementos de los precios muy superiores a los de los países de la UE.

Este capítulo del ANC contiene la valoración compartida acerca de la influencia que los ANC suscritos desde 2002 y, en concreto, el último firmado, han tenido sobre el desarrollo de las relaciones laborales y sobre los objetivos generales en ellos establecidos, como son el facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo, así como actuar sobre la mejora de la productividad, la creación de mayor riqueza, el incremento del empleo, la mejorar de la calidad del mismo y una contribución efectiva a la cohesión social.

Recoge, también, la necesidad de incorporar para 2007 los resultados del proceso del diálogo social, en el marco de la Declaración de 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, que tienen traslación a la negociación colectiva.

En definitiva, el ANC para 2007 debe facilitar el camino para que la sociedad española alcance mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad



## **confederación sindical de comisiones obreras**

### **Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales**

ambiental. Todo ello, mediante el establecimiento de criterios en materia de control de la inflación, incremento de las inversiones productivas, la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios y de la situación de las empresas.

### **CAPÍTULO II: Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal.**

En relación con la naturaleza jurídica, se mantiene el carácter obligacional del Acuerdo y las organizaciones firmantes se comprometen, por tanto, 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.

El Acuerdo estará vigente durante el año 2007 y se prevé que, en el supuesto de que se mantengan las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo, las confederaciones empresariales y sindicales procederán a la prórroga del Acuerdo para 2008, opción que deberá ser considerada en el último trimestre del año.

Para CC.OO. la vigencia del ANC debe guardar cierta consonancia 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, tanto 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.

### **CAPÍTULO III: Consideraciones sobre la competitividad y el empleo.**

Como en anteriores acuerdos, el contexto económico internacional y europeo en el que desenvuelve la economía española y sus efectos sobre la competitividad y el empleo continúan siendo motivo de análisis y valoración a la hora de proyectar los contenidos del ANC, influyendo en el desarrollo de sus contenidos.

En este sentido, al fuerte crecimiento económico de 2006, en el ámbito internacional, se acompañan síntomas de recuperación de la economía europea. Mientras que en nuestro país se aprecian pocos cambios en el largo período

de crecimiento de la economía española (casi doce años), lo que está favoreciendo el proceso de convergencia con la UE en renta per cápita.

A lo que viene siendo una aportación externa a esta situación, como la financiación favorable en el marco de la unión monetaria -a través de un tipo de cambio estable-, se le une otra interna: la fuerte incorporación de inmigrantes en sectores intensivos en mano de obra, facilitando la creación de empleo en los sectores de la construcción y los servicios. Situación que, por otra parte, exige de actuaciones decididas para dotar de plenos derechos a la población trabajadora inmigrante, comenzando por la plena aplicación de los convenios colectivos de referencia. Esto sólo será posible desde la regulación de los flujos de entrada y su acomodación a la oferta real de empleo.

A pesar de todo, y como venimos reiterando desde el sindicato durante los últimos años, esta positiva coyuntura viene acompañada de desequilibrios que es preciso abordar. Por lo que en el acuerdo se incorpora la necesidad de acometer cambios en la evolución de la economía hacia un patrón de crecimiento más productivo, donde los sectores intensivos en capital ganen peso, así como lograr una mayor implicación y compromiso de los sectores empresariales con el objetivo de reducción de la inflación.

Para abordar un sostenimiento del crecimiento económico y del empleo en el medio y largo plazo, que sea más acorde con las necesidades del país, es preciso corregir de forma prioritaria los fuertes problemas de competitividad, reflejados en el abultado déficit comercial y el permanente diferencial del crecimiento de los precios, así como en la necesaria mejora de la productividad.

Para el año 2007 las previsiones apuntan a un sostenimiento de niveles de crecimiento económico similares a los de los años precedentes. La buena coyuntura que atraviesa la economía española está acompañada, sin embargo, de una serie de desequilibrios:

- Se aprecia un modelo de crecimiento que va acompañado en buena medida de puestos de trabajo que generan un menor componente de valor añadido y un menor peso de las rentas del trabajo sobre el conjunto de la riqueza y, a su vez, manifiestan una mayor sensibilidad ante los cambios que se produzcan en el ciclo económico, lo que puede repercutir a medio plazo sobre la eficiencia económica y plantear incertidumbres sobre la sostenibilidad del crecimiento y la cohesión social.

- El elevado precio que ha alcanzado en España la vivienda en propiedad ha dificultado el acceso de muchas familias a este bien básico y elevado su endeudamiento, situándolo en un nivel que unido al previsible aumento de los tipos de interés, puede terminar afectando a las decisiones de consumo de las familias y en consecuencia al ciclo de crecimiento.
- Otros de los desequilibrios más importantes de la economía española son sus problemas de competitividad, que se reflejan en su cada vez más abultado déficit comercial y en el permanente diferencial de crecimiento de los precios.

A pesar de que el ritmo de crecimiento de la inflación se moderó en el último tramo del año 2006, este sigue siendo uno de los desequilibrios básicos de la economía española. Erosiona la capacidad de compra de los salarios y deteriora la capacidad competitiva de la economía.

La evolución de los precios de los hidrocarburos ha sido, en gran medida, la causa de las tensiones inflacionistas y pone de manifiesto la alta dependencia energética española. La moderación del precio del petróleo en el segundo semestre del año ha venido a resaltar el papel negativo que determinados mercados interiores tienen en la formación de los precios. Mientras los precios de los bienes industriales no energéticos vienen creciendo a un ritmo inferior al 1,5% desde hace tres años, los aumentos de precios en otras actividades menos expuestas a la concurrencia internacional, siguen siendo importantes. Así, los precios de los servicios, que ponderan un tercio en la cesta de la compra de las familias, crecen a un ritmo cercano al 4%, lo que no se explica sólo por la fortaleza del consumo.

El empeoramiento progresivo de la competitividad es la causa del elevado y creciente déficit comercial de la economía española, que supone ya el 8,7% del PIB.

El empleo ha seguido creciendo a buen ritmo, aunque menos que en año 2005. Los crecimientos más importantes continúan concentrándose en la construcción y en los servicios.



## **confederación sindical de comisiones obreras**

### **Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales**

De acuerdo con la duración del contrato cabe destacar el fuerte repunte de la contratación indefinida en la segunda parte del ejercicio que ha elevado su peso dentro de la contratación total en el mes de diciembre hasta el 17%, gracias al impulso del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo suscrito por los interlocutores sociales.

La productividad ha tenido unos registros pobres a lo largo de los últimos años, aunque en 2006 se observa un ligero aumento gracias al mejor registro del sector industrial. El bajo crecimiento de la productividad se explica, entre otros factores, por un ciclo de crecimiento cuyo motor son sectores intensivos en mano de obra, donde muchos de los puestos de trabajo que se crean son poco productivos, requieren poca cualificación y su remuneración es baja.

El acuerdo viene a señalar la necesidad de reforzar el esfuerzo en materia educativa, y su puesta en sintonía con lo que demanda la economía española, y de inversión en aquellos factores capaces de propiciar un cambio en el modelo de competitividad que incida más en la mejora del valor añadido y menos en el ajuste permanente de los costes. Un progresivo cambio en el modelo de desarrollo sobre bases más equilibradas y sólidas, que pasa por redoblar los esfuerzos en nuevas tecnologías, calidad de productos y servicios, actividades investigadoras e innovadoras y difusión de la sociedad del conocimiento.

#### **CAPÍTULO IV: Criterios en materia salarial.**

Los apartados que contiene este capítulo son: Criterios para la determinación de los incrementos salariales; Cláusula de revisión salarial; Otros aspectos a considerar; Diversidad de situaciones; Cláusula de inaplicación salarial y Previsión social complementaria.

En materia de política salarial se mantienen la totalidad de los elementos, criterios e indicaciones establecidos en el ANC-2005, incorporándose las siguientes referencias de interés:

- 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.

- o 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.
- o 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.

Sobre Previsión Social Complementaria, se recuerdan los recientes cambios producidos en el marco regulador. La finalización del plazo legal de exteriorización el pasado 31 de diciembre de 2006 supone que, aquellas empresas con compromisos por pensiones derivados de su convenio sectorial que, a la fecha referida, pudieran no haber concluido el proceso de exteriorización de los mismos, deberán hacerlo para hacer efectiva la obligación y evitar el riesgo del procedimiento sancionador que pudiera derivarse del incumplimiento de la obligación legal.

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

La introducción de este capítulo se centra en recoger una indicación general a la negociación colectiva del año 2007 para que tenga en cuenta el conjunto de normas y de nuevos criterios derivados del amplio proceso de negociación desarrollado en los dos últimos años, en cumplimiento de la Declaración para el Diálogo Social 2004 suscrita por el gobierno y los interlocutores sociales, en particular: 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.

Además, recoge los criterios generales que, en materia de empleo, han sido básicos en todos los ANC: El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre quienes tienen mayor riesgo de desempleo; el establecimiento de marcos que permitan a las empresas mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad; el fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores; el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional; el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; el desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva; la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

## **Empleo y contratación.**

En este apartado se detallan ampliamente los objetivos, criterios y orientaciones, derechos e instrumentos de intervención, en relación con el fomento de la contratación indefinida, el uso adecuado de las modalidades de contratación, el fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, mediante la combinación del contrato de relevo y la jubilación anticipada a tiempo parcial.

Se mantienen los objetivos que han sido centrales en todos los ANC y se renuevan y amplían los criterios e indicaciones a la negociación colectiva para ponerlos en consonancia con lo establecido en el Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo y la posterior Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Para CC.OO. es muy necesario que los convenios colectivos incorporen las nuevas indicaciones, anulando aquello que pueda figurar en un convenio y que ya no se ajuste a la norma legal y desarrollando aquellos otros aspectos que la legislación deja abiertos a la negociación colectiva, siguiendo para ello los criterios sindicales que, desde la Confederación, hemos incluido en el documento [Orientaciones y Criterios para la negociación colectiva de 2007](#), principalmente en cuanto a exigir la utilización del contrato indefinido como fórmula de contratación inicial para toda actividad estable y 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, aplicando el límite legal establecido.

## **Formación y cualificación profesional.**

Este apartado se hace eco de las regulaciones legales que se han producido desde la firma del ANC-2005, el Real Decreto referido a la creación de Centros Integrados de Formación Profesional (RD 1558/2005) y el de ordenación

de la Formación Profesional en el Sistema Educativo (RD 1538/2006) y los avances en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones; de los nuevos desarrollos previstos para 2007, como la regulación de Centros de Referencia Nacional, que tendrán una especialización sectorial y contarán con un órgano de participación de los interlocutores sociales, y en materia de evaluación y reconocimiento de los aprendizajes adquiridos mediante la experiencia laboral y otras vías no formales de formación.

Como resultado del diálogo social tripartito, se recoge la firma, en febrero de 2006, de 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 para el empleo dirigido a todos los trabajadores y empresas, que se verá recogido próximamente en un nuevo Real Decreto, y que mantiene entre sus principios la vinculación con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial.

El ANC-2007 amplía los criterios e indicaciones a la negociación colectiva para introducir aspectos tales como: facilitar 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.

Junto a esto, también es importante destacar la voluntad de las Confederaciones Empresariales y Sindicales de promover, a través de sus organizaciones sectoriales, actuaciones dirigidas a simplificar y racionalizar la actual ordenación y composición de las Comisiones Paritarias Sectoriales, para que el mapa sectorial resultante sea más acorde con la estructura del Sistema de Cualificaciones.

Desde CC.OO. debemos aprovechar a fondo todas las indicaciones del ANC y los criterios sindicales para tratar de 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. Junto a esto, es preciso extender la información sobre los permisos individuales de formación y garantizar el acceso a los mismos.

El ANC-2007 hace una breve referencia a las prácticas formativas que no están sujetas a relación laboral. La propuesta sindical en esta materia era más amplia, por lo que recomendamos atender los criterios de la Confederación en esta materia, con objeto de 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 en funciones que deberían ser objeto de relación laboral.

### **Flexibilidad y seguridad. Reestructuraciones. Observatorios. Absentismo**

A los criterios e indicaciones establecidas en el ANC-2005 se añaden ahora otros destinados, por un lado, a reforzar la relación entre algunas materias significativas y, por otro, a dar continuidad y actualización a criterios sobre materias que fueron objeto de consenso en Acuerdos anteriores.

Así, el ANC-2007, recoge una indicación clara para que a la hora de determinar la estructura de la clasificación profesional en los convenios colectivos que mejor se adecuen a cada ámbito, se tomen como referentes orientadores los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones<sup>1</sup>, los del Marco Europeo de Cualificaciones<sup>2</sup> o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos<sup>3</sup>.

Por otra parte, y aunque lejos de la amplitud y concreción de la propuesta inicial de CC.OO., el ANC-2007, hace una llamada sobre las posibilidades que, para facilitar la movilidad a los centros de trabajo, pueden tener la utilización de sistemas flexibles de inicio y finalización de la jornada laboral, especialmente en los grandes núcleos urbanos.

---

<sup>1</sup> El RD 1128/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones establece 5 niveles de cualificación (BOE 17-9-2003).

<sup>2</sup> La propuesta de recomendación del Marco Europeo de Cualificaciones (aprobada el 5-9-06, COM 2006 497 final), se estructura en 8 niveles.

<sup>3</sup> El Acuerdo, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 28-4-97 (BOE 9-6-97), con una vigencia de 5 años, establecía 8 grupos profesionales.

Se incorporan un conjunto de referencias sobre el teletrabajo, entendiendo que puede ser utilizado como medio de modernizar la organización del trabajo, haciendo compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, estableciendo para ello criterios tales como: El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para 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 conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc. Todo ello, en línea con el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, en el que se recogen pautas que pueden resultar de utilidad en el desarrollo del teletrabajo, y que fue asumido en el ANC-2003.

El resto de las materias tratadas en este apartado mantienen sus contenidos sin modificaciones relevantes.

## **Derechos de información y consulta. Subcontratación de actividades.**

### **Información, consulta y participación**

A las indicaciones y criterios recogidas en el ANC-2005, se suman otras referidas tanto a la regulación contenida en el Proyecto de Ley que modificará el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, que transpone el contenido de la Directiva 2002/814/CE; como, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, los mecanismos de información, consulta y participación que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicación de sus trabajadores.

### **Contratación y subcontratación de actividades**

Más amplitud y relevancia tienen el conjunto de indicaciones y criterios recogidos en relación con esta materia, en consonancia con las regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los



## **confederación sindical de comisiones obreras**

### **Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales**

trabajadores en estos supuestos, algunas de las cuales son consecuencia directa del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (AMCE) y la posterior Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

El ANC-2007, en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando compartan un mismo centro de trabajo, recoge algunos elementos esenciales que es necesario tener en cuenta: el libro de registro que las empresas principales deben tener a disposición de la RLT; el derecho de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación legal; el derecho de reunión para la coordinación de los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas.

Igualmente, las Organizaciones Empresariales y Sindicales comparten el rechazo a formulas de organización del trabajo que puedan suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, o cesión ilegal de trabajadores.

Desde CC.OO., debemos realizar todo el esfuerzo necesario para aplicar y desarrollar al máximo los derechos de información, consulta y participación de los que nos hemos dotado, vía normas legales, acuerdos interconfederales o negociación colectiva. Pero es aún más necesario que centremos 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.

## **CAPÍTULO VI: Igualdad de trato y oportunidades.**

Esta materia ha sido objeto de tratamiento en todos los ANC y ha ido ampliando su contenido e importancia en cada Acuerdo. Este año, los mayores cambios se producen en relación con las indicaciones para promover la inserción laboral de personas con discapacidad, con objeto de referenciar el Informe “Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad<sup>4</sup>”, aprobado en enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del ANC y reflejar algunas de las propuestas de dicho Informe que deben ser objeto de tratamiento en la negociación colectiva, referidas, en concreto al cumplimiento de la cuota de reserva, la regulación de las relaciones laborales en el empleo protegido y la adecuación de las instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo en aquellas empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral en su centro de trabajo.

Por otra parte, se ha incluido una indicación más amplia en relación con la aplicación de las condiciones laborales generales a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, para tener en cuenta, con la suficiente flexibilidad, aquellas situaciones específicas y excepcionales que puedan surgir con ocasión de la aplicación del régimen de permisos por acontecimientos familiares, cuando éstos conlleven la necesidad de largos desplazamientos. Esta nueva indicación, es una forma de adaptar la regulación de un tema concreto, los permisos por motivos familiares que la legislación y los convenios colectivos ya contemplan de forma ampliada cuando requieren desplazamiento, a la actual composición del mercado laboral, donde la presencia de personas procedentes de otros países es cada vez mayor.

### **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

A lo que recogía el ANC-2005 en esta materia, tan sólo se han añadido dos nuevas referencias que debemos comentar por sus implicaciones y significado.

---

<sup>4</sup> Publicado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (MTAS). Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales nº 75. <http://publicaciones.administracion.es>.



## **confederación sindical de comisiones obreras**

### **Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales**

*“Estos criterios<sup>5</sup> 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.”*

Como es sabido, el Proyecto de ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, ha sido uno de los temas objeto de tratamiento en el marco del diálogo social que 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.

La confrontación empresarial con este Proyecto de Ley, en estos y otros aspectos relevantes del mismo, ha sido reiteradamente mantenida en todo el periodo transcurrido desde que el Gobierno presentó el primer borrador de Anteproyecto y ha impulsado determinadas propuestas de enmiendas tanto en los dictámenes de organismos consultivos como en el trámite parlamentario.

Esta posición ha tenido su continuidad en la negativa empresarial a incluir en el ANC-2007 criterios concretos adaptados a los contenidos que, en materia laboral, contiene el Proyecto de Ley con las incorporaciones aprobadas por el Pleno del Congreso. De ahí que las referencias incluidas en el ANC-2007, aunque breves, tengan el valor de constituir la primera aceptación de normalización en el tratamiento de los contenidos que en materia de negociación colectiva tiene el Proyecto de Ley, que han asumido las Confederaciones empresariales CEOE y CEPYME. 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 de 2007 de la C. S. de CC.OO. en relación con esta materia.

---

<sup>5</sup> Ver el documento *“Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva”*, adoptado por las Organizaciones empresariales y sindicales en 2003.

**CAPÍTULO VII: Seguridad y salud en el trabajo.**

En relación con estas materias, el ANC-2007 mantiene todos los contenidos del ANC-2005 añadiendo algunas referencias expresas a la necesidad de que los reconocimientos específicos deben traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales; que el efecto sobre la salud, derivado de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos, y de las condiciones de trabajo y que la aplicación de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con su puesto de trabajo debe favorecer la detección de enfermedades profesionales.

Por otra parte, se recogen nuevas indicaciones derivadas de recientes regulaciones legales que han sido objeto de consenso en el marco del diálogo social. En concreto, las referidas al nuevo sistema de declaración de Enfermedades Profesionales establecido en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que adecua la lista a la Recomendación Europea, y a la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE 29 de diciembre de 2006) que contempla una nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando con ello cumplimiento al compromiso adoptado en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006.

**CAPÍTULO VIII: Responsabilidad social de las empresas.**

Sobre esta materia y manteniendo las líneas recogidas en el anterior ANC se pone el acento en el compromiso de promover ámbitos de interlocución entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en esta materia y, en concreto, la intención de desarrollar las tareas fijadas sobre este tema, en el marco del Diálogo Social con el Gobierno a lo largo del año 2007.



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

Se mantienen la totalidad de los criterios y recomendaciones establecidos en el ANC-2005 y se incluye una indicación relativa a la voluntad de las Confederaciones de promover la comunicación de las iniciativas destinadas a la creación de nuevos ámbitos de negociación, a través de la Comisión de Seguimiento del ANC 2007.

Esta referencia viene motivada por la preocupación compartida de algunos problemas que vienen manifestándose en la generación de nuevos convenios colectivos, a veces, también, a través de 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 tratando de establecer reglas, procedimientos o canales regulares para prevenir y solucionar este tipo de conflictos que, en no pocas ocasiones, hacen confrontar a nuestras propias organizaciones. Para el conflicto interno, deberemos encontrar soluciones internas, 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.