



Criterios unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo

**Propuestas Sindicales frente a la crisis y por unas condiciones
de trabajo y empleo dignas**

9 de marzo de 2009

ÍNDICE

I. Análisis. Contexto y perspectivas.....	3
1. La crisis: su dimensión, consecuencias económicas y sociales y oportunidades para cambiar el modelo productivo.....	3
Situación y perspectivas de la economía española	3
Inversión y productividad	3
Inflación y competitividad	4
Empleo	4
2. La unidad de acción como activo de los trabajadores	5
3. La dimensión europea y la CES	6
II. Objetivos	7
III. Contenidos y propuestas para el reforzamiento de la negociación colectiva.....	8
1. Reforzamiento de la negociación colectiva, facilitando los procesos de negociación y manteniendo cauces de diálogo con los empresarios: relaciones laborales y negociación colectiva.....	8
2. Avanzar en la lucha contra la precariedad y la mejora de las condiciones de trabajo	10
Política salarial	10
Empleo y contratación.....	11
Igualdad efectiva de las personas en las relaciones laborales	12
Reducción de jornada y ordenación de la distribución irregular del tiempo de trabajo	13
Salud laboral	14
Medio ambiente	14
Organización del trabajo: clasificación profesional, promoción y formación	15
Derechos de información consulta y participación	16
IV. Contenidos y propuestas para el mantenimiento y generación de empleo, el sostenimiento de la actividad económica y la transformación del modelo productivo	17
1. Mantenimiento y generación de empleo, y mejora de la protección por desempleo y la protección social: políticas de empleo y protección social	17
Impulso a las políticas activas de empleo.....	17
Mejora de la protección por desempleo, incluidos trabajadores sin cobertura	17
Medidas a adoptar referentes a los Expedientes de regulación de empleo	18
2. Sostenimiento de la actividad económica y transformación del modelo productivo: políticas económicas	18
Promoción de programas de vivienda pública y estímulo al alquiler.....	19
Infraestructuras: inversión para la anticipación de la obra pública	19
Política industrial	19
Apoyo a las políticas de I+D+i	19
Aplicación de la Ley de Dependencia y extensión de la educación de 0 a 3 años..	20

I. Análisis. Contexto y perspectivas

1. La crisis: su dimensión, consecuencias económicas y sociales y oportunidades para cambiar el modelo productivo

El año 2008 se recordará como el de la crisis financiera y económica más intensa de las últimas décadas. Su origen se sitúa en el sistema financiero internacional, en una primera etapa, en el verano de 2007, con las hipotecas *subprime* estadounidenses, y en una segunda fase, en el otoño de 2008, ahogando a los grandes bancos en todos los países avanzados. No obstante, su contagio a otros sectores de actividad ha sido tan rápido, trasladándose a la economía productiva y, con gran dureza, al mercado de trabajo, que ha encaminado a los países más avanzados hacia la recesión.

Situación y perspectivas de la economía española

Al impacto de la crisis financiera internacional, en España se añade el desplome de los mercados de vivienda, con un mayor peso relativo en nuestro país. Además, hay que tener en cuenta que la economía española es especialmente vulnerable debido al alto nivel de endeudamiento, a las elevadas necesidades de financiación exterior y a la fuerte dependencia energética exterior.

La debilidad del gasto interno se generaliza a todos sus componentes debido a unas condiciones monetarias más restrictivas, al incremento del desempleo y al deterioro de las expectativas. Así, al fuerte ajuste de la inversión se añade el notable descenso del consumo de las familias. La destrucción de empleo también ha contribuido a ralentizar las decisiones de gasto de los hogares, al disminuir la renta disponible y las expectativas. La demanda externa ha mejorado su contribución al PIB, como consecuencia no tanto de una mejora de las exportaciones, que acusan la disminución de actividad global, como por la caída en el nivel de importaciones, fruto de la pérdida de vigor de la demanda final.

En definitiva, se está produciendo un ahogo de la economía productiva por la falta de crédito y de demanda, tanto interna como externa.

Inversión y productividad

De manera que una de las características de la crisis es el desplome de inversión empresarial. La pérdida de la inversión en bienes de equipo refleja el estancamiento de la actividad económica y el fuerte deterioro de la confianza empresarial.

Ello haría necesario mejorar la productividad y, en definitiva, la competitividad, así como la calidad del capital humano elevando tanto el nivel educativo como el grado de formación para el empleo permanente, el aumento del stock de infraestructuras, el

impulso de las actividades de I+D+i y la mejora de los procesos de transferencia de la innovación, y el aseguramiento de un marco competitivo y de estabilidad regulatoria que mejore el funcionamiento de los mercados.

Inflación y competitividad

Los precios de los bienes y servicios de consumo tuvieron un comportamiento muy irregular a lo largo de 2008. Las perspectivas para 2009 son de contención del crecimiento de los precios debido, fundamentalmente, a la rebaja de los precios del crudo, las materias primas y los alimentos, y al debilitamiento de la demanda interna.

La inflación subyacente (sin alimentos no elaborados y carburantes) se situó por encima del índice general a finales de 2008, lo que indica una raíz estructural en el incremento de los precios que va más allá de los movimientos coyunturales del precio del crudo.

Por tanto, la apuesta por un modelo de crecimiento más productivo y competitivo está fuertemente relacionada con la mejora del déficit exterior. Las iniciativas del sector público apoyadas por los interlocutores sociales deben servir para establecer las condiciones para que las inversiones se dirijan hacia el aumento del valor añadido de los bienes y servicios producidos en España, así como para su comercialización internacional.

Empleo

El año 2008 marca también una profunda inflexión en la evolución del empleo de los últimos años. El mercado de trabajo español ha pasado de registrar elevadas tasas de crecimiento de la ocupación a destruir empleo de manera intensa. La rapidez del ajuste tiene que ver con la composición del crecimiento económico durante la bonanza, donde fueron protagonistas sectores intensivos en empleo poco productivo que hacen un uso preferente de la contratación temporal, fácilmente ajustable si cae la demanda.

En este nuevo contexto, se ha producido un fuerte repunte de la tasa de desempleo, que en un primer momento ha estado impulsada por el todavía intenso crecimiento de la población activa en un contexto de paralización de la generación de empleo, aunque posteriormente crece por la importante destrucción de empleo. El año 2008 ha terminado con más de 3,2 millones de desempleados, un millón más que al iniciar el año, incremento que continuará en 2009.

Aunque en este primer momento, y como resultado del ajuste de la actividad en la construcción y la industria, los hombres componen la mayor parte de la caída de la ocupación y del aumento del desempleo, es previsible que en una segunda fase, mujeres, jóvenes y trabajadores extranjeros de todos los sectores de actividad que, por otra parte, son los que más contribuyeron al aumento de la tasa de actividad durante

la etapa de crecimiento, participen con mayor intensidad en la rebaja del empleo, el incremento del paro y la retirada del mercado de trabajo provocada por un 'efecto de desánimo'.

La alta tasa de temporalidad en la contratación, deficiencia estructural más importante de nuestro mercado de trabajo, que afecta a la calidad del trabajo, duplica los valores europeos, aunque durante el año 2008 cae porque el ajuste del empleo gira particularmente en torno a los sectores que hacen un uso más intensivo del contrato temporal.

Así, los datos del desempleo han ido sorprendiendo por la magnitud y rapidez con que han ido aumentando a lo largo del año, especialmente en el último trimestre. Una escalada que nos vuelve a situar a la cabeza de Europa.

2. La unidad de acción como activo de los trabajadores

Las Confederaciones Sindicales están firmemente comprometidas con la defensa y el desarrollo del derecho a la negociación colectiva, trabajo esencial y básico de las organizaciones que en ellas se integran. En especial, para aquellos colectivos que tropiezan con mayores dificultades en un contexto como el que se ha descrito en el apartado anterior.

El desarrollo de la negociación colectiva para este año 2009 parte de una sólida experiencia de definición de criterios sindicales unitarios para la negociación colectiva compartidos hasta el año 2001, y la interlocución autónoma en el diálogo social: la extensa experiencia de ANC desde 2002 hasta 2008. El compromiso por la eficacia general de los convenios colectivos y por el enriquecimiento de sus contenidos trae como requisito necesario la unidad de acción de las Confederaciones Sindicales de CCOO y de UGT y las respectivas Federaciones.

La negociación colectiva de este año exige, además, un mayor grado de coordinación europea. Así lo ha entendido la Confederación Europea de Sindicatos y así lo creemos las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, convencidos de que en un entorno de crisis y recesión económica es fundamental reforzar los lazos de unión de todo el movimiento sindical europeo y su capacidad de presión e interlocución.

La decisión de la CEOE de no renovar para 2009 el ANC no puede frenar los procesos de discusión y acuerdo de los convenios. Haya o no acuerdos confederales, el papel de la negociación colectiva es insustituible y, por otro lado, el desarrollo de los mismos no debe condicionar ni el ritmo de negociación ni los contenidos de los convenios colectivos.

La negociación colectiva es un trabajo esencial y básico de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Define el ámbito adecuado, ya que es en los sectores y en las empresas donde se regulan de manera adecuada las condiciones de trabajo y los derechos de los

trabajadores. Responde a la diversidad, ya que cualquier norma o acuerdo general debe ser adaptado a cada situación concreta. Actúa ante los cambios, siendo la herramienta imprescindible para la asimilación y la adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital: nuevas formas de organización del trabajo; nuevos empleos y nuevos sujetos; unidades emergentes de negociación; cambios en la configuración de las empresas.

Y es la base de la organización colectiva: los sindicatos somos protagonistas de esta acción permanente para proteger los derechos de quienes trabajan. Sin organización colectiva amplia de los trabajadores no puede haber negociación colectiva eficaz; y, viceversa, sin ésta se perdería una actividad central de las organizaciones sindicales.

En definitiva este compromiso con el valor de la autonomía colectiva nos demanda fijar unos objetivos y criterios generales que orienten la actividad sindical sobre unas bases comunes y permitan una coordinación confederal para alcanzar los objetivos propuestos.

3. La dimensión europea y la CES

La Confederación Europea de Sindicatos ha respondido categóricamente al intento de que los salarios sigan siendo utilizados como variable de ajuste a la mundialización para reducir el coste de la producción e intentado recuperar los márgenes de competitividad perdidos en el terreno de la innovación y de la productividad del capital.

Los sindicatos europeos estamos convencidos de que una política salarial capaz de defender el poder adquisitivo y de aumentarlo con la redistribución de los beneficios de la productividad representa una política anticíclica positiva.

Estas consideraciones han reforzado nuestra campaña sobre los salarios en Europa. Existe el riesgo de que la tendencia económica actual precarice el mercado laboral y tenga una repercusión negativa sobre los salarios. La discriminación salarial que afecta principalmente a las mujeres (siendo la diferencia del 15% en la misma categoría profesional) la sufren también los jóvenes y los inmigrantes.

Por esta razón queremos utilizar la campaña para luchar de una manera más enérgica contra el *dumping* y las discriminaciones salariales reafirmando el principio “El mismo salario por el mismo trabajo” como principio director que debe ser válido en toda Europa.

Las negociaciones colectivas en Europa deben desarrollarse en el contexto de una depresión económica. También en el seno de la Unión Europea los sindicatos serán sistemáticamente enfrentados al falso dilema de la moderación salarial para salvar una parte del empleo existente.

Por ello reforzar la coordinación de las negociaciones colectivas en Europa es necesaria para evitar el error de intentar salir de la crisis a través de un *dumping* salarial originado para la equívoca idea de competencia entre Estados. Siguiendo el modelo que defendemos en España desde hace años, la CES propone que las negociaciones colectivas deberían orientarse hacia la suma de la inflación y la tendencia al alza de la productividad en las subidas salariales.

La crisis necesita urgentemente una política que resuelva el problema de los salarios de pobreza evitando que la crisis tenga un efecto aún mayor sobre los trabajadores que se encuentran en el último eslabón del mercado laboral y que tienden a tener una posición frente a la negociación estructuralmente muy débil. Esta competición perversa de los salarios más bajos debe terminar. La CES, en diciembre del año pasado, realizó un llamamiento a sus afiliadas para que actúen urgentemente en el problema de los salarios bajos, y para que movilicen las políticas y los instrumentos adecuados para garantizar que en cada país europeo exista un salario mínimo y decente.

La cooperación transnacional debe reforzar el valor de la negociación colectiva y las posibilidades de la acción sindical sin esos nuevos derechos será cada vez más difícil anticipar y gestionar el proceso de externalización de los grupos multinacionales, de reestructuración y de deslocalización.

La defensa del modelo social europeo sólo es posible desarrollando la defensa de los derechos del trabajo en el mundo, ya que no se trata solamente de una expresión solidaria, sino un interés propio de los trabajadores europeos y entre ellos de los españoles.

II. Objetivos

En el actual contexto, la principal preocupación, tanto de los interlocutores sociales, como del Gobierno, plasmada en la Declaración para el Diálogo Social 2008, que todos los interlocutores sociales firmamos con el Gobierno, el 29 de julio de 2008, se centra en la recuperación del empleo y la apuesta por un nuevo modelo productivo que genere un crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la mejora de la competitividad, que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y el valor añadido, de forma que aumente la productividad de la economía, el empleo y la calidad del mismo.

El cambio del modelo económico exige invertir en capital humano, físico y tecnológico, impulsar políticas públicas orientadas a esa perspectiva. Todo ello, en un marco que haga compatible la sostenibilidad del Estado de Bienestar, progresando en la solidaridad, igualdad y mejora de la cohesión social.

Este objetivo global sólo será posible con la acción del Gobierno en las materias específicas de reactivación de la economía y generación de empleo, la protección de las personas desempleadas, y con la participación activa de los interlocutores sociales

en el Diálogo Social Reforzado en los ámbitos clave para el desarrollo del nuevo modelo productivo compatible con el fortalecimiento del Estado de Bienestar.

El reforzamiento de la negociación colectiva, manteniendo los cauces de diálogo abiertos con los empresarios, es una forma de lograr, asimismo, la recuperación de la actividad económica, en el marco del cambio del modelo productivo, manteniendo y reforzando la protección social de los trabajadores.

En este sentido, los objetivos que se persiguen con estas propuestas, giran en torno a:

1. El reforzamiento de la negociación colectiva, como principal instrumento de acción
2. La implicación del Gobierno en la implementación de las políticas necesarias para la generación de empleo, así como para la protección social
3. La participación de todos los interlocutores sociales, a través del marco del Diálogo Social, para la recuperación y el sostenimiento de la actividad económica, y en la construcción de un nuevo modelo productivo

Para lograr estos objetivos se hace imprescindible el fortalecimiento de la interlocución con el Gobierno en estos cauces ya abiertos.

Pero, al mismo tiempo, la unidad de acción sindical entre CCOO y UGT es la base sobre la que debemos sostener la negociación colectiva; y, a su vez, la elaboración conjunta de criterios para la negociación colectiva es una base esencial en la unidad de acción, tanto confederal como sectorialmente. Nos permite conseguir una mayor eficacia en los convenios colectivos y en nuestra actividad sindical en las empresas y en los sectores.

Este trabajo por la unidad de acción lo debemos desarrollar en todos los ámbitos de actuación, ya sean confederales o federales, mediante la fijación de objetivos y criterios unitarios de negociación colectiva, promoviendo el seguimiento que permita conocer la aplicación y desarrollo de los objetivos.

La unidad de acción debe servir, además, para ampliar la participación de los trabajadores en los procesos de negociación, su respaldo a las propuestas y su apoyo a los procesos de movilización y a los resultados de la negociación.

III. Contenidos y propuestas para el reforzamiento de la negociación colectiva

- 1. Reforzamiento de la negociación colectiva, facilitando los procesos de negociación y manteniendo cauces de diálogo con los empresarios: relaciones laborales y negociación colectiva**

La negociación colectiva es el escenario donde se evidencia la capacidad de intervención sindical en la organización del trabajo en las empresas y sectores de actividad. De ella depende la capacidad de influir en el desarrollo de un nuevo modelo de competitividad, mejorando las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores. La negociación colectiva es también el espacio de acción e intervención contra la desigualdad que de forma más intensa sufren mujeres, jóvenes e inmigrantes. La lucha por la igualdad es también la lucha por la conquista de una mayor calidad de las relaciones laborales, reconociendo que la integración laboral de todos y todas es una condición indispensable para la integración social.

Evitar que los trabajadores y trabajadoras sean los que paguen una crisis que no han provocado, combatir la precariedad de las condiciones de trabajo y empleo y evitar su utilización oportunista, constituyen los ejes y objetivos sindicales básicos para la negociación de los convenios colectivos de este año.

Así pues se trata de reforzar la negociación colectiva como el instrumento real y efectivo para mejorar las condiciones de trabajo y salario a la vez que avanzar en derechos, impulsando el conocimiento y la utilización de los reconocidos por nuestra legislación, junto a la generación y ampliación de derechos personales y sindicales, en el objetivo de lograr una mayor participación en el desarrollo de un modelo de calidad y competitividad de cara al futuro.

El modelo español de negociación colectiva debe mejorar su estructura y articulación, evitando que la dispersión y fragmentación empresarial se conviertan en caldo de cultivo para la individualización de las relaciones laborales. La ampliación de la cobertura efectiva de la negociación colectiva requiere de la configuración de amplios convenios sectoriales y de ámbito estatal, cuya funcionalidad consiste en la mejor vertebración y articulación colectivas como elementos estratégicos para evitar la atomización y la falta de vinculación entre la negociación sectorial y la negociación en el ámbito de la empresa. En este sentido la negociación de los convenios se debe orientar hacia:

- La racionalización de la estructura de la negociación colectiva, mediante la negociación y construcción de amplios convenios generales de sector de ámbito estatal.
- La revisión de los ámbitos funcionales y territoriales de los convenios para homogenizar la descripción del ámbito funcional en los convenios sectoriales de diferente ámbito territorial.
- La especial atención a nuevas realidades y fórmulas empresariales que se caracterizan por la segregación o descentralización de empresas y subcontratación de actividades hacia otras empresas, y la extensión y diversificación hacia otras actividades empresariales, con consecuencias y

repercusiones sobre las condiciones de trabajo y de salario y sobre la propia cobertura de la negociación colectiva.

- La extensión de la negociación colectiva a los grupos de empresa.
- La extensión y aumento de los niveles de cobertura, mediante la ampliación de los ámbitos funcionales de los convenios a nuevas actividades económicas.
- Los procedimientos de extensión de los convenios colectivos hacia sectores carentes de negociación colectiva sectorial.
- La vinculación de los convenios de empresa con sus convenios de ámbito sectorial, reforzando la articulación entre ambos niveles.
- La intensificación y ampliación de la negociación colectiva en los momentos de crisis económica que busque como objetivos prioritarios extender la cobertura a los colectivos que aún carecen de ella y reforzar la perspectiva de la no discriminación en razón de su origen, sexo o nacionalidad.

2. Avanzar en la lucha contra la precariedad y la mejora de las condiciones de trabajo

Política salarial

La Confederación Europea de Sindicatos recomienda que los Estados Miembros, junto a los interlocutores sociales, elaboren políticas para reforzar el umbral de los salarios mínimos junto a una dinámica salarial en línea con los incrementos de inflación y productividad. En esta orientación, las organizaciones sindicales rechazamos las pretensiones patronales de modificar la política salarial por la excepcional coyuntura económica. No es posible cambiar las reglas de juego de la negociación colectiva que se mueve en periodos largos de tiempo, para sustituirlos por otros en función de los resultados de un determinado periodo, sin que por otro lado aseguren mayores garantías de efectividad.

Es más, los propios criterios del ANC en materia salarial recogen indicaciones para adaptarlos a las distintas realidades empresariales y también para atender las eventuales dificultades de las empresas mediante la solicitud de la inaplicación salarial (cláusula de descuelgue salarial), presentando los planes de futuro de la empresa y los plazos de recuperación del incremento salarial dejado de percibir por el tiempo que se le haya concedido el “descuelgue salarial”.

La política salarial en la negociación colectiva es también una cuestión de justicia social y se asienta en la intervención y la acción de mejora de la capacidad de los trabajadores y trabajadoras para afrontar la crisis económica. Es pues imprescindible tratar de ordenar, clarificar y coordinar las cláusulas que concretan los salarios en los convenios colectivos. En este sentido, defendemos:

- Una negociación salarial que garantice la mejora moderada de los salarios y del poder adquisitivo real. Este objetivo resulta posible dentro de los criterios pactados en el ANC, tomando como primera referencia para el aumento salarial el objetivo oficial del 2% establecido por el gobierno, en línea con la política monetaria del Banco Central Europeo, y tomando como referencia adicional los aumentos de productividad y el establecimiento de cláusulas de garantía como salvaguarda frente a posibles desvíos del IPC.
- Actuar para erradicar los salarios más bajos, especialmente los más alejados del salario medio nacional, que son una expresión de la precariedad laboral y de la injusticia social, y van en contra de un modelo de competitividad y eficiencia. Actuar de forma sostenida en el tiempo para aumentar los salarios inferiores creando o mejorando un salario mínimo garantizado de convenio sectorial estatal donde cada federación fije el objetivo en función de sus características y prioridades.
- Continúa siendo un objetivo prioritario la eliminación de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, mediante la combinación de actuaciones diversas como ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, y mayor atención a las retribuciones, pluses, complementos salariales y sociales, entre otras.

Empleo y contratación

La actual crisis económica hace constatar que el empleo, una vez más, es la principal variable de ajuste que utilizan las empresas. De esta evidencia se deriva la prioridad en la defensa de los derechos de los trabajadores en los diferentes procesos de reestructuración empresarial, tratando de ordenar y paliar sus negativos y peyorativos efectos.

Hay que fortalecer las indicaciones y medidas relativas al sostenimiento del empleo y, entre otras cuestiones, reforzar la información y participación sindical en el establecimiento de compromisos en materia de inversión, desarrollo tecnológico e innovación y cualificación de los trabajadores, así como el impulso de los mecanismos participados de flexibilidad interna como alternativa de la flexibilidad externa. En esta línea la acción sindical se orienta hacia:

- Reforzar la estabilidad en el empleo activando desde la negociación colectiva todos los instrumentos legales, evitando la exclusiva iniciativa empresarial sobre su utilización.
- Causalizar la contratación y erradicar la contratación temporal injustificada.
- Intervenir activamente para limitar a través de los convenios colectivos la rotación de los trabajadores contratados temporalmente en el mismo centro de trabajo sobre un mismo puesto de trabajo o en puestos equivalentes.

- El Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo de 2006, con su posterior traslado a la legislación laboral, proporcionó nuevos derechos que hay que divulgar y utilizar en relación al papel de la representación sindical en las empresas con actividades subcontratadas y de empresas que comparten el mismo centro de trabajo, por lo que, a través de la negociación colectiva, deben regularse los procedimientos para la aplicación efectiva de estos derechos.

Los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo se han multiplicado por tres en el último año, y siguen aumentando en este primer periodo del año, por lo que hay que enfocar la atención hacia las empresas que se encuentran en dificultades y a los trabajadores y trabajadoras afectados por ello, tratando de limitar el número de afectados y que las medidas sean las menos traumáticas. En este objetivo, se trata de utilizar todas las vías posibles previas a la suspensión temporal o la extinción del empleo, pero también comprobar que la situación de dificultad económica y financiera que atraviesa la empresa que solicita el ERE es real y que a partir del mismo se asegura la viabilidad futura de la empresa y su capacidad para garantizar el resto de empleos.

Igualdad efectiva de las personas en las relaciones laborales

La negociación colectiva debe abrir un espacio específico para eliminar la discriminación en el trabajo y garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas. El principio de igualdad y no discriminación sigue siendo vulnerado en el acceso al empleo y en las diversas 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. Para ello es necesario:

- Revisar el contenido de los convenios colectivos desde la perspectiva de género aplicando el principio de transversalidad, y recordando la obligación de las empresas de respetar la igualdad y erradicar la discriminación.
- Impulsar y desarrollar los contenidos laborales de la Ley de Igualdad como contenido indispensable de los convenios colectivos, aplicando el ‘deber de negociar’ recogido y reconocido por la propia Ley y la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad, con la inclusión de un apartado específico para la regulación de la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Hay que continuar difundiendo y extendiendo el conocimiento sobre la Ley de Igualdad mediante el desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad como parte de los planes de formación en todas las empresas.

- Definir y concretar la participación sindical en su elaboración, en el seguimiento de las medidas adoptadas y en la regulación de los sistemas de evaluación, así como el control de lo pactado en los planes y medidas de igualdad.
- Creación de comisiones paritarias de igualdad específicas para el desarrollo y puesta en marcha de las medidas y planes de Igualdad, con participación específica de mujeres en ellas.
- Los colectivos especialmente vulnerables como los jóvenes y los trabajadores inmigrantes en el contexto de esta crisis deben ser objeto de una atención específica para evitar los altos niveles de temporalidad, precariedad y siniestralidad laboral, eliminando toda diferencia de trato discriminatoria por razón de edad, origen o nacionalidad, y promoviendo y vigilando el cumplimiento de los derechos laborales, legales y convencionales, contemplando la lucha contra cualquier tipo de acoso.

Reducción de jornada y ordenación de la distribución irregular del tiempo de trabajo

La duración y ordenación de la jornada junto al control del tiempo de trabajo y descanso tienen una gran importancia en las relaciones laborales porque trascienden el convenio colectivo, influyendo en una gran cantidad de sectores de actividad como la industria y los servicios, entre otros, el comercio, los transportes, la logística o la atención sanitaria. Para dotar de seguridad a los tiempos de trabajo, descanso y vida personal, además del criterio general de su reducción, hay que promover las condiciones, criterios y procedimientos que garanticen el equilibrio en la flexibilidad demandada por las empresas y la demandada por los trabajadores y trabajadoras, y en este sentido la negociación colectiva debe orientarse hacia:

- La promoción de la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso desde fórmulas y procedimientos de flexibilidad que atiendan las necesidades de las empresas al tiempo que garanticen las demandas de los trabajadores y trabajadoras.
- Asegurar la participación de la representación sindical en la negociación de los tiempos de trabajo y promover la reducción de la jornada laboral, sobre todo en aquellas empresas y sectores que tienen una jornada muy superior a la media sectorial.
- Incorporar las nuevas regulaciones de la Ley de Igualdad en lo relativo a permisos por paternidad, reducción de jornada por atención de menores o mayores a cargo, permiso por lactancia, nueva regulación de las excedencias por causas familiares, posibilidad de utilización flexible de los permisos, incluyendo la opción de disfrute de las vacaciones más allá del año natural en

determinados supuestos (maternidad, paternidad, adopción, incapacidad temporal).

- Regular las condiciones para ejercer el derecho individual a la adecuación de la jornada por motivos personales.

Salud laboral

La precariedad laboral, la subcontratación abusiva y la realización de largas jornadas de trabajo son algunos de los elementos que de forma específica contribuyen al mantenimiento de altas tasas de siniestralidad y otros riesgos laborales en nuestro país, y la negociación colectiva, que ha tenido resultados desiguales en esta materia, está llamada a realizar un esfuerzo adicional en la negociación de los próximos convenios. El añadido de falta de información y formación sobre riesgos laborales en el ámbito específico de la pequeña y micro empresa nos hace llamar la atención para su consideración como materia estratégica. Los convenios deben regular:

- El plan de evaluación y valoración de riesgos laborales específicos del sector de que se trate, incluyendo a todos los trabajadores, las ocupaciones y profesiones que intervienen en el proceso productivo, acompañado de un plan de prevención correspondiente a los mismos.
- El establecimiento de organismos estables para la coordinación en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales entre las empresas contratadas y subcontratadas y éstas con la empresa principal.
- El reforzamiento de los derechos de representación e intervención en aquellos ámbitos donde los trabajadores y trabajadoras carecen de delegados de prevención creando comisiones paritarias específicas de seguridad y salud en los convenios sectoriales.
- La creación de la figura del delegado o agente sectorial/territorial con funciones, garantías y crédito horario propio.
- La salud laboral tiene una específica dimensión de género que hay que incluir y explicitar en los convenios colectivos.

Medio ambiente

Entre los objetivos prioritarios en esta materia, debemos considerar los siguientes:

- Constituir Comisiones Paritarias de Medio Ambiente en los convenios de sector y empresa tanto para la implantación y seguimiento de la normativa de prevención y control integrado de la contaminación (IPPC) en aquellas industrias afectadas por la misma, como para facilitar el seguimiento del proceso de diálogo social vinculado al cumplimiento del Protocolo de Kioto en los centros de trabajo afectados.

- Participación de los representantes sindicales en el Sistema de Gestión Ambiental de la empresa y realizar un seguimiento que nos permita conocer la evolución de la incorporación de medidas de protección del medio ambiente.
- Establecer cláusulas específicas de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca derechos a la información y seguimiento de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a la formación de los trabajadores en materia de medio ambiente.

Organización del trabajo: clasificación profesional, promoción y formación

La modernización y revisión de los sistemas de clasificación profesional sigue siendo un reto para la negociación colectiva, que debe adaptarlos de forma realista a los cambios producidos en la organización del trabajo y a las transformaciones derivadas de las innovaciones tecnológicas y productivas:

- Se debe promover la sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales, abordando la definición de los perfiles profesionales acordes con carácter general a los cambios tecnológicos y organizativos.
- Regular de forma precisa los procedimientos para la intervención sindical en los procesos y sistemas de valoración del trabajo, de promoción profesional y/o reclasificación.
- Los convenios deben incluir el derecho sindical a negociar la formación para el empleo en las empresas.
- Acordar la participación sindical en la negociación de los planes de formación sectoriales, mejorando la calidad mediante el establecimiento de correspondencias y vinculaciones con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Entre las cuestiones prioritarias e indispensables en los criterios para la negociación colectiva se encuentran también las siguientes:

- Promover la dimensión europea e internacional de la negociación colectiva, a través de una mayor coordinación de las federaciones europeas de la CES e internacionales de la CSI. Junto a posiciones comunes sobre política salarial y salario mínimo se debe adoptar un enfoque sindical conjunto sobre Comités de Empresa Europeos.
- Coordinación de una posición sindical común sobre responsabilidad social a nivel europeo e internacional. Las empresas deben asumir compromisos de Responsabilidad Social en toda su cadena de producción y distribución, es decir en sus relaciones con filiales, subcontratas y proveedores, incluyendo la transparencia en las empresas que la integran, así como en las auditorías realizadas, sus resultados y en las medidas correctoras de los incumplimientos detectados. Además, anualmente las empresas deberían realizar un balance

con los representantes de los trabajadores sobre su gestión de la Responsabilidad Social empresarial.

- Extender y desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público, consolidando el pleno reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, incluyendo como materias básicas el reforzamiento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados públicos.
- Incluir a los trabajadores autónomos dependientes (TRADE) en la regulación colectiva a través de los acuerdos de interés profesional, definidos como fuente del régimen profesional en el Estatuto del Trabajador Autónomo.

Derechos de información consulta y participación

Garantizar la participación sindical efectiva y preventiva constituye un factor clave 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. Para ello hay que evitar que se excluya a los sindicatos de la evolución y desarrollo de la empresa. El criterio de implicación e influencia sindical en las decisiones requiere de la ampliación de los derechos de información, consulta y negociación, y el reforzamiento de los instrumentos de participación requiere de recursos humanos y económicos suficientes para asegurar su actividad y eficacia en el desarrollo de sus objetivos.

Los derechos de información consulta y participación se orientan hacia la intervención sindical en 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, la contratación transnacional o la amenaza de deslocalización.

El conocimiento de la situación de las empresas por parte de las organizaciones y representantes sindicales debe abarcar tanto la perspectiva sectorial como la proyección económica y 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.

Las comisiones paritarias o mixtas de los convenios colectivos deben ser reforzadas, incluyendo la definición de sus competencias y procedimientos de actuación y con la

dotación de recursos materiales y crédito horario específico para el ejercicio de su actividad.

La labor de representación de los trabajadores y los derechos de información que las leyes y los convenios recogen se apoyan cada día más en las TIC. Los convenios deben recoger los derechos individuales y colectivos relacionados con la utilización de los ordenadores y de herramientas tales como el correo electrónico, la intranet o internet para favorecer una mejor comunicación y cercanía con los trabajadores.

IV. Contenidos y propuestas para el mantenimiento y generación de empleo, el sostenimiento de la actividad económica y la transformación del modelo productivo

1. Mantenimiento y generación de empleo, y mejora de la protección por desempleo y la protección social: políticas de empleo y protección social

Ante las pretendidas reformas estructurales que se centran en el mercado de trabajo, la desregulación de la contratación y la protección de los trabajadores ante el despido, que las Confederaciones Sindicales rechazamos ya que la crisis no tiene ningún origen de carácter laboral sino financiero y está basado en la debilidad de nuestro modelo productivo, entendemos que se debe atender al objetivo de mantener y generar nuevo empleo. Las medidas adecuadas pasan, entre otras, por impulsar las políticas activas de empleo en todas sus vertientes: mejorar la intermediación de los Servicios Públicos de Empleo, incidir en formación y recualificación profesional, atender a los colectivos con dificultades de inserción y plantear la reorganización y reordenación del tiempo de trabajo.

Impulso a las políticas activas de empleo

Fortalecimiento y modernización de los Servicios Públicos de Empleo: es prioritaria la modernización y coordinación de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos (que son los organismos que gestionan las políticas activas y la intermediación laboral) para ganar eficacia en la intermediación y recolocación de las personas desempleadas, en especial de los grupos más desfavorecidos. Es necesario mantener un sistema de orientación que permita la construcción de itinerarios profesionales para mejorar la situación de las personas desempleadas y la relación entre oferta y demanda de empleo

Mejora de la protección por desempleo, incluidos trabajadores sin cobertura

Para mejorar la protección por desempleo se debe ampliar la cobertura económica de las personas en desempleo, reforzando el nivel contributivo y asistencial de las prestaciones mediante la modificación y flexibilización de los requisitos de acceso a las

mismas. No se deben trasladar a los trabajadores los efectos de una crisis que ellos no han originado, mientras que los grandes directivos se reparten sueldos y beneficios millonarios contra el más elemental sentido de la justicia, la ética y la solidaridad.

Medidas a adoptar referentes a los Expedientes de regulación de empleo

Para que el trabajador al que se le suspenda el contrato de trabajo o reduzca su jornada, como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no sufra merma de sus derechos a la prestación por desempleo, se plantea la reposición de la prestación y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores con ERE a los que posteriormente se les extinga el contrato.

Es necesaria la revisión del tratamiento fiscal de las indemnizaciones y de las rentas salariales provenientes de los despidos colectivos o individuales, de forma que quede exenta parte de la indemnización percibida que no supere el límite establecido como despido improcedente en el Estatuto de los Trabajadores.

Deben ser objetivos, también, en materia fiscal, la resolución definitiva del tratamiento fiscal de las rentas salariales provenientes de los expedientes de regulación de empleo que garantice el tratamiento equitativo de los trabajadores despedidos, así como las revisiones de las deducciones por aportaciones a sistemas de previsión social complementaria, mejorando las relativas a los instrumentos generados por la negociación colectiva, y la resolución de la situación que afecta a los trabajadores transfronterizos en el marco de la tributación de los no residentes.

Es necesaria la reforma de la Ley Concursal, ante las graves dificultades que genera para el reconocimiento de los derechos laborales la aplicación de la actual legislación. Por ello, se ha de revisar esta regulación, para garantizar los derechos de los trabajadores a sus créditos salariales y en los procedimientos de modificación, suspensión y extinción de contratos, el reconocimiento de la representación del Sindicato y la recuperación del papel de las instancias laborales en los procesos concursales.

Asimismo, deberá garantizarse en los casos de quiebra con continuidad de la actividad, que los recursos económicos que se hubieran arbitrado para el mantenimiento de la actividad empresarial, se destinen efectivamente a esta finalidad o a asumir los compromisos del plan de empleo, en su caso.

2. Sostenimiento de la actividad económica y transformación del modelo productivo: políticas económicas

Para lograr el **sostenimiento de la actividad económica y la transformación del modelo productivo** que nuestro país necesita, se hacen imprescindibles actuaciones de política económica encaminadas, en primer lugar, a reactivar la actividad

económica en la inmediatez del corto plazo, pero siempre con miras a medio y largo plazo, con el fin último de lograr un crecimiento económico sostenido y equilibrado, con un nuevo modelo productivo basado en la mejora de la productividad, que genere mayor valor añadido y empleo más estable y de mayor calidad, en un marco de fortalecimiento del Estado de Bienestar. Además han de poner en marcha actuaciones sobre:

Promoción de programas de vivienda pública y estímulo al alquiler

El objetivo fundamental de un Plan Estatal de Vivienda debe ser facilitar el acceso a una vivienda digna a las personas que se encuentren con dificultades para alcanzarla en el mercado libre.

Infraestructuras: inversión para la anticipación de la obra pública

La inversión pública en infraestructuras debe ser una prioridad del gasto público y un instrumento básico para dinamizar la economía, el aumento de la productividad, el funcionamiento eficaz del mercado de bienes y servicios, la vertebración del territorio, y facilitar el desarrollo de las zonas más desfavorecidas.

Política industrial

El sector industrial ha de ser la base en la que se sustente el nuevo modelo productivo, por lo que es preciso potenciar los sectores industriales considerados más dinámicos por su mayor aportación de valor añadido o de tecnologías punta, así como aquellos otros que presentan una importancia decisiva para el desarrollo económico general, por su efecto locomotora o por el efecto en una zona determinada y que, por tanto, tienen un claro interés estratégico y de tracción para el desarrollo económico y del empleo.

Cobran especial interés las empresas y proyectos vinculados al desarrollo de las energías renovables y su aplicación a la movilidad (vehículos eléctricos, biocombustibles, obtención de hidrógeno, etc.), así como al desarrollo de tecnologías que minoren a su vez nuestra alta dependencia energética (combustión limpia, termosolar, etc.), debiendo acometerse políticas incentivadoras de la inversión privada, sin excluir la participación pública por el efecto motor que puede comportar para la economía en general.

Apoyo a las políticas de I+D+i

La Investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i) deben ser considerados factores esenciales en la competitividad y productividad, tanto a nivel empresarial como macroeconómico, de manera que se plantea la necesidad de una acción decidida de

los interlocutores sociales, para asegurar que la innovación sea una herramienta de progreso social compartida por todos.

Aplicación de la Ley de Dependencia y extensión de la educación de 0 a 3 años

Por una parte, se debe asegurar que el desarrollo y aplicación del sistema de dependencia se realiza conforme a los criterios establecidos en el Acuerdo con las organizaciones empresariales y el Gobierno.

En el mismo marco de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se ha de generalizar la cobertura de plazas de educación infantil de 0 a 3 años, porque la escolarización temprana favorece el desarrollo personal y social de los niños, y porque es un medio eficaz para conseguir la equidad y prevenir el fracaso escolar.