



Cuadernos de acción sindical

Criterios para la NEGOCIACIÓN COLECTIVA y la ACCIÓN SINDICAL

septiembre 2012

[2012-2013]



Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Elabora:
Secretaría Confederada de Acción Sindical de CCOO

Depósito legal: M-28404-2012
© CS de CCOO [septiembre 2012]

Presentación

El día 17 de Julio de 2012, la Comisión Ejecutiva Confederal ha aprobado los Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical para 2012 y 2013. Unos criterios que se adoptan una vez aprobada en el Congreso la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y aprobado por el Gobierno del Partido Popular el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad.

La valoración que nos merece la Ley 3/2012 es tan negativa como la que hicimos, en su momento, del Real Decreto-ley 3/2012. La Ley consagra el grave quebranto de aspectos esenciales del Derecho del Trabajo en tanto que incide en el incremento de la desigualdad real entre empresario y trabajador, privilegiando el criterio del empresario en detrimento del trabajador, modificando gravemente el sistema de relaciones laborales.

Desde el primer día, el Gobierno de Rajoy no ha parado de decretar recortes, atacar y debilitar la negociación colectiva, desprestigiar el diálogo social, ignorando totalmente el II Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva (2012, 2013 y 2014) y el V Acuerdo para la solución autónoma de los conflictos. Ha elegido el camino de la confrontación sin límites, el de la demolición del estado del bienestar, del Derecho del Trabajo, de las políticas públicas, y todo ello, dicen hacerlo para mejorar la competitividad de la economía.

La Ley de Reforma Laboral y el Decreto del 13 de julio, atacan la negociación colectiva en todos los sectores, privados y públicos, pero también a las personas en paro, a los pensionistas, a la ciudadanía en general.

El Gobierno del PP ha elegido el camino de la degradación del empleo y para ello, no ha dudado en erosionar e intentar acabar con la regulación laboral establecida a través de la negociación colectiva, que es la que da contenido al contrato de trabajo, fija los salarios, determina los contenidos profesionales de la prestación laboral, recoge la ordenación del tiempo de trabajo, desarrolla las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar,...

La estrategia elegida por el Gobierno del PP es la de acometer una fuerte devaluación salarial, por la vía del debilitamiento de la negociación colectiva y potenciando la individualización de la relación laboral entre el trabajador y la empresa; realizando fuertes ajustes de las plantillas en las administraciones, organismos y empresas públicas y facilitando los del ámbito privado; provocando una mayor precarización de los trabajadores y trabajadoras en cuanto al acceso y cuantía de las prestaciones sociales; y empeorando las condiciones laborales y de la contratación.

Los efectos de la Ley 3/2012 van más allá de los cambios económicos y sociales inmediatos que están generando en las concretas relaciones laborales y en el sistema de la negociación colectiva; no se debe olvidar la incidencia que la Ley tiene, y el último decreto del 13 de julio viene a profundizar en ello, en los derechos básicos y en los derechos de ciudadanía.

Los efectos de la reforma laboral en los primeros meses ya se dejan sentir: menos negociación de convenios, menos cobertura, más paro, más temporalidad, rotación y precariedad, más EREs, en especial de extinción, más conflictividad laboral y judicial en los despidos colectivos. La ruptura del equilibrio de clase que intenta imponer el Gobierno del PP, nos lleva necesariamente a un conflicto social prolongado, y a un aumento de la conflictividad laboral en la negociación colectiva.

CCOO presentamos alternativas en el II AENC (Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva) para que, en una situación de gravísima crisis económica, se haga un reparto equilibrado de los esfuerzos del conjunto de la sociedad, actuando sobre los beneficios empresariales, los salarios y el control de los precios, compatible con una política de mantenimiento del empleo y de reactivación de la economía.

El AENC ha sido despreciado por el Gobierno del PP y está siendo incumplido por las organizaciones empresariales, que lo firmaron. En contraposición a los objetivos del II AENC, están provocando una transferencia de rentas del trabajo hacia el capital, intentando cambiar el modelo social por otro mucho más precario e insolidario. De conseguirlo la mayoría de la sociedad se empobrecerá por muchos años.

La Confederación Sindical de CCOO, con los Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical que se presentan en este documento, pretende defender la capacidad de la negociación colectiva para ordenar con eficacia las condiciones de trabajo y garantizar los derechos laborales; queremos mantener y potenciar el papel del sindicato en la negociación colectiva; queremos limitar y revertir los efectos más lesivos de la Ley de Reforma Laboral. Con un esfuerzo continuado en los centros de trabajo, en los sectores y en los territorios, reforzando la unidad de acción, desde la negociación y la movilización, podremos avanzar en estos objetivos.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical

ÍNDICE

1	Recesión económica y destrucción de empleo	7
2	Reforma laboral y respuesta sindical	11
3	Diálogo Social interprofesional	15
4	Comisión consultiva de convenios colectivos y organismos equivalentes	19
5	Situación de la negociación colectiva	21
6	Fortalecer la negociación colectiva como instrumento regulador de las condiciones de trabajo	27
7	Prioridades en materia de empleo y contratación	39
8	Objetivos en materia salarial	43
9	Objetivos en materia de flexibilidad interna negociada	49
10	Otras materias de negociación	57

1

Recesión económica y destrucción de empleo

[Ante una Unión Europea que aborda desde el dogma de la austeridad las crisis económica, financiera y de las deudas soberanas y con un creciente debilitamiento político institucional, el movimiento sindical europeo reclama un cambio de rumbo en las políticas y la concertación de un nuevo Contrato Social.]

1.1. Crisis política y económica en la Unión Europea

Ante la extensión y profundización de la crisis económica mundial, con especial repercusión en Europa, y la gravísima situación de algunos países por la crisis de sus deudas soberanas y el estallido de la burbuja financiera, las instituciones de la UE han respondido con una única receta: exigir la aplicación de severas políticas de austeridad e intensivas reformas estructurales que limitan y ponen en cuestión los pilares fundamentales del Estado del Bienestar, vinculando la recuperación económica a la devaluación de los salarios, los costes laborales y las prestaciones sociales, debilitando la negociación colectiva y a las organizaciones sindicales.

Las consecuencias sociales y políticas están siendo el aumento del desempleo, la pobreza y la desigualdad social, ruptura de la cohesión social, el abandono de los objetivos de empleo del Tratado de Lisboa, la deslegitimación de las instituciones políticas por su incompetencia para enfrentar la crisis y su sometimiento a los dictados de los “mercados” y de las instituciones del poder económico (Fondo Monetario Internacional, Banco Central Europeo).

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

1.2. Alternativas del movimiento sindical europeo

El sindicalismo europeo ha respondido a esta ofensiva neoliberal contra los derechos laborales y sociales de la población con movilizaciones de carácter general que han tenido su mayor seguimiento en los países más afectados por la crisis y los programas de ajuste, y con movilizaciones más descentralizadas.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) apuesta por el reforzamiento de la UE reclamando cambios imprescindibles para restaurar el componente social del proyecto europeo y reforzar el funcionamiento democrático de sus instituciones.

Reclama la construcción de un nuevo Contrato Social Europeo, con una fiscalidad común progresiva que sirva de instrumento para la redistribución de la riqueza, una política económica que recobre como objetivo principal el pleno empleo, el fortalecimiento de la negociación colectiva y el diálogo social, el establecimiento de normas laborales y sociales básicas que garanticen estándares elevados de derechos y cohesión social, la garantía de servicios públicos de calidad con acceso universal a sus prestaciones.

La CES, junto con las Federaciones Sindicales Europeas se están proyectando y reclamando medidas alternativas para salir de la crisis de la deuda y de la recesión económica, entre ellas: la emisión de eurobonos, un impuesto a las transacciones financieras, regular el sistema financiero para garantizar la solvencia al servicio de la economía real, la erradicación de los paraísos fiscales, promover políticas de crecimiento económico y del empleo y el establecimiento de plazos más largos para alcanzar el equilibrio presupuestario, establecer un plan de inversiones europeas financiado por el Banco Europeo de Inversiones, dotar de un nuevo papel al Banco Central Europeo para actuar como prestamista de última instancia.

Se propone establecer, desde la autonomía sindical, alianzas políticas y sociales para la consecución de aquellos objetivos que trascienden el marco sindical pero que son fundamentales para defender las condiciones de vida y trabajo de las personas asalariadas.

1.3. Recesión económica en España

Ante una crisis económica de profunda intensidad que afecta ya, en su quinto año de duración, a todos los sectores de la actividad empresarial y se manifiesta con especial virulencia en las Administraciones Públicas por los efectos derivados de la deuda pública y la presión de los “mercados” sobre ella, las políticas aplicadas por el Gobierno de la Nación y por la mayoría de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas, están lejos de conseguir frenar la situación y alentar la recuperación económica, siendo ya un hecho constatado la caída en una segunda recesión y, con ella, el alejamiento en el tiempo de la posibilidad de generar empleos suficientes para cortar la sangría económica y social que supone contar con cerca del 25% de tasa de desempleo (5.639.500 personas desempleadas según la EPA del 1er. trimestre de 2012).

Una recesión marcada, además de por el desempleo, por el retraimiento de la actividad empresarial, el endeudamiento de las empresas y de las familias, la reducción del consumo privado, el frenazo a las inversiones públicas y el apalancamiento del crédito por parte de las entidades financieras y que tiene unas perspectivas de prolongarse durante todo el 2013.

1.4. Una política económica injusta y equivocada

- Que está cargando sobre las clases populares y medias los costes de la crisis, con severas consecuencias para los colectivos en situación más vulnerable, mientras siguen protegiendo a los sectores más poderosos, incluso a quienes estafan al Estado y a la sociedad con la defraudación y la evasión fiscal.
- Que toma a los empleados públicos como rehenes disponiendo de su empleo, su salario y sus condiciones de trabajo, mediante Reales Decretos y Leyes de Presupuestos Generales, anulando de hecho lo establecido en los acuerdos y convenios colectivos que le son de aplicación.
- Que no ofrece otra perspectiva laboral a la población joven que la precariedad más absoluta o la emigración y alienta los recortes de las prestaciones públicas a las personas desempleadas y a pensionistas actuales y futuros.
- Que conduce a la depauperación de los servicios públicos básicos con el objetivo encubierto de potenciar la actividad privada.
- Que reduce la cohesión social y aumenta los niveles de pobreza.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

La aplicación a ultranza de las políticas de austeridad, no podrá sacar a España de la crisis al penalizar el consumo y la actividad económica. La economía española necesita estímulos económicos, compatibles con el saneamiento de la deuda y el control del déficit.

1.5. Propuestas de CCOO frente a la crisis

Desde el inicio de la crisis CCOO ha venido planteando, de acuerdo con UGT, diversas alternativas plasmadas en propuestas de Pacto de Estado o Pacto por el Empleo, a las que los gobiernos de turno han hecho oídos sordos, pero no por ello, dejan de tener valor y utilidad.

CCOO sigue defendiendo la necesidad de acometer reformas estructurales bien diferentes de las adoptadas por los Gobiernos hasta ahora. Con carácter prioritario una **reforma del sistema financiero** que garantice que el crédito llegue a las empresas y las familias, depure las responsabilidades en la crisis de las entidades y establezca nuevas exigencias de transparencia y control público; y una **reforma integral del sistema fiscal** que permita reconstruir una fiscalidad más justa, suficiente y eficiente, que aumente la recaudación y mejore la progresividad en el impuesto a las personas físicas, que acabe con la elevada tolerancia ante el fraude fiscal o a la Seguridad Social y aborde de forma efectiva la lucha contra la economía sumergida, elimine los incentivos y bonificaciones en el Impuesto de Sociedades con la única excepción ligada a la reinversión productiva y la generación de empleo, con mayor control sobre las sociedades de inversión en capital variable, y la recuperación del Impuesto de Patrimonio y el de Sucesiones, entre otras medidas.

2

Reforma laboral y respuesta sindical

[Desde la movilización, la propuesta, la acción sindical y la defensa jurídica, CCOO mantendrá un rechazo firme a las reformas laborales impuestas sin consenso ni diálogo social]

2.1. Revertir los aspectos más lesivos de la reforma laboral

Las reformas laborales aprobadas en 2010, 2011 y 2012, han supuesto un cambio substancial muy negativo del marco legal regulador de la negociación colectiva y las relaciones laborales, en especial el producido por el RDL 3/2012, que ha quedado consolidado y, en algunos aspectos empeorado, con la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Nos enfrentamos al reto de corregir, en la medida de lo posible, la orientación de esta reforma y sus aspectos más lesivos.

CCOO, junto a UGT, dará continuidad a las movilizaciones en el próximo otoño, movilizaciones que concretarán los órganos de dirección de la Confederación, y de las organizaciones sectoriales y territoriales que acuerden movilizaciones específicas.

CCOO promoverá nuevas iniciativas sindicales para abrir espacios de interlocución y diálogo social con el objetivo de abordar la situación creada por determinados aspectos de la reforma laboral, muy lesivos en sus consecuencias para el empleo y las relaciones laborales, y buscará fórmulas para paliar la regulación legal o los desarrollos reglamentarios.

Crterios para la negociaci3n colectiva y la acci3n sindical

Llevar3 a cabo un seguimiento especfico de los efectos de la reforma laboral en el empleo, en las condiciones de trabajo y en las relaciones laborales. Para ello, se establecer3 un procedimiento de informaci3n continuada en colaboraci3n con las organizaciones federales y territoriales, y se realizar3n informes peri3dicos en cooperaci3n con los Gabinetes T3cnicos y Jur3dicos de la Confederaci3n.

La movilizaci3n frente a la reforma laboral debe tener tambi3n su expresi3n frente a las patronales y empresas que bloqueen la negociaci3n de los convenios para forzar su devaluaci3n o su desaparici3n y que fomenten y apliquen un uso extensivo o abusivo de las medidas m3s lesivas de la reforma laboral.

Hay margen para la negociaci3n colectiva y la acci3n sindical, por lo que debemos ajustar nuestras propuestas e iniciativas en lo que sea preciso para dar respuesta a los contenidos de la normativa legal vigente, reforzando el papel de los convenios sectoriales, aumentando la sindicalizaci3n de la negociaci3n en la empresa y la intervenci3n sindical en aquellas empresas donde los trabajadores carecen de representaci3n electa.

2.2. La alternativa sindical a las reformas laborales en negociaci3n colectiva

- Reforzar el di3logo social interprofesional y sectorial como marco para consensuar la aportaci3n de las organizaciones sindicales y empresariales a las pol3ticas econ3micas y laborales necesarias para impulsar el crecimiento econ3mico y del empleo y el cambio de modelo productivo.
- Preservar el espacio de la negociaci3n colectiva constituye uno de los objetivos centrales del sindicato.
- Fortalecer el papel de la negociaci3n colectiva como instrumento regulador de las condiciones de trabajo y garantizar la aplicaci3n efectiva de lo pactado.
- Mejorar la estructura y articulaci3n de la negociaci3n colectiva de los diferentes 3mbitos existentes as3 como ampliar la cobertura a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores asalariados.
- Incrementar mucho m3s la presencia de CCOO en los centros de trabajo deber3 ser una prioridad de las organizaciones confederadas a tener en cuenta en la planificaci3n de la actividad y en la reasignaci3n de recursos.

Crterios para la negociaci3n colectiva y la acci3n sindical

- ◉ Aumentar la coordinaci3n y cooperaci3n entre las organizaciones de CCOO, en particular las del 1rea P1blica y las federaciones m1s afectadas por las pol1ticas p1blicas de recortes de servicios e inversiones.
- ◉ Profundizar la unidad de acci3n con UGT en la negociaci3n colectiva y en otros procesos negociadores (ERE, reestructuraciones...).
- ◉ Adecuar los contenidos pactados en convenios y acuerdos de eficacia general a los objetivos y orientaciones del II AENC 2012-2014, teniendo en cuenta el nuevo marco legal.
- ◉ Dotar de eficacia general y directa a todos los sistemas aut3nomos de soluci3n de conflictos laborales, ampliar los tipos de conflictos incluidos en ellos e impulsar su utilizaci3n en conflictos sectoriales y de empresa.
- ◉ Situar el mantenimiento del empleo como objetivo central de la negociaci3n colectiva, relacionado directamente con la negociaci3n salarial y con las medidas de flexibilidad interna negociada.
- ◉ Preservar las pol1ticas y medidas de prevenci3n de riesgos laborales para evitar que los efectos de la crisis econ3mica produzcan un repunte de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales.
- ◉ Promover las iniciativas necesarias para la superaci3n de las brechas laborales de g1nero y, en particular, la negociaci3n de planes y medidas de igualdad;
- ◉ Impulsar propuestas concretas para la defensa del principio de igualdad de trato y de oportunidades y para combatir cualquier tipo de discriminaci3n en el 1mbito laboral.
- ◉ Ampliar la intervenci3n sindical y los derechos de la RLT en materia de formaci3n para el empleo; regular en convenio colectivo los sistemas de clasificaci3n, formaci3n y promoci3n profesional en relaci3n con el Sistema Nacional de las Cualificaciones.

3

Diálogo Social interprofesional

[Recuperar y fortalecer el diálogo social bipartito para consensuar iniciativas que afronten la crisis económica, impulsen el crecimiento y la generación de empleo]

3.1. II AENC 2012-2014

El Gobierno, con la reforma laboral impuesta sin negociación, evidenció su desprecio al diálogo social; vació contenidos importantes del Acuerdo interconfederal firmado días antes del RD-ley y rompió el equilibrio que en el Acuerdo se pretende trasladar a la negociación colectiva y a las relaciones laborales.

El II AENC está siendo incumplido por las organizaciones empresariales, en lo relativo a adoptar compromisos en materia de empleo, inversión productiva y contención de las rentas empresariales que acompañen la contención salarial que sí se está produciendo.

No obstante, CCOO piensa que los compromisos establecidos en el Acuerdo interconfederal son la mejor alternativa a la devaluación competitiva aprobada por el Gobierno y aplaudida por la CEOE, que pretende cargar todo el esfuerzo sobre el coste del factor trabajo. Por ello, vigilará la evolución de la negociación colectiva para asegurar que, a lo largo de la vigencia del II AENC se cumplan en su integridad los objetivos asumidos en dicho acuerdo; para que, junto a la contención de los incrementos salariales, se produzca un aumento de la inversión productiva y una disminución de los precios de los productos; para que el aumento de la flexibilidad interna conduzca a una disminución efectiva de los despidos y de la subcontratación.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

La Comisión de Seguimiento del AENC debe cumplir un importante papel en la dinamización de los conflictos que enquistan la renovación de los convenios colectivos, además de evaluar la evolución de la coyuntura económica con objeto de adoptar las decisiones que fuesen necesarias para la adecuación del II AENC.

3.2. El V ASAC 2012-2016

El V Acuerdo para la solución autónoma de los conflictos es de eficacia general y directa, por lo que afecta a todos los sectores de actividad y a todas las empresas que tengan centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.

Ha ampliado el tipo de conflictos sobre los que se tramitarán procedimientos de mediación o arbitraje, incluyendo todos los supuestos de conflictos que en la norma legal se indican que, en el caso de falta de acuerdo, deben ser planteados ante los sistemas de solución de conflictos que sean de aplicación.

Las organizaciones firmantes del Acuerdo han optado por el arbitraje voluntario, salvo que las partes signatarias de un convenio colectivo opten por el arbitraje obligatorio y así lo establezcan en el mismo.

Las organizaciones sindicales y empresariales deben, ahora, impulsar la utilización del Sistema autónomo de solución de conflictos para dirimir las controversias laborales colectivas y desde la Fundación SIMA se debe garantizar la agilidad de los procedimientos y el aumento de la eficacia en la resolución efectiva de los conflictos.

3.3. El diálogo social interprofesional en las Comunidades Autónomas

Los Acuerdos interprofesionales de solución de conflictos existentes en las Comunidades Autónomas que aún no lo hayan hecho, deberán revisar su contenido al objeto de adecuarlo a las previsiones legales.

Siguiendo el modelo del V ASAC, se deberá extender su ámbito de aplicación, para que sean de eficacia general y directa; dando cobertura a todos los tipos de conflictos que la norma legal prevé que puedan ser objeto de intervención de estos organismos, en particular,

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

los de inaplicación de materias reguladas en convenio colectivo, y **preservando el carácter voluntario del arbitraje** salvo que se acuerde otra cosa por los firmantes de los convenios colectivos.

Los Acuerdos interprofesionales para la negociación colectiva deben tener entre sus prioridades el reforzamiento de la negociación colectiva sectorial, la **dinamización de los convenios colectivos, especialmente los que se encuentren en situación de bloqueo para su renovación**, y la solución autónoma de los conflictos laborales.

Los Acuerdos interprofesionales y, en su caso, los organismos autonómicos con representación de las organizaciones sindicales y empresariales, deben desempeñar también un importante papel complementario a los acuerdos sectoriales en relación a la identificación del mapa de la negociación colectiva en su ámbito, el apoyo a la ordenación de la estructura y articulación de los convenios colectivos, a la extensión de la cobertura de la negociación colectiva y a la reducción de la atomización.

Los Observatorios de la Negociación Colectiva sectoriales, pueden ser complementados con los existentes en los Consejos de Relaciones Laborales o Comisiones Consultivas, con el objetivo de hacer un seguimiento de la evolución de la dimensión y contenidos de los convenios y acuerdos colectivos en el ámbito territorial correspondiente.

4

Comisión consultiva de convenios colectivos y organismos equivalentes

[CCOO rechaza la intervención administrativa en los conflictos por inaplicación del convenio y promoverá la solución autónoma de los mismos.]

4.1. La posición de CCOO

Ante el papel asignado en la reforma laboral a la CCNCC y a los organismos equivalentes de las Comunidades Autónomas para resolver mediante arbitraje, directamente o por terceros designados por ella, y a petición de una de las partes, una solicitud de inaplicación en una empresa del convenio colectivo de referencia, la posición de CCOO se concreta en:

- Dejar expresa constancia de la consideración de inconstitucionalidad de esta previsión legal.
- Rechazar cualquier tramitación de un expediente de arbitraje para inaplicación de un convenio, en tanto no exista norma de desarrollo reglamentario de la previsión legal sobre esta materia.
- Exigir la aprobación, previa consulta y negociación, de la norma que cree el organismo –allí donde no exista– que se encargará en la Comunidad Autónoma de los expedientes de inaplicación de convenios, rechazando la figura del convenio de colaboración con la CCNCC, y asumiendo para estos organismos autonómicos otras competencias en materia de negociación colectiva (consulta, extensión, observatorio).

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

- Exigir la aprobación, previa consulta y negociación, del reglamento de desarrollo de esta competencia, allí donde ya existe actualmente organismo equivalente a la CCNCC, o de todas las competencias, si es de nueva creación.
- Dicho reglamento deberá estipular con precisión la documentación que la empresa deberá aportar a la presentación del expediente, que será íntegramente la misma que la que debe ser presentada a la representación de los trabajadores en el periodo de consulta, así como a **la Comisión Paritaria del convenio, en caso de desacuerdo en la empresa y, en su caso, el organismo de solución de conflictos que le sea de aplicación, que tendrán que intervenir, con carácter previo a la CCNCC u organismo equivalente en la Comunidad Autónoma.**
- Fijará los plazos y los procedimientos a seguir, garantizará el derecho de contradicción de la otra parte afectada, dando preferencia al arbitraje externo sobre la decisión por el propio organismo.
- Igualmente, en la norma legal deberá determinarse que la Administración competente proveerá al organismo tripartito de los recursos técnicos y humanos necesarios para el desarrollo de esta facultad, así como la previsión económica necesaria para la retribución de los arbitrajes.
- La representación de CCOO en dichos organismos tripartitos velará por que se cumplan los procedimientos, la existencia de causa y la equidad de las medidas de inaplicación.

Los procedimientos de inaplicación que afecten a un centro o centros de trabajo cuyo ámbito territorial no supere a la Comunidad Autónoma, pero el convenio de aplicación sí supere este ámbito geográfico, deberán tramitarse, si no se ha alcanzado una solución en otros ámbitos, en la Comisión Consultiva u organismo equivalente de la Comunidad Autónoma en la que estén ubicados dichos centros de trabajo, de igual forma que se haría en el caso de una demanda judicial.

5

Situación de la negociación colectiva

[La crisis económica y las políticas de austeridad lastran la negociación y devalúan las condiciones de trabajo]

5.1. Convenios que han registrado efectos económicos

- Caída importante del número de convenios colectivos que han registrado efectos económicos en 2010 y similar tendencia en 2011.
- El nº de trabajadores que han visto revisados los efectos económicos de sus convenios se reduce también de forma muy considerable, sobre todo en 2011, y aunque el dato aumentará en los próximos 10 meses, indica un importante retraso en la actualización salarial.
- Los datos de 2012, al mes de junio, son aún irrelevantes.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

Año estadístico	Nº convenios	Nº trabajadores (miles)
2009 (datos definitivos)	5.689	11.557,8
2010 (datos definitivos)	5.067	10.794,3
2011 (datos provisionales, registrados hasta junio 2012)	3.068	7.732,9
2012 (datos provisionales, registrados hasta junio 2012)	1.113	2.911,1

5.2. Las causas probables de la caída en el registro de convenios

- Situaciones de bloqueo efectivo en la renovación de convenios y, en menor medida, en la revisión anual de convenios plurianuales o en la aplicación de las cláusulas de garantía.
- Cierre de empresas que tienen convenio colectivo propio, con extinción total en el caso de empresas privadas y con extinción de contratos y traspaso de trabajadores a otras entidades, en el caso de entes, organismos y empresas de las administraciones públicas.
- Falta de hábito de llevar a registro oficial las revisiones de los efectos económicos de las revisiones anuales de convenios de empresa de duración plurianual.
- Retención de convenios por problemas en el registro oficial ante las Autoridades Laborales (solicitudes de subsanación, errores de registro en REGCON...) o en el registro estadístico.

Solucionada la retención estadística de convenios de 2010

En el mes de junio de 2012 ha quedado solventada la retención de una bolsa importante de hojas estadísticas de convenios colectivos (fundamentalmente de 2010) que el organismo responsable del registro estadístico mantenía desde hace más de un año pendiente de una solución al problema que suponía registrar hojas estadísticas que no indicaban el dígito de incremento salarial sino que indicaban el IPC previsto como valor del incremento, dada la negativa del M^o de Economía a certificar la existencia de un IPC previsto por el Gobierno.

Finalmente, la Secretaría General de Estadística ha procedido a una regularización extraordinaria en junio (normalmente el año estadístico se cierra en el mes de mayo) registrando 809 convenios en este mes, cifra muy importante que disminuye sensiblemente la caída en el número de convenios de 2010 en comparación con el 2009 que aparecía en las estadísticas mensuales hasta mayo. El impacto es nulo en relación al incremento medio pactado y poco significativo en el incremento revisado, ya que una gran parte de los 809 convenios registrados en junio eran convenios con un número de trabajadores poco significativo.

5.3. Incremento salarial pactado

Reducción importante del incremento salarial medio inicialmente pactado en 2010, con un repunte en 2011 y una nueva disminución en lo que llevamos de 2012, con previsión de que se acentúe la disminución a lo largo del año por la confirmación de la situación de recesión económica y el ajuste de los criterios de negociación salarial pactados en el II AENC para el periodo 2012-2014.

El incremento salarial revisado presenta cifras muy similares entre 2009 y 2010 y un alza provisional en 2011, motivado por el fuerte repunte de la inflación en 2010 y 2011.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

Año Estadístico (datos a junio de 2012)	% Incremento salarial inicialmente pactado	% Incremento salarial
2009	2,25	2,24
2010	1,48	2,16
2011	2,29	2,62
2012	1,73	---

5.4. Cláusulas de garantía salarial y otras fórmulas de incremento

Reducción de la cobertura de las cláusulas de garantía salarial, tanto en el número de convenios que la recogen como en el volumen de trabajadores incluidos en convenios que tienen este tipo de cláusula. El dato de 2012 es aún muy provisional.

Alternativamente han crecido el número de convenios que pactan fórmulas de incremento no referenciadas en el IPC previsto, optando por referenciarse en el IPC pasado y en mayor medida en el IPC del año en curso con anticipos a cuenta. Otras referencias para la actualización salarial son aún poco significativas.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

Año estadístico (datos a junio de 2012)	Convenios con cláusula de garantía	Trabajadores en convenios con cláusula de garantía
2009	42 %	59 %
2010	40,24 %	47,1 %
2011	33,77 %	49,2 %
2012	29,83 %	51,89 %

5.5. Tendencias observadas en otras materias

Escasa entidad de compromisos de empleo en los contenidos de convenios colectivos, aunque sí se han alcanzado acuerdos más significativos en el marco de negociaciones de expedientes de regulación de empleo, reestructuraciones o fusiones de empresas.

En 2010 y años sucesivos se produce un cierto aumento de convenios firmados con una vigencia anual, pasando de representar en 2009 el 19,6% (dato definitivo) a un 23,5% en 2010, un 25,14% en 2011 y un 29,03% en 2012, siendo muy provisionales los datos de estos dos últimos años (junio 2012).

Un aumento progresivo de la jornada media pactada en los últimos años, que ha pasado de 1.748,3 horas en 2007 a 1.751,2 horas en 2010, año cerrado en junio de 2012, y 1.756,6 horas en 2011, aunque este último dato puede ser algo menor cuando finalice el año estadístico de 2011, pues esa es la evolución habitual en materia de jornada pactada. A junio de 2012, la jornada media pactada para este año se sitúa en 1755,5 horas.

6

Fortalecer la negociación colectiva como instrumento regulador de las condiciones de trabajo

[Más negociación colectiva, más intervención sindical en la empresa, más empleo decente]

- Vigencia y prórroga automática del convenio.
- Estructura y articulación de la negociación colectiva.
- Legitimidad para negociar.
- Contenidos mínimos del convenio.
- Procedimientos para la inaplicación en la empresa de materias reguladas en convenio colectivo.
- Nuevas funciones de la Comisión Paritaria del convenio.
- Registro y publicación de convenios y acuerdos colectivos sectoriales o de empresa.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

6.1. Vigencia y prórroga automática del convenio

La **pérdida de vigencia de los convenios o eliminación de la ultraactividad** ha sido uno de los objetivos empresariales acogidos en la reforma laboral del Gobierno del PP. En el RDL marcó un límite de dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado laudo arbitral, transcurrido el cual el convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. En **la ley 3/2012**, tras la aprobación de una enmienda en la tramitación parlamentaria, **deja este plazo reducido a un año. En los convenios que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de la nueva ley, el plazo de un año empezará a computarse a partir de dicha fecha. Este plazo se aplicará salvo pacto en contrario.**

Por tanto, esta pérdida de vigencia se puede evitar acordándolo las partes legitimadas para la negociación del convenio mediante alguna de las siguientes fórmulas:

- Una cláusula que así lo determine recogida en el propio texto del convenio en el momento de su firma.
- Un acuerdo parcial, establecido al efecto, durante el proceso de negociación abierto para la renovación del convenio.
- Un acuerdo de modificación de un convenio vigente, firmado por la Comisión Negociadora que negoció el convenio.

Adicionalmente, se debería **establecer un plazo máximo para la negociación de renovación del convenio**, en torno a 10 meses desde la denuncia del mismo, u 11 meses desde la finalización de la vigencia inicialmente pactada, **transcurrido el cuál las partes se someterán a un arbitraje en el sistema de solución autónoma de conflictos** que le sea de aplicación.

Las organizaciones de **CCOO promoverán cuantas iniciativas sean necesarias**, en todos los convenios negociados por CCOO cuya vigencia haya vencido antes de la entrada en vigor de la previsión legal, **para que la negociación para la renovación del convenio pueda concluir antes de agotar el plazo máximo de un año establecido en la ley.**

EJEMPLOS DE VIGENCIA PACTADA EN CONVENIO COLECTIVO

VI Convenio Marco Estatal de Servicios a la Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal

- *Art. 8 Denuncia y prórroga “.....Denunciado el convenio, en tano no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá el contenido integro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de dos años al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores...”.*

Convenio colectivo para las Granjas Avícolas y otros animales 2011-2013

- *Art. 7 Denuncia, vigencia y plazos de negociación “...No obstante e independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya”.*

Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Alicante 2011-2013

- *Art. 3 Denuncia y prórroga “.... Denunciado el Convenio en la forma expresada y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán solamente sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo”.*

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

6.2. Estructura y articulación de la negociación colectiva

6.2.1. El papel de las Federaciones estatales en la determinación de la estructura de la negociación colectiva

Las Federaciones estatales son las organizaciones de CCOO que tienen la responsabilidad fundamental en la determinación de la estructura de la negociación colectiva en su ámbito. Por ello, deben ser quienes concreten los criterios a seguir para que los objetivos y propuestas determinados a nivel confederal tengan una aplicación práctica.

Deben garantizar, en toda su estructura, el seguimiento de los objetivos y el cumplimiento de los criterios establecidos para su ámbito.

Deben promover la cooperación y coordinación interfederativa en sus diversos niveles al objeto de evitar posibles conflictos de competencia y para sumar esfuerzos en ámbitos de actuación compartidos.

Deben cooperar con las organizaciones territoriales en el seguimiento de la negociación colectiva y en la coordinación de iniciativas que requiera una actuación compartida o complementaria de la Organizaciones Territoriales.

6.3. Reforzar y mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva

- Definir, en los convenios y acuerdos sectoriales estatales y de comunidad autónoma, la estructura de la negociación colectiva en el sector, la complementariedad entre los distintos ámbitos (sectorial estatal, comunidad autónoma o provincial, y empresa, grupo o agrupación de empresas).
- Regular las condiciones de trabajo de manera extensiva en los convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma, para evitar vacío de contenidos en los supuestos de ausencia de convenio de empresa y para servir de referencia en todo el sector.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

- Ampliar el ámbito funcional de convenios sectoriales: para integrar actividades emergentes y/o integrar actividades que puedan estar reguladas en convenios sub-sectoriales de escasa entidad o en convenios que estén carentes de renovación desde un determinado número de años por ausencia de representación empresarial o incumplimiento del deber de negociar, respetando siempre las exigencias de legitimación y la debida cohesión del ámbito funcional.
- Preservar los convenios y acuerdos sectoriales existentes, incluidos los de ámbito provincial, si no se consideran sustituibles o en tanto no sean sustituidos por otros de más amplia cobertura funcional o territorial.
- Asegurar la articulación del convenio colectivo de empresa, grupo de empresa y agrupación de empresa, con los convenios sectoriales de referencia para su ámbito funcional, especialmente con el convenio de ámbito estatal o de comunidad autónoma, si lo hubiese.
- Promover la superación de los de centro de trabajo y de los convenios “franja”, mediante un convenio único o mediante un acuerdo marco para toda la empresa que de homogeneidad a las condiciones laborales básicas.
- Impulsar la creación de convenios o acuerdos marcos en los grupos de empresa, para homogeneizar las condiciones laborales básicas en el conjunto de sus empresas y reforzar, a la vez, la función de las organizaciones sindicales en todo el grupo.
- Comprometer a las organizaciones de CCOO en la no promoción de nuevos convenios colectivos de escasa entidad en cuanto al volumen de trabajadores incluidos en su ámbito personal y funcional, cuando pueda ser de aplicación un convenio de empresa, grupo o sector de mayor cobertura, salvo que existan causas que lo justifiquen a criterio de la Federación estatal correspondiente.
- Identificar los convenios de empresa o de sector en los que atendiendo a los criterios establecidos en la Federación, cabría tomar iniciativas para su sustitución por otro de ámbito superior.

Criterios para la **negociación colectiva** y la **acción sindical**

EJEMPLO DE ACUERDOS RELATIVOS A LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN

IV Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski

- *Artículo 4. Ámbito temporal “...Si durante la vigencia prevista del Convenio Colectivo se alcanzara un Convenio Colectivo estatutario de ámbito nacional sectorial de Cadenas de Supermercados o de Supermercados se procederá a la aplicación íntegra del mismo, poniéndose en marcha los mecanismos de aplicación del Convenio sectorial con finalización automática de la vigencia del presente Convenio; siempre y cuando se alcance con los Sindicatos firmantes del presente convenio y una asociación empresarial en la que estuviere representadas Grupo Eroski y procediendo la Comisión Paritaria a determinar los concretos detalles de la transición.”*
- *Disposición final “Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.”*

6.4. Legitimidad para negociar

La reforma de la negociación colectiva realizada en 2011 por el Gobierno socialista reforzó la legitimidad de las secciones sindicales a asumir, si tienen la mayoría en el órgano de representación legal, el protagonismo de la negociación del convenio y en los procesos de consultas en ERE, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, traslados e inaplicación del convenio colectivo. Esta previsión se ha mantenido en la reforma laboral adoptada por el Gobierno del PP en 2012.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

Como en 2011 la medida reflejaba, en parte, una propuesta de CCOO y UGT realizada en el marco del diálogo social tripartito para reforzar el papel de las organizaciones sindicales y el equilibrio en la negociación colectiva, se trata ahora de impulsar su aplicación allí ambos sindicatos tengan presencia mayoritaria en la RLT.

También la reforma laboral mantiene la posibilidad de reclamar la intervención de la organización patronal de ámbito superior, si no existe patronal legitimada para negociar en un determinado ámbito o, existiendo, conculca el deber de negociar, por lo que esta será una opción a explorar para superar los problemas de legitimación a la hora de promover un nuevo convenio sectorial o para desbloquear aquellos que estén paralizados por la ausencia efectiva de patronal.

Ante una materialización (firma, registro y, en su caso, publicación) de convenios y acuerdos con dudosa legitimación de los firmantes, especialmente si se trata de la parte que dice representar a los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de CCOO, por iniciativa propia o de forma conjunta con UGT, tomarán las medidas que sean pertinentes para denunciar este hecho ante las instancias administrativas y judiciales que correspondan.

6.5. Contenido mínimo del convenio - Procedimientos para la inaplicación

Establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que surjan para la no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo, en las materias establecidas en el art. 82.3 del ET, incluyendo la intervención de la Comisión Paritaria del convenio, atendiendo a las siguientes indicaciones:

- Información previa a la Comisión Paritaria del convenio de la intención de la empresa de no aplicar determinadas materias, la causa que la motiva y el inicio de consulta con la representación de los trabajadores; comunicación posterior del acuerdo alcanzado en la empresa con la RLT, **acuerdo que debe ser registrado ante la Autoridad Laboral a efectos de depósito.**
- Canalizar la resolución de las discrepancias que se produzcan en el proceso de negociación en la empresa a la Comisión Paritaria del convenio y, si ésta no resuelve, al organismo de solución autónoma de conflictos que le sea de aplicación.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

- Incentivar y facilitar que los trabajadores de las empresas que no cuenten con RLT opten por que su representación en la negociación con la empresa la lleven las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial de aplicación, o que la negociación se lleve directamente por la Comisión Paritaria del convenio.
- Establecer criterios respecto a los términos del acuerdo de inaplicación en materia de salario mínimo, jornada máxima, rendimiento exigible, u otras.

EJEMPLO DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN ESTABLECIDO EN CONVENIO

Por acuerdo de la Comisión Negociadora del V Convenio General del Sector de Derivados de Cemento se establece una cláusula a incorporar, como texto normativo, en todos los convenios de ámbito inferior, para la inaplicación de incrementos salariales.

- *“...En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.”*
- *“...El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación.....”.*
- *“...Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en cada ámbito inferior, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso”.*
- *“...En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante,...El arbitraje se desarrollará conforme al sistema que se establecerá antes del 30 de junio de 2012. Hasta que se fije dicho procedimiento, se acudirá al sistema de solución de conflictos fijado en el ámbito correspondiente inferior”.*

6.6. Contenido mínimo del convenio - Plazos de denuncia y de negociación

Debido al grave quebranto que puede suponer la pérdida de vigencia del convenio en aplicación de la previsión legal establecida, CCOO recomienda:

- Fijar un plazo mínimo, previo a la finalización de la vigencia inicial, para llevar a efecto la denuncia del convenio antes de la finalización de la vigencia el plazo para la denuncia (entre 15 días y 1 mes).
- Reducir a 15 días el plazo para la constitución de la mesa negociadora desde la presentación de la denuncia.
- Establecer un calendario de negociación continuada.
- **Fijar un plazo máximo de negociación –en torno a 10 meses– transcurrido el cuál sin alcanzar acuerdo, las partes aceptan someter aquellas materias pendientes de resolución a un arbitraje en el organismo de solución autónoma de conflictos que le sea de aplicación.**
- Acudir a un procedimiento de mediación en cualquier momento de la negociación a fin de resolver discrepancias en torno a materias sobre las que se esté negociando.
- Prever que la Comisión Paritaria o en su caso la Comisión Negociadora lleve a cabo, con anterioridad a la denuncia del convenio, contactos preliminares sobre los temas que pueden ser objeto de renegociación o de prórroga.

EJEMPLOS DE DURACIÓN MÁXIMA PARA LA NEGOCIACIÓN DE RENOVACIÓN DEL CONVENIO

Convenio colectivo para las Granjas Avícolas y otros animales 2011-2013

- *Art. 7 Plazo máximo para la negociación “El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce meses cuando la vigencia del año anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior...”.*

Criterios para la **negociación colectiva** y la **acción sindical**

Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para el período 2011-2014

- *Art. 3 Ámbito temporal, prórroga y denuncia "... Las partes acuerdan que el plazo máximo de negociación del próximo convenio colectivo sea de dieciocho meses. Las partes negociarán la adaptación en el ámbito del presente convenio colectivo de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan producirse en la negociación del convenio colectivo, una vez transcurrido el plazo máximo de negociación."*

6.7. Funciones de la Comisión Paritaria del convenio

- Ampliar las competencias de la Comisión Paritaria del convenio a fin de que pueda intervenir, durante su vigencia, para adecuar el texto convencional a cambios que se hayan producido en la normativa legal o proponer, en su caso, la modificación por la Comisión Negociadora del convenio, y para intervenir en la resolución de discrepancias en la empresa en materia de interpretación o aplicación del convenio, dándole facultades de mediación y arbitraje.
- Constituir, en los convenios sectoriales estatales, órganos específicos de mediación y arbitraje u otorgar dichas competencias a la Comisión Paritaria, solicitando su integración en la Fundación SIMA a la Comisión de Seguimiento del V ASAC.
- Dotar a las Comisiones Paritarias de un funcionamiento ágil para resolver de forma eficaz los conflictos de interpretación y aplicación que puedan plantearse, regulando también que **los desacuerdos en el seno de la Comisión Paritaria se trasladarán al sistema de solución de conflictos que le sea de aplicación** y fijando, si así se considera, plazos para ello y tipo de procedimiento (mediación o arbitraje) según sea la materia o conflicto a resolver.

6.8. Registro de convenios y acuerdos colectivos

Las organizaciones de CCOO debe garantizar el registro ante la Autoridad Laboral de todos los acuerdos relativos a la negociación colectiva:

- Acuerdos de renovación, prórroga o modificación parcial del convenio, así como los de adhesión a otro convenio;
- Acuerdos de la Comisión Paritaria del convenio, especialmente los relativos a las revisiones salariales y de jornada en convenios plurianuales;
- Acuerdos de empresa alcanzados durante el periodo de consulta en un procedimiento para la inaplicación de materias reguladas en convenio colectivo, para la modificación substancial de condiciones de trabajo o de un expediente de regulación de empleo;
- Acuerdos interprofesionales, acuerdos marco y acuerdos sectoriales de materias concretas;
- Acuerdos de Planes de Igualdad;
- Acuerdos de fin de huelga;
- Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria;
- Acuerdos de personal funcionario y acuerdos mixtos en las AA.PP.

Las extensiones de convenios, acuerdos en mediación y arbitrajes los registran las instituciones que los producen y las sentencias judiciales quienes presentaron la demanda.

Los acuerdos de inaplicación de un convenio deben ser inscritos ante la Autoridad Laboral por las partes firmantes del acuerdo (empresa y representación de los trabajadores) o por la instancia en la que se haya resuelto sobre la inaplicación en el caso de ausencia de acuerdo entre las partes (comisión paritaria del convenio, organismo autónomo de solución de conflictos u organismo tripartito consultivo de negociación colectiva o relaciones laborales).

Se ha solicitado a la Autoridad Laboral que el registro de los acuerdos de inaplicación o, en su defecto, de los alcanzados en procedimiento de mediación, o las resoluciones de arbitraje, se registren de forma vinculada al convenio del que se descuelgan y con Hoja Estadística de los efectos económicos o de jornada y otras materias, para que puedan ser detraídos de los del convenio que se deja de aplicar, para lo que deben modificar el procedimiento de registro implantado en REGCON en el que actualmente se registran como Acuerdos de empresa para su depósito, con código propio y sin hoja estadística.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

Nos han manifestado que ya están preparando una modificación de la aplicación informática del REGCON para que pueda realizarse la inscripción de forma relacionada con el convenio.

Para el seguimiento de los procedimientos de inaplicación y en tanto los acuerdos y arbitrajes sobre ellos no sean objeto de publicación oficial, las Federaciones de CCOO deberían recabar de las Comisiones Paritarias de los convenios sectoriales los acuerdos de inaplicación de convenio comunicados por las partes y las decisiones adoptadas al respecto por las Comisiones Paritaria en caso de desacuerdo entre las partes o de los arbitrajes producidos, enviando copia de los mismos a la Secretaría Confederal de Acción Sindical con el fin de que puedan ser objeto de análisis y valoración general.

7

Prioridades en materia de empleo y contratación

- Promover la contratación indefinida.
- Mejorar las condiciones de contratación.
- Evitar el fraude y el abuso en la contratación.
- Hacer un seguimiento especial del “contrato de apoyo a emprendedores”.
- Asegurar la intervención sindical en los ERE y procesos de reestructuración.
- Proteger el empleo existente.
- Evitar un uso abusivo y discriminatorio de los despidos objetivos.

Criterios para la **negociación colectiva** y la **acción sindical**

7.1. Estabilidad y mejora de la contratación

- Promover que las nuevas incorporaciones se realicen prioritariamente a través de las modalidades de contratación estable: contrato indefinido y fijo discontinuo.
- Impulsar la conversión de contratos temporales en indefinidos y la conversión de los de tiempo parcial en tiempo completo.
- Mejorar las condiciones en aquellos aspectos en que la legislación remite a la negociación colectiva la determinación o concreción de determinados aspectos relativos a la contratación.
- Garantizar el uso adecuado de las modalidades de contratación.
- Potenciar el uso de los contratos formativos y su transformación posterior en contratos indefinidos.

7.2. Contratos abusivos y fraude en la contratación

- Denunciar las situaciones de fraude y abuso en la contratación.
- Asegurar el cumplimiento exacto de los límites legales o convencionales al encadenamiento de los contratos que tenga un trabajador ya sea en la misma empresa, o en otra empresa del mismo grupo o en una ETT, así como cuando se produzca una sucesión o subrogación empresarial, una vez que se repongan, el 1 de enero de 2013, las previsiones legales que regulan los efectos por encadenamiento de contratos.
- Hacer un seguimiento especial del uso del llamado “contrato de apoyo a los emprendedores” con el objetivo de detectar y denunciar, en su caso, cualquier situación de fraude o abuso.
- Evitar el abuso en la utilización de becas o prácticas no laborales, regulando en el convenio las condiciones en que se realizarán y los servicios a que podrían acceder aunque no pertenezcan a la plantilla laboral.

7.3. Regulación de empleo y reestructuración empresarial

- Asegurar la intervención sindical en los expedientes de reducción de plantilla, traslados o movilidad geográfica forzosa, así como en los procesos de reestructuración empresarial, fusiones, externalizaciones, etc.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

- Lo prioritario y estratégico es el análisis de la causa alegada, explorando de forma precisa y contextualizada tanto la realidad empresarial, su actividad y organización, como los efectos indirectos que la situación genera en aquellas otras empresas y trabajadores que sean funcionalmente dependientes de la marcha económica y productiva de aquéllas.
- Configurar el Plan Social de acompañamiento con las medidas que minimicen los efectos sobre la plantilla, y garantizar la estabilidad futura de la empresa y del empleo, mediante los necesarios compromisos empresariales a plasmar en un Plan de Viabilidad.
- Reclamar un papel activo de la Inspección de Trabajo y de la Autoridad Laboral en el control del cumplimiento de las obligaciones empresariales en el proceso de consulta y con la posibilidad de solicitar su mediación para favorecer la consecución de acuerdos.
- Garantizar la apertura de negociaciones sobre empleo y condiciones de trabajo en todo proceso de reestructuración empresarial.
- Promover propuestas alternativas a la extinción de contratos que permitan superar las dificultades que atravesase una empresa sin poner en riesgo el empleo, por entender que la extinción solo ha de tener cabida cuando los mecanismos de flexibilidad interna no resultan ya eficaces para superar la situación negativa y se hayan agotado las medidas de suspensión de empleo y reducción de jornada.
- Exigir una mayor participación en la organización del trabajo, en los procesos de innovación tecnológica o de reorganización empresarial, con el fin de poder anticipar conjuntamente medidas preventivas ante los problemas técnicos, organizativos y/o económicos de las empresas y, con ello, evitar posteriores procesos traumáticos de reestructuración.
- Conviene recordar que, al no existir autorización administrativa previa, es la empresa la que asume la responsabilidad en la gestión del procedimiento de despido y cobra especial importancia los requisitos formales a los que está sometido el procedimiento, ya que de su incumplimiento se puede derivar la nulidad de los despidos, tal como han determinado sendas sentencias del TSJ de Cataluña de 23 de mayo y del TSJ de Madrid de 30 de mayo, obligando a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación.
- Los requisitos formales tienen como finalidad, entre otras, asegurar que el periodo de consultas con la RLT se cumpla de forma real y efectiva.
- En el caso de empresas pertenecientes a un Grupo empresarial, la documentación acreditativa de las causas alegadas para la regulación de empleo, debe abarcar al conjunto del Grupo y no sólo a la empresa o centro de trabajo donde se pretenda llevar a efecto la regulación.

Criterios para la **negociación colectiva** y la **acción sindical**

EJEMPLOS DE ACUERDOS EN MATERIA DE EMPLEO NEGOCIADOS EN CONVENIO

XXII Convenio Colectivo de Banca

- *Cláusula adicional primera. Protocolo de Empleo “...En los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las Empresas, utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como, entre otras, la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación substancial de condiciones de trabajo. Antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con los Representantes de los trabajadores...”*

VII Convenio Colectivo de La Vanguardia Ediciones

- *Artículo 9. Externalizaciones. “...El presente acuerdo pretende garantizar el cumplimiento por parte de la Empresa de aquellos requisitos procedimentales previsto en el presente artículo 8 del Convenio colectivo. A tal efecto ambas partes acuerdan que para el supuesto que la Empresa incumpliera los citados requisitos, la externalización sería declarada nula con los mismos efectos jurídicos que los previstos para los supuestos de nulidad de los artículos 39.2, 40, 41, 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores....”*
- *Disposición transitoria primera. Garantías mantenimiento empleo para personal en plantilla a 1 de enero de 2012. “...b) Mantenimiento ocupación: La Empresa adquiere el compromiso de no efectuar despidos individuales ni colectivos (salvo los despidos disciplinarios procedentes o acuerdo de partes), ni tampoco subrogaciones o externalizaciones que afecten a la plantilla actual, desde 01/01/2012 hasta 31/12/2014. En caso de incumplimiento, la Empresa estará obligada a opción del trabajador a 1) pagar 45 días de salario por año trabajado, con prorrateo de los periodos inferiores a un año, o 2) readmitir al trabajador despedido, subrogado o externalizado, abonándole los salarios dejados de percibir, desde la fecha de despido.....”*

8

Objetivos en materia salarial

- Adecuar las retribuciones al contexto de crisis económica para frenar la destrucción del empleo y favorecer la reactivación económica.
- Asegurar una contención equivalente en las rentas de las empresas, personal directivo y administradores.
- Conseguir la reinversión productiva del excedente empresarial.
- Eliminar las diferencias salariales discriminatorias.
- Garantizar un salario mínimo de convenio.
- Potenciar los sistemas de carrera profesional y de previsión social complementaria.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

8.1. Adecuar las retribuciones al contexto de crisis económica y del empleo

En el II AENC 2012-2014, las confederaciones sindicales y empresariales firmantes valoraron que la gravedad de la situación económica con más de cuatro años de crisis, a las puertas de una recesión en 2012 (hoy ya confirmada) y el alejamiento de las perspectivas de recuperación, exigían la adopción de medidas excepcionales para abrir posibilidades a la creación de empleo en el menor tiempo posible.

Se pretende alcanzar una fuerte moderación de todas las rentas (salariales y beneficios distribuidos por las empresas, y retribuciones de directivos, administradores y accionistas) y la contención de los precios que fijan las empresas y las Administraciones Públicas, que permita la mejora de la competitividad de las empresas y la reinversión productiva.

El II AENC conlleva un esfuerzo importante en materia de contención salarial; persigue la reversión de la actual situación de destrucción de empleo, de forma que se pueda conseguir aumentar la participación de los trabajadores en el PIB por la vía del crecimiento del empleo en este periodo excepcional, para que, una vez superada la etapa excepcional y se reactive la economía, adecuar la política salarial al objetivo de recuperación y mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios.

En el II AENC también se estableció un nuevo sistema de actualización salarial, en sustitución de la anterior cláusula de garantía salarial, que actúa sólo cuando la inflación supera el 2%, por tanto, no cubre la desviación de la inflación que se produzca entre el incremento inicialmente pactado y el objetivo de inflación del 2% del Banco Central Europeo. Para la estimación de la inflación se tiene en cuenta el menor de dos índices de precios de consumo de referencia, el IPC español y el IPC armonizado de la zona euro, descontando previamente la incidencia de los carburantes y combustibles si el precio anual del barril de petróleo, medido en euros, aumentase por encima del 10%.

A principios de cada año, la Secretaría Confederal de Acción Sindical publicará un informe con los datos relativos a los parámetros de referencia para el incremento y actualización salarial.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

Los convenios sectoriales deberán establecer los componentes fijos y variables de la estructura salarial y procedimientos para su adaptación en el ámbito de la empresa.

Para vincular conceptos retributivos y su actualización a indicadores tales como beneficios, ventas, productividad u otros similares, tanto en el ámbito de empresa como en el sector, es necesario que las empresas, en el primer caso, y las patronales o instituciones públicas, en el segundo, garanticen la aportación de información documental sobre objetivos y resultados de dichos indicadores.

EJEMPLOS DE ACUERDOS SOBRE RETRIBUCIONES EN EL CONTEXTO DE CRISIS

VII Convenio Colectivo de La Vanguardia Ediciones

- ◊ *Disposición transitoria primera. Garantía mantenimiento empleo para personal en plantilla a 1 de enero de 2012 “Las partes negociadoras convienen en que la presente cláusula de garantía de empleo para los empleados actuales de “La Vanguardia Ediciones, S.L.U.”, se basa en las transacciones y concesiones asumidos por dichos empleados con motivo de la negociación del presente Convenio colectivo , y por tanto es un elemento compensador de tales transacciones...”*
- ◊ *Disposición transitoria segunda. Reducción salarial para el año 2012. “En el año 2012 se procederá a una reducción individual de salarios en los términos acordados en el documento de preacuerdo firmado en fecha 16 de diciembre de 2011. El alcance individual de dicha reducción salarial se plasmará en documento que se entregará a cada trabajador afectado y la empresa explicará su repercusión concreta y pormenorizada. La reducción salarial pactada no afectará a las tablas salariales del presente convenio.....”*

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

VI Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal

- *Disposición Final “La cláusula de revisión salarial automática para el caso de ultraactividad del presente convenio colectivo contenida en el párrafo tercero del artículo 8 operará en el caso de que en el momento de ser aplicada, el producto interior bruto (PIB) de la economía española publicado por el INE u organismo público o privado que haga sus veces, haya experimentado un incremento anual superior al 2%”.*

8.2. Contención de las rentas empresariales y reinversión productiva

- Garantizar compromisos cuantificados de las empresas en materia de inversión productiva (inmovilizado, I+D+i, formación y cualificación de los trabajadores).
- Definir la información que sobre inversiones o desinversiones deberá facilitar periódicamente la empresa a la representación sindical.
- Comprometer la congelación del reparto de beneficios en aquellas empresas que estén realizando regulaciones de empleo o ajustes en los salarios de los trabajadores, y la aplicación de medidas equivalentes a la contención salarial de los trabajadores en las retribuciones de gestores y personal directivo.

8.3. Salarios mínimos y eliminación de las diferencias salariales discriminatorias

Las grandes diferencias de retribución motivadas por razón de género, edad u otras condiciones inherentes a las personas, son el reflejo de la falta de equidad en las relaciones laborales y corregirlas es una prioridad sindical en la que se puede incidir a través de:

- Incrementar los salarios mínimos en un porcentaje superior al general.
- Corregir cualquier diferencia salarial basada en la edad, tipo de contrato, asignación de funciones diferentes por razón de género,...
- Modificar las definiciones y procedimientos de los sistemas de selección, contratación, clasificación, promoción, formación y retribución que puedan estar produciendo diferencias retributivas discriminatorias.
- Destinar recursos económicos para eliminar las diferencias salariales discriminatorias que hayan sido detectadas.
- **Los procedimientos y compromisos salariales establecidos en el régimen salarial de un convenio colectivo o en un Plan de Igualdad para corregir diferencias discriminatorias no pueden ser objeto de descuelgue salarial, según establece la propia norma legal.**

8.4. Desarrollo de la carrera profesional

- Reforzar o establecer cuando no existan, sistemas de carrera profesional donde la mejora de la retribución esté asociada al desarrollo de las competencias profesionales, la formación y cualificación, la participación en los procesos de innovación y mejora de la productividad o en aquellos otros requerimientos que sean determinantes en la actividad de la empresa.
- Garantizar la participación de la RLT en los procesos de promoción en la carrera profesional y la intervención de la Comisión Paritaria del convenio o de comisiones específicas en los conflictos que se susciten por discrepancias en materia de clasificación y carrera profesional.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

8.5. Previsión social complementaria

- Potenciar los diversos instrumentos de Previsión Social Complementaria, especialmente de carácter sectorial para dar cobertura a las pequeñas y medianas empresas, sigue siendo un objetivo sindical, si bien éste debe adaptarse a las circunstancias y prioridades que existan en cada caso.
- Promover la concentración de los pequeños planes de pensiones de empleo en planes de promoción conjunta de mayor dimensión, evitando su actual atomización y reforzando la representación sindical.
- Proteger los complementos de pensiones y de incapacidad temporal, fijando criterios orientadores que minimicen los efectos de los posibles acuerdos de inaplicación de un convenio.
- Fomentar la suscripción, desde las Comisiones de Control de Fondos de Pensiones de Empleo que tengan una dimensión de al menos 20 millones de euros, de los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas así como la incorporación de criterios ISR en las políticas de inversión de tales fondos.
- **Sector público:** Exigir el cumplimiento de los acuerdos de negociación colectiva en materia de previsión social complementaria y siempre que sea posible, y mientras dure la prohibición de aportaciones a tales instrumentos, segregar las coberturas de riesgos y jubilación en distintos instrumentos para garantizar, al menos, la cobertura de riesgos.

(*) Ver el desarrollo de esta materia en el documento “PSC-Desarrollo de los Criterios de Negociación Colectiva 2012-2013” de la Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO.

9

Objetivos en materia de flexibilidad interna negociada

- Garantizar una transformación negociada del proceso de sustitución del sistema de clasificación por categorías al de grupos profesionales.
- Establecer procedimientos para la movilidad funcional y la modificación substancial de las condiciones de trabajo.
- Promover una flexibilidad equilibrada en la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

9.1. Algunas premisas generales

El mantenimiento del empleo es un objetivo central a considerar para la negociación y aplicación de las medidas de flexibilidad interna, por tanto, deben ser mecanismos de utilización obligada con carácter previo a procedimientos de regulación de empleo y con este objetivo, los convenios, especialmente los de empresa y grupo, deben establecer compromisos de utilización preferente.

Las medidas de flexibilidad interna que se promueven desde el II AENC para su inclusión en los convenios, implican un importante margen de flexibilidad disponible para la empresa, por lo que para la representación sindical debe ser una prioridad en la negociación del convenio la **inclusión de garantías para las personas afectadas**.

La **participación de la RLT** y el asesoramiento de las organizaciones sindicales son elementos fundamentales a ejercer para garantizar los derechos colectivos e individuales.

9.2. Sistemas de clasificación por grupos profesionales

Tras la modificación del Art. 22 del ET, realizada en el RD-ley 3/2012 y mantenida por la Ley 3/2012, el sistema de clasificación profesional sólo podrá efectuarse por medio de grupos profesionales y no por categorías profesionales. Esta previsión afecta no sólo a los convenios que puedan firmarse con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley sino que también afecta a los convenios en vigor. En la Disposición adicional novena del RD-ley se daba un plazo de un año, desde su entrada en vigor (12 de febrero de 2012) para llevar a cabo la adaptación a esta nueva previsión legal. Este plazo, tras la entrada en vigor de la Ley, se extiende hasta el 6 de julio de 2013, en aplicación de lo previsto en la Disposición adicional novena de la misma.

Esta previsión legal es una intromisión injustificada en la autonomía colectiva al obligar a adaptarse a convenios vigentes rompiendo el equilibrio de la negociación establecida en su día en materia de clasificación profesional y su correspondiente retribución.

Intromisión tanto más injustificada, ya que las organizaciones empresariales y sindicales, en el II AENC 2012-2014, recomendaban extender los sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales y divisiones funcionales para la sustitución de

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

la clasificación basada en categorías, estableciendo los procedimientos para la adaptación de los sistemas de clasificación y sus efectos en materia retributiva, regulando también la movilidad y la polivalencia funcional.

La determinación o transformación de los sistemas de clasificación profesional, en toda su integridad, es un proceso complejo y de gran trascendencia en las relaciones laborales individuales y colectivas, que no debe abordarse de forma precipitada, aunque es necesario cumplir con la previsión legal.

Hay que afrontar la conversión de los sistemas de clasificación basados en categorías para su sustitución por grupos profesionales con todas las garantías que requiere la complejidad y trascendencia de la materia.

Para ello se deberían abordar en la negociación todos los aspectos que conforman y guardan relación con la clasificación profesional:

- ◉ Determinación de los grupos, divisiones funcionales y, en su caso, niveles profesionales.
- ◉ Definición de las aptitudes profesionales, cualificación, titulaciones y contenido general de la prestación.
- ◉ Definición de tareas y funciones, especialidades profesionales, responsabilidades asignadas.
- ◉ Criterios y límites a la movilidad dentro y fuera del grupo.
- ◉ Criterios para la asignación individual de la clasificación, garantizando además la ausencia de discriminación por razón de género, así como por cualquier otra motivación que pueda constituir una discriminación prohibida por la ley.
- ◉ Procedimiento, con participación de la RLT, para la reclamación individual en caso de desacuerdo con la asignación de clasificación.
- ◉ Establecimiento de los niveles salariales correspondientes en cada grupo profesional.
- ◉ Efectos sobre la retribución preexistente y, en su caso, proceso para la equiparación salarial que pudiera venir determinada por los nuevos niveles salariales.
- ◉ Procedimientos para el desarrollo profesional y adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

Siempre que sea posible, se deberá incorporar el contenido del nuevo sistema de clasificación al texto del convenio colectivo renovado o al convenio colectivo en vigor, mediante un acuerdo de modificación parcial. Cuando no sea posible debido a la complejidad del cambio, se deberá acordar la transformación del sistema de categorías por el de grupos profesionales y abrir un proceso –tasado en un tiempo prudencial- para fijar la nueva regulación y la adaptación a los cambios que implique el nuevo sistema, creando una comisión específica o asignando esta función a la Comisión Paritaria, y cuyas conclusiones deberán ser ratificadas por la Comisión Negociadora del convenio e incorporadas al mismo.

Igualmente, es conveniente que los sistemas basados en grupos profesionales o los mixtos (grupos + categorías) ya establecidos en convenios colectivos, revisen sus contenidos para asegurar que se ajustan a los requerimientos de nuevas necesidades productivas, a las exigencias del Sistema Nacional de las Cualificaciones y a la obligación de prevenir y erradicar, si los tuviese, efectos discriminatorios por razón de género o por otras razones protegidas en la legislación.

9.3. Movilidad funcional

El II AENC recoge indicaciones para promover la movilidad funcional como un instrumento de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, a través de los sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, en donde la movilidad funcional no debiera tener más limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral.

Se aportan criterios para que los convenios puedan fijar un mayor grado de movilidad funcional, excediendo del grupo profesional, con carácter extraordinario y temporal, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, sin que pueda excederse su aplicación de seis meses en un año u ocho meses en dos años, mediante la preceptiva consulta con la RLT y, en caso de desacuerdo, el recurso ante la Comisión Paritaria y el organismo de solución de conflictos que le sea de aplicación.

Se garantizará la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones, el respeto a la dignidad y al desarrollo profesional y la empresa no podrá invocar causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

La Ley 3/2012, en su Art. 39, acota las causas para la movilidad funcional temporal que exceda el grupo profesional atribuido al trabajador, a las motivadas por razones técnicas u organizativas, pero permite a la empresa llevarla a cabo con la sola comunicación de la decisión y de sus causas a la RLT, no fijando un periodo de consulta ni la remisión, en caso de desacuerdo, a la Comisión Paritaria y al organismo de solución de conflictos.

Sólo establece el derecho del trabajador afectado a reclamar el ascenso o la cobertura de vacante si la movilidad implica la realización de funciones superiores a las del grupo profesional y excede de 6 meses en 1 año o de 8 meses en 2 años, y la opción de reclamar ante la jurisdicción social en caso de negativa de la empresa a tal reconocimiento.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en el Art. 39 a efectos de reclamar la vacante. Para cambios de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en el Art. 39 requerirá el acuerdo entre las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hayan establecido en convenio colectivo.

CCOO, en este contexto de crisis y recesión, apuesta por mantener los criterios que fija el II AENC en esta materia, donde prevalecen la negociación en la empresa y la intervención, en caso de desacuerdo, de la Comisión Paritaria y de los organismos de solución de conflictos laborales.

La aceptación de la movilidad funcional motivada por causas económicas o productivas (causas no contempladas en la norma legal) debe entenderse como un instrumento de flexibilidad interna negociada y tener como objetivo la inaplicación de medidas de flexibilidad externa, especialmente el recurso a despidos objetivos y a expedientes de regulación de empleo, o de subcontrataciones o externalizaciones que puedan poner en peligro el nivel de empleo en la empresa.

Mediante la negociación colectiva se deberán regular los derechos y las garantías para todos los supuestos de movilidad funcional.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

9.4. Ordenación flexible de los tiempos de trabajo y descanso

En el II AENC se establece un conjunto de indicaciones para la regulación flexible del tiempo de trabajo que debe aplicarse sin menoscabo de los tiempos de descanso anual, semanal y diario fijados por ley y, en su caso, por el propio convenio colectivo.

Regulación que puede contemplar normas de flexibilidad ordinaria y otras de carácter extraordinario temporal, éstas últimas cuando así lo prevea y regule el convenio y existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable.

La flexibilidad del tiempo de trabajo debe ir acompañada de garantías y seguridad para las personas.

Los convenios sectoriales deben fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo y promover la adaptación en el ámbito de la empresa de lo establecido en el sector negociada con la RLT o en su defecto con las organizaciones firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión “ad hoc”.

Entre las medidas más destacables de flexibilidad indicadas en el II AENC están:

- La posibilidad de que la empresa haga una distribución irregular de un 10% de la jornada anual ordinaria aplicable.
- Disponer de una bolsa de 5 días al año que la empresa podría usar modificando el calendario anual.
- La racionalización del horario de trabajo para mejorar la productividad y para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

La Ley 3/2010 establece que, en defecto de pacto en convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que establezca la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, con respeto a los periodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley y con conocimiento previo del trabajador, con un mínimo de cinco días, del día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular.

Igualmente establece que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo que alcance con el empresario, respetando lo previsto en aquella. A tal fin se promoverán la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

En esta materia, la Ley vuelve a obviar el acuerdo de diálogo social y se decanta por regular de forma desequilibrada para las partes.

Lo que en el II AENC se establece como porcentaje de distribución irregular de la jornada con carácter indicativo para su regulación en los convenios colectivos, aquí se otorga directamente como derecho de libre disposición por el empresario en el caso de que no haya regulación en convenio colectivo o en un acuerdo de empresa.

CCOO promoverá la regulación en convenio de la distribución irregular de la jornada y la ordenación flexible del tiempo de trabajo en los términos indicados en el II AENC, con el establecimiento de procedimientos y garantías individuales y colectivas, eludiendo con ello la posibilidad de aplicación de lo establecido en la Ley para el supuesto de ausencia de regulación en convenio, y exigiendo la prevalencia de los derechos de las trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación.

10

Otras materias de negociación

- Formación y cualificación profesional.
- Prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- Igualdad de género en el ámbito laboral.
- Condiciones de empleo y trabajo sin discriminación.
- Responsabilidad social empresarial.

Criterios para la **negociación colectiva** y la **acción sindical**

10.1. Formación y cualificación profesional

- Avanzar en la mejora de la formación profesional y en el ejercicio del derecho a la formación y su reconocimiento en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollando, a través de la negociación colectiva, procedimientos y medidas que mejoren los derechos legales y promuevan la cualificación y el reconocimiento profesional de trabajadoras y trabajadores.
- Promover el desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional como instrumento eficaz para afrontar los retos pendientes: evolución de la actividad productiva y prospección de necesidades (Centros de Referencia, Comisiones Paritarias de formación), calidad de la formación (diversificación e incremento de la oferta), eficiencia en el uso de recursos públicos (oferta en centros públicos), prioridades sobre contenidos vinculados al cambio de modelo productivo.
- Impulsar la inversión empresarial en Planes de formación.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a las acciones formativas en la empresa en condiciones de igualdad.
- Regular el tiempo para la formación en la empresa y para la realización de otros estudios.
- Mejorar la calidad de la formación y la diversificación de la oferta formativa, poniéndola en relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones.
- Vincular la formación y la cualificación con la clasificación profesional.
- Reforzar el papel de la RLT en relación a la programación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones formativas en la empresa, así como en el desarrollo del nuevo permiso para la formación (20 horas/año para adaptarse a necesidades de la empresa).
- Ampliar las competencias y mejorar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de Formación en los sectores.

10.2. Prevención de riesgos laborales y medioambientales

Disminuir la siniestralidad laboral y hacer visibles las enfermedades profesionales para avanzar en su prevención son objetivos fundamentales de la acción sindical, máxime teniendo en cuenta las graves y negativas repercusiones que la crisis económica está teniendo sobre la actividad laboral y sobre la seguridad y salud en los centros de trabajo. Con esta finalidad CCOO impulsará las siguientes actuaciones:

- Promover planes de actuación, en los sectores y en las empresas, frente a la siniestralidad laboral.
- Promover iniciativas encaminadas a hacer aflorar las enfermedades profesionales y sus causas e implantar medidas preventivas y de eliminación de los factores que las producen.
- Integrar la prevención y erradicación de las distintas formas de acoso en el ámbito laboral en planes generales de prevención de riesgos laborales y establecer protocolos y procedimientos específicos.
- Mejorar los derechos reconocidos a los delegados y delegadas de prevención y Comités de Seguridad y Salud, especialmente en el acceso a la información y en la participación en las decisiones organizativas de la prevención en el seno de la empresa, en la definición de protocolos de vigilancia de la salud, en la implantación de las medidas de prevención.
- Designar, por y entre los representantes del personal, un delegado/a de medioambiente que asuma las funciones relacionadas con la gestión del medio ambiente en la empresa, entre otras, la de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa legal, así como del Sistema de Gestión Ambiental en aquellas empresas que lo hayan adoptado.
- Promover el uso de medios de transporte sostenibles en el desplazamiento a los centros de trabajo, implantando planes de movilidad, de empresa o territoriales, negociados con la empresa o, en su caso, con las organizaciones empresariales, con la Administración correspondiente y con las empresas u organismos que presten los servicios de transporte.
- Impulsar la concertación por las empresas de los acuerdos necesarios para la adquisición del llamado “ticket” de transporte ya que la modificación realizada en abril de 2010 en la Ley del IRPF considera como renta en especie exenta del impuesto una parte del gasto realizado en la adquisición del título individual de transporte público colectivo, siempre que se adquiera por este procedimiento y con un límite exento de 1.500 euros anuales.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

10.3. Igualdad de género en el ámbito laboral

Reforzar la acción sindical en torno a la negociación de los Planes de Igualdad:

- Normalizando la participación sindical en la elaboración del diagnóstico.
- Asegurando la eficacia normativa de los acuerdos, mediante la firma de las partes legitimadas para negociar en cada ámbito.
- Reforzando la articulación y complementariedad entre el Plan de Igualdad y el convenio colectivo de aplicación.
- Garantizando el registro de los acuerdos en Planes de Igualdad ante la Administración Laboral y su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Los convenios colectivos también deben incorporar medidas de igualdad y de apoyo a la conciliación tales como:

- Acciones positivas en el acceso al empleo, la formación y la promoción para corregir los efectos de normas convencionales o prácticas empresariales que perjudican la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Eliminación de las diferencias retributivas discriminatorias y corrección de las causas que las provocan.
- Promoción de la utilización por parte de los hombres del permiso de paternidad, adopción o acogimiento y de la reducción de jornada por cuidado de hijos y de familiares enfermos o con discapacidad.
- Complementar, a cargo de la empresa, la prestación económica por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave, y contemplar en convenio el derecho a acumular la reducción de jornada en jornadas completas.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género.

CCOO reclamará la activación de procedimientos de evaluación, en el marco del diálogo social bipartito y tripartito, de la aplicación de la LOIEMH en materia laboral, en especial sobre los Planes de Igualdad y las medidas incluidas en los convenios colectivos.

10.4. Igualdad de trato y no discriminación en el empleo y condiciones de trabajo

CCOO se propone centrar los esfuerzos en combatir la discriminación en la empresa y para ello:

- Promoverá la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de no discriminación y de respeto de la diversidad, con compromisos para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.
- Garantizará una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas, a las prácticas fraudulentas o abusivas en la aplicación de las normas laborales y en las condiciones de trabajo hacia las personas más vulnerables por sus condiciones personales o de procedencia.
- Evitará las dobles escalas salariales de entrada en los convenios colectivos para personas que inician su inserción laboral, especialmente jóvenes y población inmigrante.
- Priorizará el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad, fijando compromisos de contratación superiores a la Cuota de Reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISM); promoverá la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo.
- Fomentará medidas que favorezcan la integración laboral de las personas inmigrantes.

CCOO considera necesario avanzar en la defensa de los derechos de las personas LGBT (siglas bajo las que se reconocen el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales) en el acceso al empleo, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, en igualdad de trato y sin discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género. Promoverá la inclusión en los convenios de cláusulas que garanticen el reconocimiento de las parejas LGBT y el disfrute de permisos laborales en igualdad de condiciones.

CCOO reclamará la apertura de un nuevo proceso de trasposición a nuestra normativa de los objetivos y fines de las directivas europeas 2000/43/CE y 2000/78/CE, que debería culminar con la aprobación de una Ley de Igualdad de Trato, como marco idóneo para prevenir, atender y eliminar las formas de discriminación y para otorgar protección a las víctimas, una vez que el anterior proyecto de ley que se inició en 2011, caducó como consecuencia de la convocatoria de elecciones generales anticipadas.

Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical

10.5. Responsabilidad social empresarial

- Intervenir, a través de los instrumentos de negociación colectiva y acción sindical, en la política y actuaciones de responsabilidad social de las empresas, participando en todas sus fases de desarrollo: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación; en todas sus dimensiones: sociolaboral, medioambiental y buen gobierno y en los ámbitos de aplicación: empresa y cadena de subcontratación, nacional o internacional.
- Crear en empresas multinacionales redes sindicales para intercambio de información, puesta en común de política sindical, desarrollo de acciones solidarias de mutuo interés o acción sindical supranacional en cadenas de producción y distribución, contribuyendo a fortalecer estructuras sindicales internacionales y a construir un sindicalismo global.
- Fomentar el ejercicio de los derechos políticos por parte de mutualidades y fondos de pensiones de empleo en las juntas de accionistas de las empresas en las que invierten. Integrar criterios de inversión socialmente responsable (ISR) en sus políticas de inversión.
- Comunicar de forma transparente lo realizado en materia de ISR a partícipes, beneficiarios y a la sociedad.



confederación sindical
de comisiones obreras