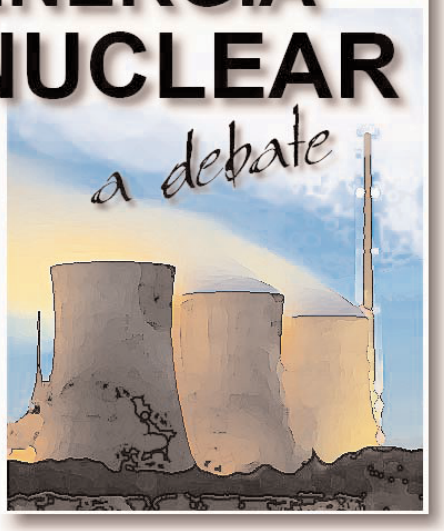
CONFEDERAL
Acción Sindical
y Políticas Sectoriales
CC.OO.
JUNIO 2006

La ENERGÍA NUCLEAR a debate



Diálogo Social
Acuerdo por el Empleo
Desarrollo de la Negociación Colectiva 2005-2006
Plan de trabajo por el Empleo
Planes de igualdad en la negociación
Convenios Colectivos
Observatorios Industriales
Responsabilidad Social de las Empresas
Colaboraciones

-Joaquín González-

El Consejo de Ministros del viernes 9 de junio de 2006 aprobó el Decreto-Ley para la reforma del mercado de trabajo que será remitido, para su convalidación, a las Cortes Generales.

CC.OO. destaca la oportunidad del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, para actuar contra el fraude y promover la contratación indefinida

El Acuerdo en materia de empleo se firmó el 9 de mayo

Es el primer acuerdo sobre empleo desde 1997, año en que se firmó el referido a la estabilidad en el empleo; el sindicato advierte, no obstante, que la mejora de la calidad del empleo no depende solo de las reformas de la normativa laboral sino del cambio del modelo productivo

CC.OO. considera que cerrar esta negociación con acuerdo refuerza el valor del diálogo frente a las decisiones unilaterales y permite que se abran camino las propuestas sindicales relacionadas con la mejora del empleo.
En este sentido, CC.OO. apuesta decididamente por el desarrollo pleno de las medidas acordadas, que se resumen en tres objetivos concretos:

- Actuar contra el fraude y los abusos en la contratación reforzando el cumplimiento de las normas laborales; poniendo límite al encadenamiento de contratos; abordando la cesión ilegal; garantizando derechos sindicales en las contratas; e incrementando la Inspección de Trabajo y la participación sindical en ella
- Seguir promoviendo la contratación indefinida y la conversión en fijo del empleo temporal
- Mejorar la protección ante la falta de empleo (de las prestaciones por desempleo y de los Servicios Públicos de Empleo), y mejorar la situación de quienes reciben prestaciones del FOGASA (salarios e idemnizaciones).

CC.OO. ESTABLECE UN PLAN DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DEL ACUERDO

1. ***Trasladar el Acuerdo a norma legal***

✓ Dar el visto bueno al borrador de Real Decreto Ley (RDL) que aprobará el Consejo de Ministros(CM). La entrada en vigor de las medidas de inmediato. (RDL aprobado por el CM el 9 junio 2006)

✓ Hacer un seguimiento de la posterior tramitación parlamentaria; preferimos convalidación del RDL, frente a la alternativa de tramitarlo como proyecto de ley.

2. ***Campaña informativa***

✓ Difundir el acuerdo y poner en valor el papel del sindicato.

✓ Relacionar el acuerdo laboral con los otros acuerdos: las medidas a favor de la igualdad laboral contenidas en la futura Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la creación del Sistema de Atención a las Personas con Dependencia y el reforzamiento del Sistema Público de Pensiones.

3. ***Planes de trabajo para promover la conversión de contratos temporales en indefinidos.***

✓ El primer objetivo es convertir el mayor número de contratos temporales en fijos, aprovechando el Plan extraordinario de bonificaciones vigente desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 2006.

✓ Todas las organizaciones de rama de CC.OO. concretarán planes de trabajo especifícos.

✓ Promover el conocimiento del acuerdo en la PYME.

✓ Apoyo a los delegados/as de CCOO para la promoción de la conversión de empleo temporal en fijo.

✓ Coordinación de la actuación de las ramas, que son el sindicato en la empresa, con la complementariedad de la estructura territorial.

La posición de CCOO y el texto del Acuerdo se puede descargar en www.ccoo.es

Desarrollo y seguimiento negociación colectiva 2005-2006

2005

El proceso de negociación

La negociación colectiva de 2005 (1.823 convenios a negociar y 3.127 convenios a revisar) está, al finalizar el mes de marzo de 2006, muy avanzada, con el 87% de los convenios a negociar y el 100% de los convenios a revisar ya registrados por la estadística de convenios colectivos del MTAS. De los 1.823 convenios a negociar en 2005, por haber finalizado su vigencia en el año anterior, están pendientes de registrar 465, pero teniendo en cuenta el desfase habitual entre firma de un convenio, publicación en el Boletín Oficial correspondiente y registro en el Boletín estadístico del MTAS, podemos pensar que una gran parte de estos convenios tienen la negociación cerrada, pero pendiente del procedimiento administrativo de registro y publicación.

El volumen de convenios firmados por CC.OO. en el año 2005, alcanzó al 66,4% del total de convenios (negociados y revisados) y al 97,7% de los trabajadores y trabajadoras.

No obstante, conviene identificar los convenios que realmente están sin cerrar y cuál es el estado de la negociación en estos momentos, en primera instancia los convenios sectoriales estatales (según los datos registrados quedan pendientes de firma seis convenios) y, en la medida de lo posible, los convenios más significativos de otros ámbitos.

A esto hay que añadir que existe un número muy amplio de convenios que aparecen en el registro del MTAS pendientes de renovar y con la vigencia vencida desde antes de 2004. Una parte importante de ellos son convenios sectoriales, es decir, convenios que se negocian desde estructuras sindicales de CC.OO. y/o UGT.

Convenios de nueva creación

Con vigencia inicial de 2005 se han constituido 230 nuevos convenios colectivos, que afectan a 53.342 personas. Del total de nuevos convenios, CC.OO., ha firmado 109, que afectan, no obstante, a 46.358 trabajadores, de lo que cabe deducir que los 121 convenios de nueva creación no firmados por CC.OO. afectan tan sólo a 6.994 trabajadores.

De los 230 nuevos convenios, tan sólo 13 son convenios sectoriales, 4 de ellos de ámbito de Comunidad Autónoma, 1 de ámbito estatal, y 1 de grupo de empresa. Los convenios de empresa son 217.

El incremento salarial

El incremento salarial medio, inicialmente pactado, ha sido del 3,02 %. A finales de enero de 2006, una vez conocida la inflación real de 2005, que se situó en el 3,7%, la activación de la cláusula de garantía salarial de los convenios que la contemplan, ha significado un aumento del incremento pactado, variable según el tipo de cláusula pactada, que ha permitido mantener en dichos convenios, en todo o en parte, la mejora inicialmente pactada.

En 2005 el 55,1% de los convenios han tenido alguna de las modalidades de cláusula de revisión, afectando al 74,8 % de las personas sujetas a convenio.

La jornada pactada

La jornada media se situó en 1.752,54 horas anuales, dato positivo que recupera la tendencia de reducción anual de la jornada pactada.

La reducción de jornada se ha pactado en el 23,1% de los convenios, afectando al 21,9% de los trabajadores y trabajadoras.

Empleo

Las cláusulas orientadas a promover la estabilidad del empleo, mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos o la limitación de la contratación temporal, tienen una presencia escasa en los convenios colectivos; la primera de ellas está incluida en el 12,9% de convenios que abarcan al 24,1% de los trabajadores y trabajadoras cubiertos por negociación colectiva; la segunda, tan sólo aparece de forma explícita en el 4,1% de los convenios, y abarcan al 9,3% de los trabajadores.

Igualdad de oportunidades y otras materias

Las cláusulas relativas a la igualdad de oportunidades han alcanzado un volumen significativo, en cuanto al porcentaje de convenios que las contienen, el 23,1%, y sobre todo en cuanto a las personas incluidas en dichos convenios, que suponen el 52,2% del total..

Por otro lado, las cláusulas relativas a garantizar la igualdad de trato hacia colectivos con especiales dificultades en el empleo, salvo las relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, siguen siendo meramente anecdóticas

Junto a las materias más tradicionales, empiezan a aparecer algunos acuerdos sobre regulación del uso del correo electrónico, la creación de la figura del delegado territorial de prevención de riesgos, la coordinación sindical y empresarial entre empresa principal y subcontratas, o actuaciones que pudieran incluirse en el ámbito de la materia de responsabilidad social empresarial.

Desarrollo y seguimiento negociación colectiva 2005-2006

2006

La negociación colectiva de 2006 (1.973 convenios a negociar y 2.842 convenios a revisar) según datos MTAS de abril de 2006, arroja un resultado muy desigual; sólo el 5,7% de los convenios a negociar aparecen registrados como renovados, mientras que las revisiones de convenios plurianuales representan el 94,6% del total de los convenios a revisar. Teniendo en cuenta el desfase habitual entre firma de un convenio, publicación en el Boletín Oficial correspondiente y registro en el Boletín estadístico del MTAS, podemos pensar que a mediados del mes de junio pudieran estar cerrados algo más del 15% de los convenios que deben ser renovados en 2006. Por esta razón ello es necesario esperar a disponer de datos más representativos para realizar un primer análisis de los contenidos de los convenios en lo que va de año.

Previsión de convenios a negociar	1.973	40,97%
Previsión de convenios a revisar (plurianuales)	2.842	59,03%
totales	4.815	100%

Evolución de la negociación a 30 abril 2006

	Núm. y porcentaje	Nº Personas
Convenios negociados	112 (5,7%)	575.068
Convenios a revisados (plurianuales)	2.688 (94,6%)	5.796.799
totales	2.800 (58,2%)	6.371.867
De los convenios negociados en los que participó CC.OO.	63 (56,3%)	499.102 (86,8%)
De los convenios revisados en los que participó CC.OO.	1.798 (66,9%)	5.698.836 (98,3%)
totales (presencia de CC.OO.)	1.861 (66,5%)	6.197.938 (97,3%)

La negociación colectiva y el reciente acuerdo de empleo

En lo que queda de negociación colectiva hay que sacar el máximo provecho al reciente Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo.

La idea es fijar cláusulas de empleo dirigidas a impulsar la contratación estable, la eliminación del fraude en la contratación, el control de la cadena de subcontratación y la información, consulta y participación de la representación sindical en materia de empleo y contratación.

Se trata, no sólo de incrementar el número de convenios que contienen cláusulas de empleo, sino que el contenido de las mismas se ajuste lo más posible a los objetivos sindicales.

Asi, interesa aprovechar el periodo de aplicación del Plan extraordinario de bonificaciones a la conversión (previsiblemente de julio a diciembre de 2006), que debe favorecer no sólo las iniciativas empresariales unilaterales sino también los acuerdos colectivos en los sectores y empresas; así como el programa de bonificaciones a la contratación indefinida inicial de mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, parados de al menos 6 meses en tal situación y personas con discapacidad.

Junto a esto, es importante que, siempre que sea posible, la negociación colectiva contemple instrumentos que permitan prevenir y evitar actuaciones empresariales indeseables, como la extinción de contratos de aquellos trabajadores que estén próximos a acumular una antigüedad en el puesto susceptible de convertir su contrato temporal en indefinido, porque con ello se vulnera el espíritu y el objetivo de la norma acordada con el consenso de las organizaciones empresariales. En cualquier caso, de darse este supuesto, la acción sindical debe ser contundente en la denuncia de una actuación previsiblemente fraudulenta.

En desarrollo del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo

Plan de actuación de CCOO para potenciar las cláusulas de empleo estable y control de la subcontratación

Impulsar la contratación indefinida

✓ ***Convirtiendo contratos temporales en indefinidos:***

☒ Acordando la conversión de los contratos de duración determinada, incluidos los formativos y los de relevo, en contrato indefinido.

☒ Estableciendo criterios para la conversión de contratos eventuales y temporales a tiempo parcial en fijos discontinuos en los sectores y empresas que por el carácter cíclico de sus actividades usan de forma intensiva estas modalidades de contratación.

✓ ***Potenciando el uso de los contratos indefinidos:***

☒ Acordando la utilización como contrato de inicio de las modalidades de contratación indefinida (ordinario y de fomento de empleo).

✓ ***Limitando la contratación temporal:***

☒ Estableciendo cláusulas que limiten el volumen de contratación temporal o que comprometan un determinado volumen de empleo fijo.

☒ Limitando la posibilidad de utilizar la ampliación de la duración del contrato eventual hasta 12 meses en un periodo de 18 meses -que puede acordarse en un convenio sectorial- a aquellas empresas que no superen un determinado volumen de empleo temporal, por debajo de la media del sector.

✓ ***Limitando el encadenamiento de contratos temporales:***

☒ Recogiendo la conversión a indefinido del contrato de toda persona, de plantilla propia o contratada a través de ETT, que haya tenido dos o más contratos de duración determinada, durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, en un periodo de 30 meses.

✓ ***Estableciendo requisitos para limitar el encadenamiento de personas en un mismo puesto de trabajo:***

☒ Fijando condiciones y causas en las que no pueda ocuparse un puesto de trabajo con persona diferente a la que lo haya venido ocupando.

☒ Fijando criterios para la conversión a contrato indefinido cuando concurren dos o más personas en un mismo puesto de trabajo que acumulen entre todas más de 24 meses en un periodo de 30 meses.

☒ Las condiciones, causas y criterios para este supuesto podrá establecerse de forma genérica en el convenio sectorial, delegando su concreción al acuerdo con la representación sindical en el ámbito de la empresa, dentro de los límites generales establecidos.

Actuar contra el fraude y el abuso en la contratación

✓ ***Ajustando los requisitos de edad del contrato formativo a los nuevos límites legales:***

☒ Menores de 21 años, con carácter general, siendo las únicas salvedades la de los contratos con alumnos de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, donde el límite de edad opera en los 24 años; y en la contratación de personas con discapacidad y desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de Talleres de Empleo, que no tiene límite de edad.

✓ ***Eliminando cualquier referencia a los contratos de inserción, que desaparecerá con la entrada en vigor de la nueva normativa.***

✓ ***Estableciendo requisitos que impidan la cesión ilegal de mano de obra:***

☒ Recogiendo la exigencia de que cualquier prestación de un servicio debe realizarse con empresas que, o bien estén sujetas a convenio sectorial de ETT o, disponiendo de convenio propio, tengan una actividad específicamente relacionada con el servicio que prestan y cuenten con estructura propia y estable.

Plan de actuación de CCOO para potenciar las cláusulas de empleo estable y control de la subcontratación

Controlar la cadena de subcontratación

✓ ***Desarrollando instrumentos de control e intervención sindical en los centros de trabajo donde conviven empresa principal, contratas y subcontratas:***

☒ Recogiendo la obligación de que la empresa principal cuente con un libro de registro en los centros de trabajo compartidos con empresas contratistas y subcontratas, libro que debe estar a disposición de la RLT de cualquiera de las empresas concernidas y de la Administración Laboral.

☒ Incorporando el derecho de la RLT de la empresa principal a representar a los trabajadores de las contratas y subcontratas que carezcan de RLT en la propia empresa, en todos aquellos asuntos que afectan a las condiciones de ejecución de la actividad laboral que desarrollen en el centro de trabajo de la empresa principal.

☒ Estableciendo el derecho de reunión de la RLT de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan el mismo centro de trabajo, para la coordinación del trabajo sindical en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, y desarrollando específicamente las siguientes cuestiones:
- Uso de locales sindicales.
- Posibilidad de ampliación del crédito horario o del uso de bolsa de horas compartidas.
- Uso de tablones de anuncio y correo electrónico para difundir la información relacionada con esta coordinación sindical.

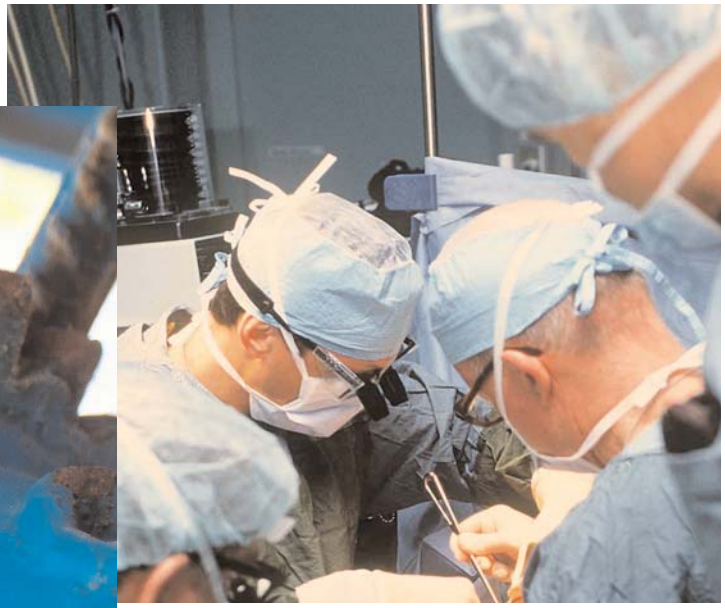
Mayor participación sindical

✓ ***Garantizar la información, consulta y participación de la representación sindical en materia de empleo, contratación y subcontratación:***

✓ ***Otorgar competencias a la Comisión Paritaria del Convenio o, por delegación de ésta, a una Comisión específica, para el seguimiento de la evolución de estas materias.***

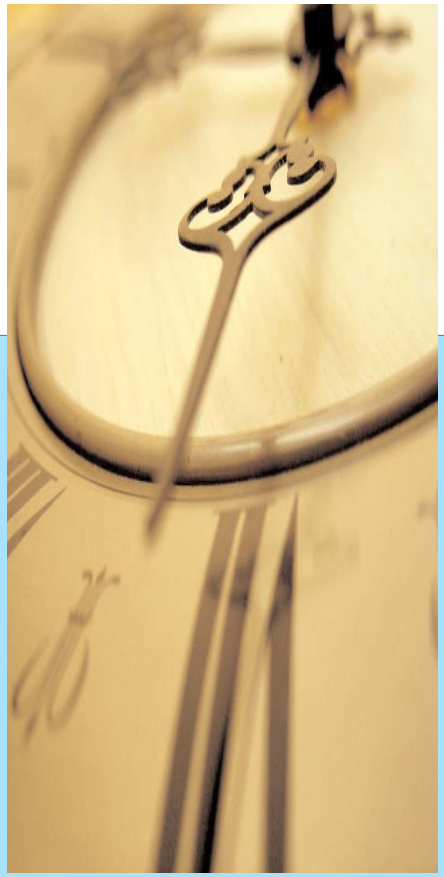
✓ ***Establecer, en el convenio sectorial, la obligación de constituir Comisiones Mixtas en las empresas de más de 250 trabajadores, incluidas en el ámbito funcional del convenio, con similares funciones a las otorgadas a la Comisión sectorial o, en su defecto, la obligación de la empresa de remitir, a la Comisión Paritaria del Convenio Sectorial, un informe anual sobre la evolución de estas materias en cada uno de sus centros de trabajo.***

✓ ***Desarrollar y ampliar los derechos de información que debe recibir la representación sindical en la empresa (informes periódicos, copias básicas de los contratos, copia de los contratos de puesta a disposición, pliegos de condiciones, etc…).***



La Confederación Europea de Sindicatos (CES) adoptó el pasado 30 de mayo una resolución en la que reclama al Consejo y a la Comisión Europea que respeten la posición del Parlamento Europeo en relación a la propuesta de modificación de la Directiva de Tiempo de Trabajo.

La Confederación Europea de Sindicatos insta al Consejo de Empleo de la UE a no socavar la Directiva de Tiempo de Trabajo



Texto de la Resolución

"En la reunión del 1 de junio, el Consejo Europeo para el Empleo, Política Social, Salud y Asuntos de los Consumidores intentará alcanzar un acuerdo político en la revisión de la Directiva de Tiempo de Trabajo.

De acuerdo con reciente información, la Presidencia austriaca dirige el Consejo hacia compromisos, en puntos clave de la Directiva, que claramente minarán su papel de mínima protección frente a las largas e irregulares jornadas de trabajo, a expensas de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y sus familias.

La CES continúa apelando a los grupos de interés y especialmente a los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de los Estados Miembros para que no se ceda en esta importante cuestión.

La CES acogería gustosamente un avance en el punto muerto en que se encuentra la Directiva de Tiempo de Trabajo, pero cualquier revisión tendrá que proporcionar modernas y sostenibles respuestas a problemas actuales, y no volver a posiciones obsoletas. Trabajadores, empresas y proveedores de servicios públicos en Europa necesitan soluciones inteligentes para sus necesidades respecto a la flexibilidad, partiendo de una cooperación y consulta útil entre los agentes sociales a todos los niveles, en vez de un recurso simplista y unilateral a las largas, irregulares y a menudo improductivas horas de trabajo.

Estas soluciones deben estar en línea con los Tratados Europeos y respetar los derechos fundamentales.

El Consejo de Competitividad mostró que puede prestar atención a los mensajes claros del Parlamento Europeo. El acuerdo político en la Directiva de Servicios fue bienvenida por el presidente del Consejo, el Ministro Bartenstein, como una victoria para la Europa democrática.

Dejemos al Consejo de Empleo, bajo la dirección del mismo presidente, ser también consistente y respete, en la revisión de la Directiva de Tiempo de Trabajo, la clara posición del Parlamento Europeo como voz democrática de los ciudadanos y los trabajadores de Europa".

Recordatorio de los criterios colnfederales en materia de jornada y ordenación del tiempo de trabajo

DURACIÓN DE LA JORNADA

- Impulsar la reducción de la jornada laboral en aquellos sectores y empresas que mantienen jornadas superiores a la media pactada en el conjunto de los convenios colectivos en vigor en 2005 (fué de1.755,10h.)
- Fijar límites en la jornada semanal y diaria; establecer los tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas; duración y periodos de vacaciones; días de libre disposición.

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA FIJACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

- Negociar el calendario laboral.
- Regular las bolsas de disponibilidad, con indicación de causas, acuerdo previo con la representación sindical, periodo mínimo de preaviso, causas justificadas de exclusión, etc.
- Fijar tiempos compensatorios por cambios de horarios.
- Evitar regulaciones de la jornada basadas en la negociación individualizada entre empresa y trabajador.
- Evitar discriminaciones en la asignación de turnos y jornadas especiales.

Cambiar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y eliminar las discriminaciones que por razón de género se producen en el ámbito laboral es un objetivo sindical de primer orden.

Acuerdos y Medidas de Igualdad en la Negociación Colectiva

La negociación colectiva ha iniciado el camino de la adopción de medidas y acuerdos o planes de igualdad dirigidas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, respondiendo a la iniciativa sindical que desde hace algunos años viene siendo una prioridad en los criterios y orientaciones para la negociación colectiva, y que han tenido su reflejo en los Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva firmados con las Confederaciones empresariales en estos últimos años.

La novedad e importancia de los acuerdos y medidas que han sido adoptadas y la perspectiva cercana de la entrada en vigor, previsiblemente a principios del próximo año, de la futura Ley de Igualdad, en la que se establece el "deber de negociar medidas y, en su caso, planes de igualdad" en los convenios colectivos, hace aún más conveniente dar a conocer los Acuerdos que ya se están adoptando para que puedan servir de ayuda, con las adaptaciones que sean necesarias u obligadas, para preparar la negociación colectiva en otras empresas y sectores en relación a esta materia.

Próximamente la web de la Confederación Sindical de CC.OO. permitirá acceder a un dossier recopilatorio de todos los Acuerdos de igualdad adoptados, en el marco de la negociación colectiva, entre las representaciones empresariales y sindicales y tienen como elementos comunes, por un lado, el hecho de ser negociados entre las partes que ostentan la legitimidad y representatividad para adoptar acuerdos en materia de relaciones laborales; se trata, por tanto, de acuerdos jurídicamente vinculantes y con eficacia normativa. Por otro lado, también tienen en común el hecho de que su enfoque no está limitado a los problemas laborales de las mujeres, sino que se realizan desde un enfoque de género en las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

Estos dos elementos comunes son esenciales desde la perspectiva sindical y del reconocimiento de derechos laborales, y los hacen substancialmente diferentes de otro tipo de actuaciones unilaterales que algunas empresas ponen en práctica, con el concierto, la mayoría de las veces de organismos de igualdad de las Administraciones Públicas.

Establecer Acuerdos de igualdad en sectores y empresas grandes y medianas, que incluyan como contenidos básicos:

- Fijar los compromisos y objetivos.
- Planificar su ejecución.
- Establecer las medidas y actuaciones.
- Crear instrumentos de seguimiento y evaluación con participación sindical.
- Dotar de recursos económicos la implementación del Plan.

Incluir medidas de acción positiva en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva:

- Como criterio general, la formula más adecuada de regular las acciones positivas es la de preferenciar, a igualdad de méritos, al sexo femenino, ya que es el que presenta mayores niveles de desempleo, de temporalidad, de exclusión profesional y menores niveles de reconocimiento profesional y retributivo.

En casos excepcionales (por ejemplo si se trata de promover la integración de hombres en funciones mayoritariamente realizadas por mujeres), o como opción alternativa más factible de asumir por las representaciones empresariales, puede aceptarse que la preferencia se conceda al sexo menos representado en la empresa o sector.

Ámbitos en los que se están abordando los Acuerdos de Igualdad en la Negociación Colectiva

Las materias abordadas por los interlocutores sociales se refieren a la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, el acoso moral y sexual y la violencia de género y medidas para compatibilizar la vida laboral, personal y familiar. Algunas de estas cuestiones son materias novedosas en los convenios colectivos ya que hasta hace poco han estado ausentes o no eran relevantes en la negociación colectiva.

Junto a Acuerdos y Planes de Igualdad conformados como tal, también existen un número creciente, aunque aún poco significativo, de Convenios que establecen un conjunto de medidas muy amplias y variadas en cuanto a las materias que tratan, reflejo de la significación que las partes han querido darle a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

MINEROMETALURGICA

■ En la Federación Minerometalúrgica, son algunas grandes empresas del sector de automoción las que han alcanzado algunos novedosos Acuerdos, en el Grupo PSA Peugeot-Citroen; en Renault España y en Iveco Pegaso.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

■ Plan Concilia, en la Administración General del Estado.
■ Acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la Administración Autonómica de Aragón.
■ Acuerdo laboral en el Ayuntamiento de Fraga: aplicación del Plan Concilia y mejoras adicionales.
■ Plan Concilia, acordado por las centrales sindicales y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
■ Acuerdo sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia; Acción Social, Conciliación de la Vida familiar y profesional, Prevención y ayuda a víctimas de violencia de género,…

COMFIA

■ En los sectores de la Federación de COMFIA, se han alcanzado acuerdos en las siguientes empresas y grupos: Convenio General de Banca; Convenio sector estatal Cajas Rurales; Banco Santander Consumer; Banco de Valencia; Caixa Galicia; Caja de Ahorros del Mediterráneo; Caja Madrid; Caixa de Manlleu; Caixa D'Estalvis de Manresa; BBVA; Banco Popular; Banesto; Banco Santander, Central, Hispano; Banco Sabadell; Caja El Monte-San Fernando.

FITEQA

En FITEQA, destaca el Plan de igualdad entre hombres y mujeres, en el Grupo Repsol YPF, integrado en el IV Acuerdo Marco que regula las condiciones laborales en el Grupo, así como la inclusión de medidas de acción positiva, mejoras en conciliación de la vida laboral y familiar, protección de la maternidad y de las situaciones de acoso sexual en los convenios sectoriales estatales de: Químicas, Textil-Confección, Perfumerías y Afines, Calzado, Droguerías y Afines, y en Convenios de empresa como Repsol Investigaciones Petroliferas, S.A. (Tarragona).

ENSEÑANZA

■ CC sectorial estatal de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad: mejoras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar; creación de una Comisión de Igualdad.
■ CC sectorial de las Universidades públicas de Cataluña: Comisión de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres con amplias funciones.

FECOHT

■ Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual para la empresa El Corte Inglés, S.A.
■ Acuerdo básico para la elaboración de un Plan de Igualdad en El Corte Inglés.
■ Convenio Colectivo (CC) sector estatal Grandes Almacenes: mejoras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, protección de la maternidad, protección contra el acoso sexual y moral, protección de las mujeres víctimas de violencia de género, creación Comisión sectorial de Igualdad.
■ CC Paradores de España, CC empresa Decathlon España; CC empresa Establecimientos Viena; CC Supermercados Día: mejoras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, protección contra el acoso sexual y moral, protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

Negociaciones en curso:
- Desarrollo de los contenidos del Acuerdo básico sobre el Plan de Igualdad, en El Corte Inglés.
- Grupo de trabajo constituido en Supermercados Caprabo para proponer medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

La inflación camina desbocada sin perspectivas de control

El crecimiento de los precios del 0,4% en mayo eleva la inflación al 2,1% en tan solo cinco meses del presenta año, y vuelve a incrementar la tasa interanual de los últimos doce meses hasta el 4%, por lo que un mes más la inflación camina desbocada sin perspectivas de control.

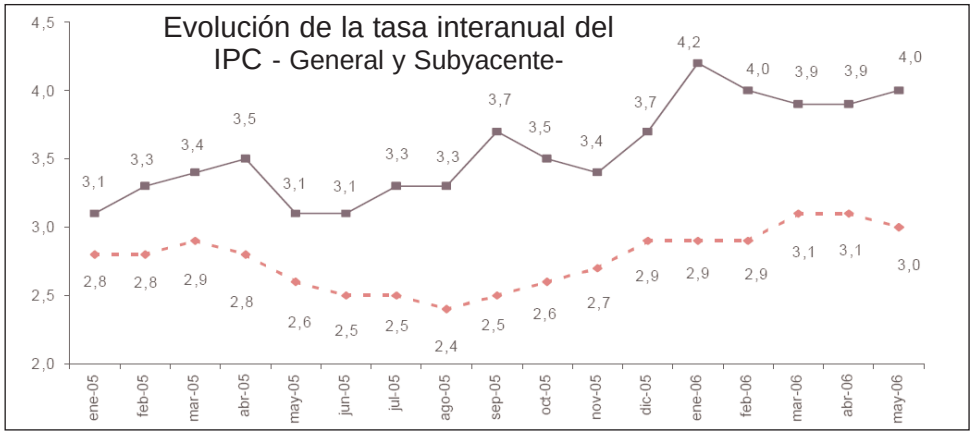
La negativa evolución del grupo de vestido y calzado (0,109%) y del transporte (0,174%) son las principales causas del aumento en el índice general en el mes de mayo, pero cuando se observa la evolución en los últimos doce meses se comprueba que la mayor parte de los grupos ha tenido un comportamiento nada favorable con subidas por encima del 3,5%: alimentos (3,6%), vivienda (7,5%), transporte (7,8%), enseñanza (3,9%), hoteles, bares y restaurantes (4,5%) y otros bienes y servicios (3,5%).

La inflación subyacente (sin alimentos no elaborados ni productos energéticos) se mantiene muy elevada (3%) casi un punto superior al objetivo de inflación del Gobierno para el global de los precios. La evolución de este índice donde no se recoge el impacto directo de los precios energéticos muestra los problemas estructurales de control de precios en España, consecuencia de la falta de compromiso de una parte de los empresarios y de la ausencia de políticas directas de los Gobiernos Central y Autonómicos.

Comisiones Obreras considera que la economía española muestra un claro exceso de consumo para su capacidad productiva con consecuencias graves en inflación y déficit con el exterior. La continuidad de estos desequilibrios, un escenario desafortunadamente creíble, limitará su capacidad futura de crecimiento y afectará negativamente a los ciudadanos españoles.

CC.OO. no comparte la complacencia del Gobierno ante esta situación y le sugiere reflexionar en profundidad para reconocer los problemas sin esconderse en la bondad de algunas cifras macroeconómicas, dando así el primer paso para buscar un consenso y poder así implantar soluciones.

Una vez más se reitera la necesidad de disponer de cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos, en esta dirección la renovación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva, una vez más, verifica su plena utilidad u vigencia.



Preacuerdo que afecta a más de 163.000 personas

El Convenio del Textil-Confección

El 23 de mayo se firmó el preacuerdo del Convenio Colectivo de la industria del Textil y la Confección de España, de eficacia directa en todo el país excepto en Navarra donde existe un convenio sectorial diferenciado. Según datos del INE afecta a 163.742 trabajadoras y trabajadores (144.868 en empresas de más de 5) en 26.508 empresas (7.016 de más de 5 trabajadores).

Contenidos esenciales

Vigencia: 2 años, de 1.1.2006 a 31.12.2007

Incremento salarial: garantía de 0,5% anual por encima del IPC, con cláusula de revisión retroactiva en lo que el IPC a 31 de diciembre supere el del 31 de diciembre del año anterior.

Ordenación del tiempo de trabajo: Criterio general e jornada continuada en las empresas con un solo turno de trabajo.Garantía de 21 días seguidos de vacaciones a comenzar en lunes, salvo acuerdo en sentido contrario.

Desarrollo de las funciones del Observatorio Industrial Sectorial: fijando pautas de actuación y objetivos a fin de conseguir un conocimiento regular de la actividad productiva y los procesos de internacionalización industrial.

Nuevos derechos de intervención sindical en las empresas de más de 80 trabajadores: desarrollando lo ya establecido en el Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores, se establecen derechos de información en las empresas. En las empresas intercentros y en las filiales de empresas multinacionales extranjeras, la información debe hacerse del conjunto y su desglose por centros.
Información sobre la aplicación de los Códigos de Conducta y medidas correctoras en los supuestos de incumplimiento.

Desarrollo de los derechos de las Federaciones sindicales españolas e incorporación al seguimiento sindical de las Federaciones sindicales europea e internacional: a la vez que se consolidan los plenos derechos de intervención directa de las Federaciones sindicales españolas en el seguimiento de la marcha de las empresas, incluidos los nuevos derechos ahora incorporados, se establece por primera vez la posibilidad de asistencia a estas reuniones con la empresa por parte de las Federaciones sindicales europea (FSE:THC) e internacional (FITTVC).

Preacuerdo para el grupo REPSOL-YPF

El 16 de mayo se firmó el preacuerdo del IV Acuerdo Marco para el Grupo Repsol-YPF entre la dirección de la empresa y las Federaciones Sindicales FIA-UGT y FITEQA-CCOO. Firmado el preacuerdo se abre el proceso de negociación de los convenios colectivos afectados por él, extendiéndose el ámbito de aplicación a los trabajadores de las tiendas "Sprint", y a los de la empresa "Solgas" a partir de 2.007.

Contenidos esenciales

Vigencia: 3años, de 1.1.2006 a 31.12.2008

Polílitica salarial: El incremento será del IPC+0,75% en cada año de vigencia, estableciéndose la correspondiente cláusula de revisión salarial para garanizar la actualización de los salarios en caso de desviación del IPC. Se reconocen a efectos de antigüedad los periodos trabajados con carácter temporal en los dos años anteriores a la fijeza.

Empleo: Se mantiene el sistema actual para la jubilación parcial y el contrato de relevo. Esto supondrá la jubilación de unas mil personas y la contratación de otro número similar.

Inserción Laboral de Personas con discapacidad: Se acuerda durante la vigencia de este Acuerdo Marco la contratación de 190 trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Movilidad Inter-empresas: Siguen teniendo carácter voluntario y se han actuliazado las indemnizaciones que se contemplan para este supuesto, así como la futura revisión anual de dichos valores.

Jornada: Se acuerda una reducción de 8 horas en 2.006 para todas las empresas del grupo que estén por encima de las 1.715 horas efectivas año. A partir de 2.007 se amplia en 7 viernes la jornada intensiva anual.

Planes de Pensiones: Se amplía el periodo de aportación de la empresa al Plan de Pensiones. Se incorporan al Plan los trabajadores de Repsol-Petróleo afectados por los convenios de hostelería y sanidad en Puertollano y Cartagena.

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Políticas de Igualdad: Acumulación en descansos completos del periodo de lactancia, la reducción de jornada por razones familiares se amplía de 6 a 8 años, y se establece la licencia por paternidad de 10 días naturales. Se integra en el Acuerdo Marco el Protocolo de Igualdad de Oportunidades.Medidas contra la vioolencia de género.

Participación sindical en la RSC.

Mejoras en salud laboral con el desarrollo del art. 24 de LPRL

La ENERGÍA NUCLEAR a debate

Como consecuencia del compromiso contraído por el Gobierno en el debate sobre el Estado de la Nación del mes de mayo de 2005, en noviembre del mismo año se constituyó la "Mesa de diálogo sobre la evolución de la energía nuclear en España", conformada por 46 representantes de las diferentes instituciones políticas, profesionales, sociales y sindicales, y presidida por el Secretario General de Energía del Ministerio de Industria.

En total se realizaron siete reuniones, desde la mencionada de noviembre de 2005 hasta la última de mayo 2006, de las que se elaboró un informe describiendo lo tratado así como las conclusiones alcanzadas -que no podían ser unánimes ni mayoritarias, por las dificultades existentes a la hora de valorar la representatividad existente- con el objetivo de trasladarlo al Parlamento en el debate sobre el estado de la Nación del pasado mes de mayo.

La mesa de diálogo se configuró como un foro de debate técnico y político, relacionado con las posibilidades reales de sustitución de la potencia nuclear instalada por la procedente de otras tecnologías, teniendo en cuenta sus efectos sobre la seguridad del suministro, el coste de producción y el medio ambiente, así como la conveniencia de integra

ción del debate sobre esta energía dentro de uno más general sobre la futura política energética. Para ello, se establecieron cuatro sesiones temáticas en las que se abordaron temas relacionados con la estrategia para la gestión de los residuos radiactivos de alta actividad; la información a la sociedad y su participación en los mecanismos de toma de decisiones; el régimen normativo aplicable al ámbito nuclear; y la cobertura de la demanda energética en España y la energía nuclear.

Para CC.OO. es preciso alcanzar un acuerdo consensuado sobre la evolución de las centrales nucleares en España. Y se debe hacer teniendo en cuenta distintos factores: el período razonable de seguridad, la evolución de la población y de la demanda, la aportación de las centrales a la producción de energía eléctrica, el cumplimiento de los compromisos medioambientales adquiridos por nuestro país para reducir la emisión de gases de efecto invernadero, el desarrollo económico, industrial y tecnológico.

Desde CC OO se propuso la necesidad de que el debate incorporara aspectos relacionados con el empleo, las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores y de las trabajadoras de las centrales nucleares, de manera que se estudien en profundidad todos los potenciales riesgos para la salud de los trabajadores y de la población en las diferentes fases del ciclo.

Iniciativa que fue asumida por la Mesa, por lo que la Secretaría del Sector Eléctrico de la Federación Minerometalúrgica y el Director del ISTAS presentaron la ponencia sobre "Situación laboral, de salud y seguridad de los trabajadores en el ámbito de las centrales nucleares". Informe que fu acompañado, en otra de las sesiones, por la aportación del sindicato en materia de "Criterios sindicales ante el posible cierre de las centrales nucleares".

Posición de CC.OO.

- La necesidad de buscar soluciones a futuro de las centrales nucleares en aspectos fundamentales, tanto relacionados con el mantenimiento de las instalaciones mediante inversiones como para la seguridad en el ámbito social y profesional de sus trabajadores, a través de legislar las medidas necesarias para que se realicen los controles de mantenimiento y seguridad con plantillas suficientes y estables.
- Es imprescindible la búsqueda de consenso para encontrar las soluciones más efectivas posibles en materia de gestión de los residuos radiactivos. Y el Almacén Temporal Centralizado (ATC) puede ser una apuesta transitoria importante, sobre todo porque incorpora un potencial de desarrollo tecnológico que es preciso aprovechar de cara a resolver los problemas de seguridad generados por los deshechos nucleares.
- La energía es un bien de consumo único y desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico, humano y del medio ambiente. Por esa razón, las decisiones energéticas deben ser transparentes, sobre todo aquellas que, como la nuclear, requieren la puesta en marcha de medidas de seguridad, permitiendo una participación activa de los ciudadanos y un control democrático.
- Las inversiones en I+D+i deben jugar un papel determinante a la hora de resolver el problema energético, dirigiendo sus objetivos hacia todas las fuentes de energía, sin descartar ninguna. El objetivo es abordar los cambios necesarios del mix tecnológico que se traduzcan en modificaciones del actual sistema energético español.

En resumen, para CC.OO. la industria nuclear debe mantener un compás de espera activa ante el desarrollo de nuevas propuestas tecnológicas que pudieran superar los niveles de seguridad actuales, así como el problema de los residuos, sin ampliar el parque. Si no se producen desarrollos en este sentido, que eliminen los inconvenientes actuales de generación eléctrica mediante centrales nucleares, debería sustituirse este tipo de energía por otras con menos riesgos.

LOS OBSERVATORIOS INDUSTRIALES

APUESTA POR LA INDUSTRIA EN EL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL

En la Declaración para el diálogo social 2004: Competitividad, empleo estable y cohesión social, El Gobierno, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes establecen como objetivo común el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de crecimiento económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.

Para el logro de este objetivo es preciso apostar por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad. En este marco, se expresa la voluntad de abordar actuaciones de política industrial que consoliden el crecimiento, la creación de empleo y la riqueza en el contexto de una economía globalizada.

En este sentido, el punto séptimo de la Declaración establece que: "El Gobierno y los interlocutores sociales comparten la necesidad de diseñar políticas industriales y de medio ambiente que favorezcan inversiones de mayor nivel tecnológico. Para ello, es necesario políticas horizontales e impulsar análisis detallados de los sectores industriales mediante observatorios específicos. Y, junto a ello, se proponen abordar el desarrollo de los compromisos y las consecuencias sobre la actividad productiva y el empleo del Protocolo de Kioto".

En definitiva, la pretensión es abrir los cauces de diálogo apropiados para abordar el futuro de la industria en nuestro país desde tres ámbitos de actuación:

- En el marco de un pacto por la industria. Previsto concretar en este año.
- Mesas para el seguimiento del PNA de derechos de emisión. Puestas en marcha, mediante RD, para siete sectores durante este año.
- La constitución de Observatorios industriales sectoriales. En fase de desarrollo desde mediados del 2005 para seis sectores industriales, incorporando dos nuevos en 2006.

Aproximaciones para un pacto por la competitividad de la economía española

Se trataría de establecer estrategias macro y microeconómicas que compaginen crecimiento económico y desarrollo tecnológico, dirigiendo los principales objetivos hacia un nuevo modelo industrial sustentado en transformaciones estructurales y especialización tecnológica y productiva, cuyos factores prioritarios deben ser la calidad y la innovación, y afectando directamente a la cantidad y calidad del empleo industrial. Todo ello, a través de:

- Un pacto tecnológico dirigido hacia el desarrollo de la sociedad del conocimiento.
- Una política energética y medioambiental más eficiente.
- Análisis detallado de los sectores sometidos a competencia internacional.
- Análisis específicos para acometer estrategias dirigidas hacia sectores industriales emergentes que favorezcan la especialización productiva.
- Tratamiento de las reestructuraciones y de los posibles efectos de las deslocalizaciones de actividades y empresas.
- Desarrollo territorial de la especialización productiva, mediante la localización de inversión de I+D dirigidas hacia determinadas actividades.
- Apoyo concreto y decidido a la financiación de las pymes, para su desarrollo tecnológico e internacionalización.
- Aprovechar los contenidos del PEIT para el impulso de infraestructuras que favorezcan la reducción de los costes derivados de la logística.
- Acuerdos en Ayuntamientos y Corporaciones Locales de Planes de Movilidad a los centros de trabajo.
- Seguridad en el empleo, que permita mayores niveles de formación y cualificación de la mano de obra.
- Objetivos concretos para el sistema educativo.
- Adecuadas políticas fiscales y financieras derivadas de los PGE.

IMPORTANTE ACUERDO RSE PARA EL GRUPO PSA-PEUGEOT CITROËN

Bajo el titulo de *"Un compromiso social sin fronteras"*, la dirección del Grupo automovilístico PSA y las Organizaciones Sindicales Internacionales (FITIM y FEM) han suscrito en el mes de marzo de 2006 un Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social.

Mediante el acuerdo, PSA Peugeot Citroën formaliza y refuerzas sus compromisos en favor de los derechos humanos fundamentales, a la vez que el acuerdo mundial se inscribe en el marco del desarrollo de su política social que representa un punto fuerte en la continuidad del crecimiento y de los resultados económicos sustentables del Grupo.

El acuerdo, calificado por los firmantes, como vector de progreso social, debe inspirar las relaciones con los interlocutores sociales (poderes públicos, empresas industriales auxiliares, proveedores, clientes, accionistas y organizaciones no gubernamentales).

El campo de aplicación del acuerdo es directo al conjunto de la división de automóvil consolidada, así como a las divisiones de financiación, transporte y logística presentes o futuras.

En el ámbito de los derechos sindicales, el Grupo se compromete al respeto al hecho sindical en cualquier lugar del mundo, asi como al respeto a la libre asociación, al pluralismo sindical y a la promoción del derecho a la negociación colectiva como elemento cebtral del diálogo social. Asimismo, PSA se compromete a proteger a los afiliados y responsables sindicales y a no aplicar ninguna medida de discriminación antisindical.

PSA se compromete con la libre elección del empleo y condena el trabajo forzado. A la vez condena el trabajo infantil, estableciéndose para ello 18 años como mínimo para entrar a trabajar en el Grupo, es decir, 3 años más que lo establecido en las normas internacionales *(15 años -Convenio 138 OIT).*

El Acuerdo, que es muy extenso y de indudable importancia y referencia, sigue con toda una serie de compromisos que van desde el empleo con derechos hasta la lucha contra la corrupción pasando por el reconocimiento a los derechos de información y participación de los trabajadores y trabajadoras en la marcha y vida del Grupo y sus Empresas.

En el Preacuerdo para el Grupo REPSOL-YPF (1) se reconoce el derecho de participación de la representación sindical en la RSC

En el acta firmada se recoge textualmente: *"Responsabilidad Corporativa. Participación Sindical. Una vez elaborado el borrador del Informe Anual de Responsabilidad Corporativa, se mantendrá una reunión con los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco (CCOO y UGT), a fin de darles a conocer los aspectos fundamentales del Informe, al objeto de recoger y valorar sus sugerencias".*

Parece poco, pero puede dar mucho juego a la vista de que estás prácticas empresariales carecen de una total ausencia de conocimiento y participación de las personas que trabajan en las empresas.

(1) ver página 11

Compromiso por la RSE en el II Congreso Estatal de COMFIA-CCOO (Las Palmas 10-12 MAYO 2006)

Con el título de "Tres claves para el trabajo sindical en Responsabilidad Social en las Empresas", COMFIA, en su reciente Congreso, ha dado un paso más en firme en su compromiso por y con la RSE. Asi ha acordado trabajar en el IMPULSO, el DESARROLLO y el ESCRUTINIO de las prácticas y políticas asociadas a la RSE. Se trata de un compromiso político que, formalizado asi, hay que reconocer y que va tan orientado al trabajo interno; con las personas de COMFIA, como hacia afuera; las empresas de su ámbito de intervención. Empresas que, por cierto, se prodigan en los anuncios y comunicaciones de políticas de RSE y a las que, sin duda, COMFIA quiere escrutar.
En consecuencia, el Congreso aprobó la constitución de una red de responsables de RSE, la creación de la figura de responsable federal y el fortalecimiento del Boletín RSE.

Negociaciones en el sector del Textil-Confección

Un convenio , y un acuerdo tripartito sectorial, para el presente y para el futuro de la industria del Textil y la Confección

Con muy pocos días de diferencia, en la última semana de mayo las dos organizaciones sindicales más representativas del sector, FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT, hemos firmado dos importantes principios de acuerdo: uno el del Convenio Colectivo sectorial estatal y otro el concluido con patronal y gobierno para un plan de ayuda al sector. En estos momentos estamos desarrollando un amplio programa de asambleas para informar de sus contenidos, recoger las opiniones y voluntades de las trabajadoras y trabajadores, y poder decidir sobre su firma en los órganos de dirección sindical federales.

El desarrollo de este trabajo sindical enlaza con el realizado a lo largo de todo el proceso de elaboración de criterios sindicales para el convenio y sobre la coyuntura sectorial, realizados desde otoño de 2005. Puede incluso afirmarse que sería difícil entender el resultado de este convenio y del propio Plan de Ayuda al sector sin tener en cuenta lo sucedido en el 2005. El año pasado la patronal pretendía responder a la evidente crisis del sector, resultado de la globalización y de la irrupción en los mercados de la producción de países emergentes, China en primer lugar, con una presión sobre los salarios las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en esta importante industria de nuestro país. El acuerdo de 2005, pocos días antes de la huelga general sectorial convocada y firmemente preparada, significó la afirmación de un criterio esencial: la competitividad del sector no va a sustentarse en la presión a la baja sobre los salarios. Se consiguió, y se ha repetido en este convenio, una mejora del poder adquisitivo salarial.

El otro gran eje de esta negociación ha sido la voluntad sindical de implicar más a los trabajadores, a nuestras secciones sindicales en primer lugar, en la marcha de las empresas, más conocimiento de su realidad para un mayor control, y para proyectar sobre ellas el peso sindical. Los nuevos derechos de intervención sectorial y en las empresas de más 80 trabajadores subrayan el importante avance conseguido en este terreno.

Somos conscientes de que la conquista de nuevos derechos no debe ni puede terminar en la firma del convenio. Los derechos sólo se consolidan a través de su ejercicio y es bueno recordar lo que decíamos en una reunión de nuestra CE: "con la conquista de un derecho sindical se adquiere una obligación, la de su ejercicio". Por ello en estos momentos las reuniones sindicales y las asambleas de explicación de los preacuerdos sirven al mismo tiempo para ir estableciendo planes de trabajo a todos los niveles, para desarrollar lo ahora establecido en el convenio y aplicar el plan de apoyo, conscientes de que no va a ser fácil.

El resultado del convenio supone al mismo tiempo un poderosos estímulo para la mejor aplicación del acuerdo del Observatorio Industrial con el Gobierno concretando medidas y apoyo económico para hacer frente a lo que deriva de la coyuntura industrial y comercial mundial, para contribuir a paliar los problemas de los trabajadores de las empresas en crisis y a la mejora de competitividad de todas las empresas del textil y la confección.

Los contenidos del Convenio y del Plan de Apoyo han sido ampliamente valorados en nuestra Comisión Ejecutiva como instrumentos de presente y de futuro, ya que sus contenidos para el trabajo sindical y para la modernización y competitividad de nuestro sector no sólo son una respuesta defensiva ante los problemas de hoy, sino una contribución a la apuesta sindical formulada en los últimos años: "el textil y la confección es un sector con futuro en nuestro país"

Joaquím González Muntadas
Secretario General de FITEQA-CC.OO.

Acción Sindical CONFEDERAL , Políticas Sectoriales CC.OO

Edita: Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras
C/. Fernández de la Hoz n.12 Madrid tfno. 917028021 **web: ccoo.es**
email: elgarcia@ccoo.es
Diseño y Realización: Carlos Sánchez