

CUADERNOS DE «Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2006» INFORMACION SINDICAL

Documento aprobado por
la Comisión Ejecutiva Confederal
17 de enero de 2006

«Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2006»

Documento aprobado por
la Comisión Ejecutiva Confederal

17 de enero de 2006

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, febrero 2006

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M- -2006

Impreso en papel FSC

Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2005 .. | 5 |
| 2. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 10 |
| 2.1. Evolución de la economía internacional y española | 10 |
| 2.2. El contexto presupuestario..... | 12 |
| 2.3. Nuevo modelo de competencia en la Unión Europea. Participación sindical en los cambios..... | 13 |
| 2.4. La empresa española y la competencia internacional | 14 |
| 2.5. Mercado laboral en España: el empleo y su evolución..... | 16 |
| 2.6. Las elecciones sindicales 2006-2007..... | 18 |
| 2.7. El diálogo social y su relación con la negociación colectiva | 19 |
| 2.8. La coordinación de las políticas sindicales en el ámbito europeo..... | 20 |
| 3. EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL Y DE EMPRESA | 22 |
| 3.1. Convenios colectivos a negociar en 2006 | 22 |
| 3.2. Instrumentos para el seguimiento y evaluación del proceso negociador..... | 24 |
| 4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS | 26 |
| 4.1. Objetivos generales | 26 |
| 4.2. Estructura retributiva e incremento salarial..... | 27 |
| 4.3. Estabilidad y seguridad en el trabajo | 31 |
| 4.4. Ordenación de los tiempos de trabajo y descanso | 34 |
| 4.5. Igualdad de género en el trabajo..... | 34 |
| 4.6. Colectivos con especiales dificultades en el mercado laboral | 37 |
| 4.7. Salud laboral | 39 |
| 4.8. Cualificación y clasificación profesional | 43 |
| 4.9. Prevención medioambiental | 44 |
| 4.10. Movilidad a los centros de trabajo..... | 46 |
| 4.11. Responsabilidad social de las empresas | 47 |
| 4.12. Derechos sindicales | 48 |
| 4.13. Estructura y articulación de la negociación colectiva..... | 51 |

1. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2005

A principios del pasado año, las Confederaciones sindicales y empresariales suscribieron un nuevo **Acuerdo Interconfederal** para orientar, con criterios consensuados, el proceso de la negociación colectiva de 2005 y, una vez más, este acuerdo obligacional ha influido de forma diversa según los sectores y empresas y según las materias.

Las organizaciones de CC.OO. manifiestan, de forma mayoritaria, que los ANC han producido una influencia positiva en la negociación colectiva, pero ese efecto es más evidente en relación a la política salarial contenida en los ANC desde 2002 hasta 2005 (crecimiento moderado de los salarios basado en incrementos sobre inflación prevista y mejora en base a los incrementos de productividad, con cláusula de revisión), ya que ha sido habitual que los incrementos inicialmente pactados hayan superado la inflación prevista y que las cláusulas de garantía se hayan extendido a un porcentaje muy alto de convenios y de trabajadores y trabajadoras. Estas cláusulas, aunque de muy diversa formulación, han servido para minimizar los efectos de la desviación alcista de la inflación y, en aquellos casos en que se cuenta con una cláusula de garantía «plena», a que no se produzcan pérdidas del incremento inicialmente pactado. También han influido muy positivamente en la extensión de cláusulas sobre igualdad de trato y de oportunidades y sobre conciliación de la vida laboral y familiar. Los efectos sobre otras materias que han sido objeto de negociación en los ANC, de manera significativa las relacionadas con la estabilidad y calidad del empleo, no parecen reflejarse con la misma intensidad y eficacia.

El número de **convenios a negociar en 2005**, por haber finalizado su vigencia en 2004, era 1.823. A esta cifra hay que añadir los 2.837 convenios que estaban en vigor en 2005, por haber sido firmados en su día con una vigencia superior al año, y los 152 convenios de nueva creación que se negociaron y firmaron en este año.

En este avance, realizado con datos del MTAS de noviembre de 2005, resaltaremos algunos de los resultados de los convenios que han sido negociados, ya sea por renovación o por nueva creación, ya que lo concerniente a los convenios revisados fue objeto de análisis en el balance del año en que fueron suscritos.

Los convenios firmados y registrados son, hasta dicha fecha, 1.041, es decir, el 57,1% del total a negociar, afectando a 2.213.922 trabajadores y trabajadoras. Como hemos dicho en numerosas ocasiones, las cifras reales de convenios con la negociación ya cerrada en diciembre es previsiblemente bastante superior, como así indican las informaciones de las organizaciones de CC.OO., pero el proceso de registro y publicación demora varios meses su reflejo en la estadística del MTAS, por tanto los datos que se comentan en los párrafos siguientes son provisionales, varían mes a mes, y cuando se produzca el cierre

definitivo (aproximadamente en mayo de 2006) contendrán cambios más o menos significativos, en términos porcentuales y de evolución con respecto a años anteriores. A pesar de ello, creemos necesario tomarlos en consideración como fase previa a la definición de los criterios para la negociación colectiva de 2006.

El **incremento salarial** medio pactado ha sido el 3,07%; incremento basado siempre, salvo excepciones, en el objetivo oficial de inflación para 2005 (2%) y una mejora adicional. Las **cláusulas de revisión**, que contemplan el 36,7% de los convenios firmados en este período y al 69,2% de los trabajadores, garantizarán (dependiendo del tipo de cláusula de garantía pactada) en todo o en parte la ya consabida desviación de la previsión de inflación y en todo o en parte la mejora de las retribuciones inicialmente pactadas. El 34,5% de las cláusulas de garantía pactadas conllevan el abono con carácter retroactivo del diferencial resultante y no sólo la actualización de las tablas a efectos del incremento salarial para 2006, afectando al 57,4% de las trabajadoras y trabajadores. Tomando como referencia la totalidad de convenios negociados y revisados, el porcentaje con cláusula de revisión asciende al 57,4%, afectando al 75,55% de los trabajadores; y los convenios con carácter retroactivo en la cláusula de revisión son el 54% del total, afectando al 64,55% de los trabajadores y trabajadoras.

La **jornada media pactada** ha sido de 1.751,04 horas. Esta cifra reduce la jornada media pactada en convenios negociados el año pasado (1.758,02 horas en los convenios registrados en la estadística de diciembre), que por primera vez en varios años presentó un incremento con respecto al año anterior. Han pactado **reducción de la jornada anual** el 15,2% de los convenios firmados en este período. También se han pactado en un número importante de convenios el aumento de días de vacaciones, permisos retribuidos con causa o como días de libre disposición, reducción de horas de trabajo o ampliación de tiempos de descanso para jornadas especiales, etc., aunque la estadística no recoge como reducción de la jornada pactada ninguno de estos supuestos.

Las cláusulas positivas para el **reforzamiento de la estabilidad laboral** siguen siendo escasas aunque afecten, potencialmente, a un porcentaje de trabajadores y trabajadoras mayor del que indica el número de convenios que contienen cláusulas de estas características, pues son convenios con plantillas más numerosas que los que no recogen ninguna cláusula sobre estabilidad. También hay acuerdos que implican compromisos ciertos de estabilidad o requisitos de estabilidad para la utilización de instrumentos de flexibilidad que no tienen reflejo en el convenio colectivo (por producirse en negociaciones diferentes) o no se reflejan adecuadamente en la hoja estadística que acompaña al registro oficial del convenio colectivo pactado.

Esta es una situación no satisfactoria en los resultados de la negociación colectiva, dado que la reducción de la precariedad laboral es un objetivo sindical prioritario, por lo que debemos reforzar la atención sobre la negociación de esta materia tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa.

Las cláusulas sobre **igualdad de oportunidades** alcanzan al 12,8% de los convenios, siendo muy notable su presencia en los convenios sectoriales (26%) y, en especial, en los de ámbito estatal (64,3%). En total, los convenios con cláusulas de igualdad firmados este año afectan al 43,6% de las trabajadoras y trabajadores.

Del seguimiento de la negociación colectiva se constata que siguen ampliándose los convenios que incorporan mejoras significativas en la regulación de medidas relacionadas con la **protección de la maternidad** y la **conciliación de la vida laboral y familiar**. En la mayoría de los casos flexibilizando el uso de los permisos legales (acumulación del permiso por lactancia; disminución del mínimo exigible para reducir la jornada por cuidados familiares; apertura del periodo de disfrute de vacaciones para compatibilizarlo con la suspensión por maternidad; utilización discontinua del permiso por enfermedad grave y hospitalización); ampliando el número de horas o días de los permisos que contempla la legislación y creando permisos para supuestos que ésta no contempla.

También hay que destacar la línea de negociación de acuerdos específicos que están siendo suscritos por grandes empresas y los sindicatos con implantación en las mismas, con diversas denominaciones y contenidos, pero con el objetivo común de favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo. Este tipo de acuerdos, aún minoritarios, están siendo más usuales en las empresas y grupos del sector de banca y cajas de ahorros, y más excepcionales pero significativos en los sectores de químicas y automoción.

El número de **convenios de nueva creación** sigue siendo importante, 152 registrados en estos once meses del año (141 de ellos son convenios de empresa). Una parte significativa de estos nuevos convenios no parecen tener suficiente justificación, dado el limitado número de trabajadores incluidos en su ámbito y la nula articulación con convenios de ámbito superior, siendo excepcionales los casos en que se han firmado convenios sectoriales de ámbito estatal y de ámbito de comunidad autónoma, o convenios de empresas creadas como consecuencia de procesos de descentralización o de concentración de actividades.

Continúa la tendencia creciente a la fijación de **vigencia de los convenios** de carácter plurianual, cada vez de más larga duración, y no siempre acompañada de contenidos que lo justifique, ni de instrumentos de participación (comisión paritaria del convenio o comisiones mixtas para el tratamiento de materias específicas) con competencias delegadas para la definición, desarrollo o aplicación de materias complejas que requieran procedimientos de negociación a lo largo de la vigencia del convenio.

En materia de **conflictividad laboral**, en los primeros once meses del año 2005, fundamentalmente en octubre y noviembre, se refleja un incremento en el número de huelgas realizadas del 200% con respecto al mismo período de 2004, aunque con un incremento del 2% de las horas no trabajadas por huelga. Sin embargo, se aprecia una disminución

en el número de trabajadores implicados (-28,5%). Una buena parte de los conflictos, sobre todo en los meses de más incidencia, no tiene su origen en la negociación de los convenios colectivos, sino en las negociaciones de planes sectoriales o de empresa aunque, en ocasiones, éstos incluyan algunos contenidos propios de los convenios colectivos.

La conflictividad laboral también se ha canalizado a través de los organismos de solución extrajudicial de conflictos que, cada año, van aumentando el número de procedimientos que se tramitan en ellos, tanto en el ámbito nacional, a través de la Fundación SIMA, como en los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas. El número de conflictos que se resuelven por esta vía va progresando paulatinamente, aunque aún quedan muchas posibilidades de mejora de resultados. Con este objetivo, tanto las instituciones como las organizaciones empresariales y sindicales que han conformado estos instrumentos, están adoptando diversas estrategias para extender el conocimiento de sus funciones y resultados.

La **unidad de acción con UGT** sigue siendo muy amplia, en términos generales, aunque con cierto grado de conflictividad en sectores como medios de comunicación, transportes y enseñanza, y en otros de forma menos significativa. Los convenios firmados de forma conjunta por ambos sindicatos son la inmensa mayoría en el ámbito sectorial estatal, reduciéndose la proporción en otros ámbitos sectoriales y en los de empresa. Los negociados por uno u otro sindicato o por ambos son el 82,1% del total de los convenios firmados y registrados en la estadística de noviembre de 2005, pero el volumen de trabajadores y trabajadoras afectados por dichos convenios supera el 90%.

Datos comparativos entre convenios negociados y no negociados por CC.OO. en 2005

Los convenios firmados por CC.OO. en 2005 (datos MTAS a noviembre) han sido 652, el 62,63% del total de los firmados, pero abarcan a un total de 2.150.400 trabajadores y trabajadoras, es decir al 97,13% del total (550.497 en convenios sectoriales estatales, 1.463.427 en convenios sectoriales de otros ámbitos y 136.476 en convenios de empresa). Los no firmados por CC.OO., es decir, el 37,7% de los convenios, afectan a 63.522 trabajadores y trabajadoras, el 2,87% del total (29.430 en convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal y 34.092 en convenios de empresas).

A continuación se reflejan datos comparativos sobre algunos contenidos esenciales de los convenios firmados y no firmados por CC.OO. Datos que, siendo positivos y esclarecedores, no deben llevar a la autocomplacencia ni a minimizar la importancia de las carencias de las que también adolece la negociación colectiva en la que somos parte, ni hacernos olvidar la necesidad de extender la acción sindical al control de la aplicación efectiva de lo pactado en los convenios, esencialmente en los sectoriales.

| | Firmados por CC.OO. | No firmados por CC.OO. |
|---|----------------------------|-------------------------------|
| Número y porcentaje de convenios | 652 (62,63%) | 389 (37,36%) |
| Número y porcentaje de trabajadores incluidos | 2.150.400 (97,13%) | 63.522 (2,87%) |
| Incremento salarial medio | 3,06% | 3,21% |
| Cláusula de revisión | 58,60% | 38,00% |
| Cláusula de revisión con carácter retroactivo | 55,10% | 35,00% |
| Jornada media pactada | 1.751,08 h | 1.749,73 h |
| Disminución de jornada | 23,50% | 22,90% |
| Conversión contratos temporales | 12,60% | 8,00% |
| Límite contratos temporales | 4,60% | 1,50% |
| Indemnización por no renovación | 10,90% | 4,40% |
| Igualdad de oportunidades | 19,20% | 15,70% |

Fuente: Datos MTAS, noviembre 2005.

2. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. Evolución de la economía internacional y española

La economía internacional refleja crecimientos destacados en los últimos años, sobre todo por el ritmo de actividad experimentado por la de EE.UU. (4,2% crecimiento del PIB en 2004), que sigue mostrando un elevado saldo negativo exterior, y el protagonismo de la economía de China (9,5%) en la escena internacional, con una fuerte presencia exportadora, en la demanda de energía y otras materias primas.

El favorable ritmo de actividad se ha extendido a los países emergentes asiáticos, contribuyendo en un 0,7% al crecimiento global de la economía. Además de los buenos resultados de los países de América Latina, llegando al 5,9% de crecimiento del PIB en 2004, aunque incrementa su dependencia financiera del exterior.

Sin embargo, Japón ha estado en los últimos años sin transmitir síntomas sólidos de recuperación, aunque en los primeros nueve meses de 2005 presenta una leve reactivación (2,8%). En los países del área euro también se refleja una menor influencia en el crecimiento mundial, a pesar de la mejora de 2004 (2,1%), mostrando un decrecimiento del ritmo de actividad en los primeros tres trimestres de 2005 (1,4%).

Este mismo período de 2005 reflejó también una ligera desaceleración en el crecimiento de la economía norteamericana (3,6%), siendo más notorio en los países del Sudeste Asiático y América Latina. Sólo las economías de China e India se encuentran ajenas a los baches observados en el resto del mundo. Todo ello permite aventurar para el cierre de 2005 un crecimiento inferior al de 2004.

La posibilidad de que la economía europea no supere el 1,5% de crecimiento del PIB en 2005, lleva a considerar los cinco últimos años como el peor ciclo de crecimiento desde mediados de los años setenta. La desaceleración en el ritmo de creación de riqueza también está afectando a los nuevos países miembros. Esta situación provoca el mantenimiento de los altos niveles de desempleo.

La economía española continúa distanciándose de la tendencia de los países del área euro, con un crecimiento superior a la media en 2004 (3,1%), reflejando un largo ciclo expansivo consolidado en los nueve primeros meses de 2005 (3,4%). Sin embargo, el diferencial de precios con la UE, el endeudamiento con el exterior y el desmesurado precio de la vivienda continúan protagonizando los desequilibrios de la economía española.

En este mismo período, el consumo interno se suaviza (4,9%), aunque el impulso de las inversiones en bienes de equipo (9,8%) puede representar un cambio de tendencia para mejorar la capacidad productiva, a la expectativa de comprobar su continuidad en el

tiempo. Pero los pésimos resultados del saldo de la balanza de pagos por cuenta corriente (-7,8% del PIB), restando 2,7 puntos al crecimiento, puede incorporar importantes repercusiones negativas en el futuro con efectos directos sobre la competitividad de la economía española.

Al mismo tiempo, la evolución de los precios (3,7% en 2005) incrementa el diferencial negativo con la media de la UE, aportando un elemento negativo para la necesaria competencia con los precios de los bienes y servicios del exterior. Pérdida de competitividad derivada por la evolución de la inflación que, si bien es cierto que tiene parte de su origen en la evolución de los precios de los hidrocarburos, asociado a la alta dependencia energética española, también refleja la existencia de factores estructurales internos, entre los que se encuentran una reiterada falta de compromiso de algunos sectores empresariales con el control de los precios.

El diferencial de precios con respecto al objetivo de inflación se viene manifestando año tras año restando credibilidad al mismo y con repercusiones negativas tanto para las rentas no protegidas con cláusulas de garantías como para la competitividad de la economía española que, desde 1993, acumula un diferencial negativo con la UE-15 de casi 1,5 puntos. Esta situación, que se produce ante la atonía del Gobierno y la falta de compromiso de sectores empresariales, sobre todo los menos expuestos a la competencia internacional (con excepción del turístico, de entre los más inflacionistas), amenaza con trasladarse, más pronto que tarde, al empleo; ya afecta a su calidad y terminará haciéndolo también en términos cuantitativos.

Las referencias salariales acordadas en el ANC 2005 han servido para que los negociadores de los convenios colectivos acomodaran los crecimientos retributivos al conjunto de recomendaciones contenidas en el mismo. Pero en sentido contrario han operado determinados comportamientos en materia de precios en algunos sectores que han introducido importantes desequilibrios en la evolución de los precios. Sectores como el de la construcción, especialmente la residencial, así como algunos servicios (distribución comercial y restauración), que vienen siendo causa, en parte, de las actuales tensiones inflacionistas. Son, por otro lado, parte de los sectores menos competitivos de la economía española, menos expuestos a la competencia internacional y de los menos comprometidos con la calidad y la estabilidad del empleo.

El fuerte ritmo de crecimiento del consumo de las familias en los últimos años continúa por encima del aumento de su renta disponible. El uso de los préstamos hipotecarios mantiene su desenfadada marcha (+25%) y, junto al aumento de los préstamos específicos al consumo (+10%), han aumentado el endeudamiento de las familias hasta superar la barrera del 100% de su renta bruta disponible.

Por ello, la subida de los tipos de interés (2,25%), acordada por el Banco Central Europeo (BCE) en diciembre de 2005, puede que sea beneficiosa para la economía española a

medio y largo plazo, en la medida en que debería contribuir a que no se apoye tanto en el consumo familiar y permitir que su crecimiento se produzca de forma más equilibrada, favoreciendo la desaceleración del consumo interno. Aunque, por el contrario, si este incremento de un cuarto de punto tuviera continuidad en un futuro próximo –más allá de los efectos en la reducción del consumo–, puede derivar en la generación de serios problemas en las economías familiares como consecuencia del actual nivel de endeudamiento de las familias.

Desde la óptica de la oferta productiva, hasta el tercer trimestre de 2005 se reflejan aportaciones positivas de todas las ramas, excepto de la agricultura (0,7%). La actividad del sector de construcción continúa siendo la más dinámica (6%), seguida por los servicios (3,8%) y una moderada tasa de la industria (1,3%).

2.2. El contexto presupuestario

El cuadro macroeconómico presentado por el Gobierno para 2006 es optimista, no tanto en la previsión de crecimiento como por el saneamiento conseguido por la disminución del protagonismo de la demanda interna y una mejora de las relaciones comerciales con el exterior. Sin embargo, las carencias detectadas no apuntan señales para esperar una mejora de la capacidad de la economía española para competir con terceros y, más al contrario, el diferencial de inflación acumulado y el desarrollo de actividades de frágil base productiva, al abrigo de la contratación con bajos salarios, invitan a pensar en más problemas en el futuro próximo.

Se presentan unos PGE para 2006 de carácter expansivo en gasto e ingresos, manifestándose en general una estructura continuista. El gasto disponible en la práctica será superior gracias a los menores recursos dedicados a la financiación de la Deuda Pública, sobre todo por la utilización de las sociedades públicas como mecanismo de inversión y los préstamos a terceros para financiar distintos programas de gasto, entre los que destacan los dirigidos a I+D y cooperación internacional.

Se recoge el objetivo oficial de inflación planteado por el BCE para los países de la zona euro (2%). Objetivo que no deja de ser un deseo pero, dado que los precios se situaron en el 3,7% en 2005, la falta de credibilidad de la previsión no ayuda a la toma de decisiones de los agentes sociales y económicos en el marco de la negociación colectiva, convirtiendo las cláusulas de garantía nuevamente en un mecanismo necesario para proteger el poder adquisitivo de los salarios y las mejoras salariales que puedan pactarse en los convenios.

El Gobierno ha publicitado el esfuerzo realizado en I+D+i, educación y vivienda. Sin embargo, continúa siendo bastante reducido, ya que suponen el 0,7%, 0,2% y 0,1%, respectivamente del PIB.

La política de I+D ha aumentado sus recursos vía PGE en un 50% en los últimos dos años, pero la insuficiente apuesta por la investigación en España ha venido siendo tradicional por lo que continúa lejos del objetivo marcado para la UE en esfuerzo público y privado (3% del PIB en 2010).

En materia de educación, se precisa de una coordinación de la Administración central con las territoriales, en especial cuando los problemas afectan a todo el territorio del Estado, siendo difícil afrontarlos de manera aislada. Reflexión que es extensible a la política de vivienda, compartiendo objetivos comunes y, conociendo la evolución de los precios y los problemas de acceso, aplicando una política distinta a favor del alquiler.

En un contexto donde es coincidente la necesidad de incrementar el gasto en políticas públicas (sanidad, educación, vivienda, servicios sociales...), se ha extendido la moda de bajar los impuestos sobre la renta mientras aumentan los del consumo. Las propuestas del Gobierno y de las Administraciones territoriales apuntan en esa dirección, en clara renuncia a asumir responsabilidades ante los ciudadanos reclamándoles un mayor esfuerzo en los impuestos sobre la renta, los que más se notan.

En definitiva, dado que la presión fiscal global española es inferior a la media comunitaria (5,6 puntos del PIB) y la que actúa sobre los de la renta también (2,2 puntos), las reformas anunciadas por los PGE en el IRPF e Impuesto de Sociedades para 2006 deberían evitar cualquier pérdida de recaudación, con independencia que puedan mejorar su estructura para ganar en equidad.

2.3. Nuevo modelo de competencia en la Unión Europea. Participación sindical en los cambios

Teniendo en cuenta que el actual modelo de competencia no es el adecuado para las economías consolidadas como la europea, la única estrategia para que los países desarrollados sigan siendo una potencia mundial en los sectores industriales es ofrecer un alto valor añadido y de potencial crecimiento, combinando la alta tecnología y la innovación.

La Estrategia de Lisboa (2000) fijó como objetivo mantener en la UE las actividades que incorporen un alto valor añadido para evitar las deslocalizaciones, atrayendo las inversiones de calidad desde los mercados exteriores. Incluyó, además, procesos de concertación social entre gobiernos, empresarios y sindicatos en la fijación de las condiciones de competitividad con el objetivo de crear empleo de calidad.

A pesar de que el proyecto europeo crece y avanza mucho más deprisa de lo que se percibe (es la primera potencia exportadora del mundo, con una moneda única que se ha

convertido en el primer bloque económico, generando riqueza y estabilidad; una estructura productiva más diversificada y una excelente calidad de los productos), sin embargo viene perdiendo terreno no sólo frente a EE.UU., sino también ante economías emergentes como China e India. Esta situación está provocando que los mensajes que se reciben desde los Estados miembros no estén relacionados con la necesidad de reforzar el aparato productivo a través de medidas de eficiencia y modernización del Estado del Bienestar, sino en resaltar lo costoso de su mantenimiento para encontrar una posición destacada en la economía globalizada.

Desde la perspectiva sindical europea, frente al riesgo de «renacionalización» de la acción sindical, es preciso que los sindicatos europeos acometan los desafíos actuales «*europizando*» cada vez más sus actividades, examinando métodos de trabajo y estructuras internacionales para afrontar en mejores condiciones los efectos y las repercusiones de la globalización en los trabajadores y las trabajadoras.

En este sentido, y desde hace años, el sindicalismo europeo viene exigiendo a la Comisión Europea la necesidad de arbitrar mecanismos de negociación colectiva en el ámbito europeo. A pesar de la falta de competencias en materia de empleo, estos requerimientos han sido atendidos a través de la Comunicación de la Agenda Social 2005/10, que prevé un marco optativo para la negociación colectiva transnacional, tanto a nivel de empresa como sectorial.

El objetivo es facilitar a la patronal europea y a los sindicatos la capacidad de acción a nivel transnacional en el marco de las empresas y los sectores económicos para apoyar el cumplimiento de objetivos relacionados con la organización del trabajo, el empleo, las condiciones laborales y la formación, creando las condiciones favorables para que Europa sea atractiva para la inversión y, por tanto, en beneficio del crecimiento económico y la competitividad.

2.4. La empresa española y la competencia internacional

A pesar del fuerte proceso de convergencia con la UE-15 durante los últimos años, se mantienen importantes diferencias relacionadas con el modelo productivo (fuerte debilidad en inversión tecnológica y en formación, baja productividad y competencia en salarios) y sus efectos sobre el mercado laboral (desempleo, temporalidad e inseguridad).

La pérdida de atractivo para continuar recibiendo inversión directa extranjera, por el agotamiento de un modelo productivo demasiado enfocado en los costes laborales, junto a un entorno internacional en desaceleración, ha provocado este retroceso por tercer año consecutivo. Lo que, unido al deterioro del sector exterior, supone más que una amenaza de pérdida de competitividad.

La falta de oferta autóctona en materia de inversión en productos favorece las importaciones. Lo que se refleja con mayor intensidad en los bienes de equipo y pone de manifiesto otro de los desequilibrios estructurales de la economía española: la falta de un esfuerzo inversor en I+D+i homologable con el de los países europeos más competitivos.

Para ello, se trata de enfatizar la potenciación de los factores de crecimiento y empleo (formación de capital humano e investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico, infraestructuras y educación), a través de un esfuerzo significativo por parte del Estado y las empresas. Lo que requiere una mayor coherencia en sus decisiones y una intensificación del diálogo social dirigido hacia este objetivo.

La solución, entre otras cuestiones, exige de una ampliación y mejora del tejido productivo, que permita transitar hacia un mayor protagonismo de los bienes y servicios con mayor valor añadido. En este marco, las políticas de I+D+i y educación son claves, dejando atrás de forma progresiva un modelo apoyado en los costes laborales. Esta situación requiere el impulso hacia una transformación industrial que contribuya a la transición en conceptos de producción (nuevos sectores e internacionalización), modelo de organización (más flexible) y nueva distribución del empleo (más cualificado y en nuevas actividades).

Una manera tradicional de competir entre empresas es ajustar sus costes para vender más barato y ganar cuota de mercado; y otra es generando valor, haciendo el producto más valioso y atractivo. La fuerte competencia que introduce la globalización requiere que cada vez más se busquen elementos de diferenciación entre los productos para, de esta forma, poder ganar nichos de mercado. Este modelo de competitividad requiere inversiones y está directamente relacionado con la incorporación de mejoras tecnológicas, de calidad, el diseño o la fidelidad de la marca.

La mejora de la competitividad de las pymes, sobre todo las microempresas (94% del tejido empresarial y el 73% de la población activa), pasa inevitablemente por la modernización de los sistemas de producción, la actualización de sus procesos de negocio, el posicionamiento de la empresa dentro de una economía global y, sobre todo, por el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones.

A pesar del esfuerzo realizado en I+D durante los últimos años, España aún se encuentra a la mitad del gasto respecto al PIB de la UE. El problema no sólo es el volumen de recursos sino la necesidad de desarrollar una política industrial y de investigación adecuada, para lo que es preciso guiar la aplicación de políticas de investigación e innovación hacia actividades a desarrollar, mediante un modelo de desarrollo y contando con los impulsores del mismo.

En este sentido, las empresas continúan sin asumir las ventajas de la incorporación de la innovación tecnológica por lo que su participación en I+D es muy inferior a la media europea. La escasa presencia de actividades de producción de nuevas tecnologías ha

impedido participar significativamente de la demanda creciente de las mismas y también ha influido en el lento ritmo de mejoras de la productividad en los últimos años.

Al mismo tiempo, es indispensable que los sindicatos consigan capacidad de participación, implicación e intervención en el desarrollo de empresas y sectores a través de:

- ▼ Reclamar compromisos de inversiones productivas en las empresas, que generen valor añadido y empleo productivo, para lo que es necesario que se incremente el porcentaje de reversión a la empresa de los beneficios que éstas vienen generando.
- ▼ Reforzar el diálogo social sectorial en el ámbito de las Administraciones autonómicas y central, mediante la actuación en los observatorios sectoriales.
- ▼ Demandar a los poderes públicos la concertación social sobre las partidas presupuestarias dirigidas a fomentar la economía productiva y la productividad del trabajo.

2.5. Mercado laboral en España: el empleo y su evolución

La estabilidad macroeconómica introducida por el euro ha permitido disponer de tipos de interés reducidos, junto a una estabilidad cambiaria, mientras que los acuerdos suscritos por los agentes sociales han contribuido a reducir la presión de los costes laborales, manteniendo el poder adquisitivo de los salarios, y facilitar la creación de empleo.

Las estimaciones de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2005 muestran que la ocupación tuvo un crecimiento interanual del 4,89%, superándose los 19 millones de ocupados. Lo que responde al crecimiento de la actividad económica del 3,5% alcanzada hasta el tercer trimestre del año.

El crecimiento del empleo es más intenso en las mujeres (6,40%) que entre los hombres (3,91%), debido a la concentración de gran parte del aumento de la ocupación en los servicios. El empleo neto en este período tiene las siguientes características:

- ▼ El 62,5% es de carácter temporal, como consecuencia de un crecimiento económico basado en la construcción y los servicios, así como por la importante incorporación de la mano de obra foránea.
- ▼ Prácticamente no crece en la agricultura y desciende ligeramente en la industria.
- ▼ El 64,6% del empleo neto creado se atiende con trabajadores extranjeros.
- ▼ Se ha producido un intenso crecimiento del empleo a tiempo parcial (20,97%), frente a un modesto aumento de la ocupación a tiempo completo (3,35%).

La tasa de paro, al finalizar 2005, se sitúa en el 8,7%, dos puntos por debajo de la estimada hace un año, afectando a 1,841 millones de personas desempleadas. La situación de los hombres se aproxima al pleno empleo, con una tasa de actividad del 82,3%, y una tasa de desempleo del 6,7%. Mientras que la de las mujeres es muy distinta, reflejando una tasa de actividad del 59,8% y el 11,7% de desempleo.

Por comunidades autónomas, Aragón, Baleares, Navarra y La Rioja alcanzan el pleno empleo para los hombres¹ en el segundo trimestre de 2005, y otras cuatro rozan este nivel (Castilla y León, Castilla-La Mancha, Murcia y País Vasco). Mientras que entre las más alejadas se encuentran las de Canarias, Andalucía y Extremadura. En cambio, la situación de las mujeres es muy distinta: en todas las CC.AA. donde los hombres alcanzan el pleno empleo, las mujeres están muy lejos del nivel de plena ocupación, tanto en términos de tasa de actividad como de desempleo.

Esta situación requiere que el diseño de políticas públicas de empleo se ajuste a la realidad, ganando más importancia las orientadas a igualar las oportunidades entre sexos y a conciliar la vida laboral y personal. Pues, hoy más que nunca, los problemas estructurales del mercado de trabajo (baja actividad, alto desempleo y muy elevada temporalidad) tienen su mayor reflejo en la situación laboral de las mujeres.

El exceso de temporalidad se observa en todas las ramas de actividad. La EPA, a la finalización de 2005, refleja que de los 5,350 millones de trabajadores en esta situación, cerca de tres millones se ocupan en sólo tres ramas de actividad privada –construcción (20%), comercio (11%), hostelería (9%)– y en el sector público (14%). Sectores que no están abiertos a la competencia internacional, excepto el sector turístico adscrito a la rama de hostelería, y prueba de ello es la presión que ejerce alguno de estos sectores sobre la inflación. Los niveles de temporalidad de los sectores de actividad que más empleo femenino emplean (servicios públicos, servicios privados y en menor medida la industria agroalimentaria) son muy superiores a los sectores industriales con mayor presencia de empleo masculino. En estos sectores de servicios, también en la industria y en la construcción, la temporalidad se ceba especialmente en las trabajadoras y trabajadores jóvenes.

Se trata también de sectores de baja productividad, que generan poco valor añadido en comparación con la industria o los servicios prestados a las empresas. Adicionalmente, son sectores donde la precariedad suele tener consecuencias nefastas sobre la salud de los trabajadores (la construcción es la actividad que acumula mayor número de accidentes laborales graves y mortales). Al mismo tiempo, algunas de estas actividades son las que más están recurriendo a la contratación de trabajadores extranjeros, en muchos casos de manera irregular, lo que supone para las empresas un importante ahorro de costes laborales y elevados perjuicios para los trabajadores inmigrantes y nacionales.

¹ Definido por una tasa de actividad igual o superior al 80% y una tasa de desempleo igual o inferior al 5%, para poblaciones entre 16 y 64 años. *Situación de la economía española. Presupuestos Generales del Estado 2006*. Gabinete Técnico Confederal.

En definitiva, se observa que los sectores que recurren en mayor medida a la contratación temporal son los menos competitivos, los más inflacionistas, los que generan menos riqueza y los menos productivos, donde la economía sumergida tiene más recorrido, y donde más se acusa los efectos negativos sobre la salud laboral.

Las empresas intensivas en mano de obra poco cualificada se aprovechan de un control administrativo muy laxo a la hora de aquilatar las causas bajo las que la contratación temporal se puede producir, y de una interpretación jurisprudencial que ha ido progresivamente rompiendo las costuras de contención del uso indiscriminado de los contratos de obra o servicio. Prueba de ello es la exportación del modelo de contrata y subcontratas en cascada del sector de la construcción a otras actividades, fruto de una interpretación normativa cada vez más miope y menos corresponsable con la competitividad del aparato productivo y el interés general. Madeja que CEOE/CEPYME se niegan a desenredar en el marco del diálogo social.

2.6. Las elecciones sindicales 2006-2007

La negociación colectiva en 2006 va a coincidir con la preparación e inicio del proceso de concentración de las elecciones sindicales, que se desarrollará desde septiembre de 2006 a diciembre de 2007. Esto será un elemento de dificultad añadido que no podemos dejar de tener en cuenta. Los procesos electorales tensan las relaciones entre las organizaciones sindicales y sobre todo entre quienes disputan la mayoría sindical en el Estado, y también con los sindicatos nacionalistas en el País Vasco, Navarra, Galicia y Canarias. Esta situación puede repercutir en la unidad de acción entre CC.OO. y UGT y afectar negativamente a la negociación colectiva y al diálogo social.

Los riesgos serán más evidentes a medida que el proceso de negociación colectiva confluya con el período de elecciones sindicales. Para minimizar estos riesgos, nada deseables, es por lo que debemos preparar el proceso de negociación colectiva para que se desarrolle con la máxima agilidad y eficacia, asegurando durante todo el proceso la información y participación de los trabajadores y trabajadoras y, en especial, de quienes están afiliados a CC.OO.; manteniendo, siempre que sea posible, la unidad de acción con UGT en este ámbito para garantizar los mejores resultados en la negociación de los convenios y presentarnos ante los trabajadores y trabajadoras con un buen balance de la gestión sindical de CC.OO. cuando llegue el momento de realizar elecciones sindicales en los centros de trabajo.

Revalidar la mayoría sindical de CC.OO. y aumentar nuestra implantación en el mayor número de centros de trabajo es un objetivo estratégico, al que una buena negociación colectiva puede y debe contribuir en igual medida que la actividad electoral de las organizaciones federales y territoriales. A la vez, conseguir de nuevo la mayoría sindical es fundamental para el papel que CC.OO. tiene que seguir jugando en la negociación colec-

tiva y en el diálogo social para que la unidad sindical con UGT, arduamente construida, siga manteniéndose y reforzándose en el futuro. Y esto, a pesar de que las recientes actuaciones del Gobierno y de los grupos parlamentarios en relación al patrimonio sindical, y en las que UGT no es un actor neutral sino beneficiario directo, ha creado un fuerte malestar, difícil de eludir y de solventar.

CC.OO. tiene que llevar a la negociación colectiva métodos participativos, procedimientos ágiles y eficaces, criterios bien fundamentados y propuestas realizables; utilizar la movilización cuando sea preciso, en sus diversas formas, y sobre todo en este año evitar los bloqueos y la dilatación de las negociaciones, utilizando de forma adecuada los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos. Todo ello reportará, sin duda, a los trabajadores y trabajadoras buenos resultados en los convenios colectivos y a CC.OO. buenos resultados en las elecciones sindicales.

2.7. El diálogo social y su relación con la negociación colectiva

El proceso de diálogo social en el ámbito del Estado, iniciado con la Declaración del 8 de julio de 2004, abrió camino al tratamiento de materias muy diversas en amplitud y complejidad, en un marco de negociación permanente y simultaneidad de mesas negociadoras que ha supuesto un gran reto y enormes esfuerzos para todos los agentes implicados. Diálogo no exento de tensiones importantes y condicionado en gran medida por la situación y evolución del contexto político, más que por el contexto económico.

Los resultados obtenidos hasta ahora en el proceso de diálogo social y la actual situación de las negociaciones abiertas sobre mercado de trabajo, seguridad social y atención a las dependencias, han sido objeto de análisis en otros documentos confederales, por lo que aquí limitaremos las referencias a dejar constancia de cómo puede incidir la situación del diálogo social en la negociación colectiva de 2006.

En primer lugar, las importantes dificultades encontradas en todo el proceso de negociación sobre mercado de trabajo, a día de hoy, y las maximalistas propuestas de CEOE-CEPYME en esta mesa de diálogo, pueden inducir mayores dificultades para acordar en los convenios colectivos medidas favorecedoras de la estabilidad en el empleo, del aumento de la calidad y seguridad del mismo, de igualdad y de la corresponsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación, ejes centrales de las reivindicaciones sindicales para mejorar la situación del mercado laboral español.

El ANC 2005 prevé la posibilidad de que sea prorrogado en todos sus contenidos si los indicadores económicos y de empleo se mantienen en términos similares a los que dieron lugar al Acuerdo de 2005. Sobre esta posibilidad contemplada en el pasado Consejo Confederal se ha mandatado, por dicho órgano de dirección, a la Ejecutiva Confederal para que, en su reunión ordinaria de enero, se pronuncie al efecto, tras poner en común con

UGT, en primer lugar, y con las confederaciones empresariales, los criterios y conclusiones que se adopten, y tomando en consideración también la viabilidad de la negociación bipartita sobre la estructura de la negociación colectiva, contemplada en la Declaración para el Diálogo Social, e inicialmente prevista realizar durante 2006; pronunciamiento favorable a dicha prórroga que acaba de hacer la Comisión Ejecutiva Confederal.

Otras materias que han sido objeto de negociación y acuerdo en el marco del diálogo social también tendrán incidencia sobre los contenidos de la negociación colectiva. Es el caso de la previsión social complementaria, el sistema nacional de las cualificaciones, la prevención de riesgos laborales, la protección del medio ambiente o el desarrollo de las actividades de los observatorios industriales puestos en marcha recientemente.

2.8. La coordinación de las políticas sindicales en el ámbito europeo

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) viene promoviendo la coordinación de las políticas sindicales para la negociación colectiva en los Estados miembros de la UE y de los países candidatos a la integración, con objeto de reforzar el sindicalismo europeo y estar en mejores condiciones de afrontar los desafíos y dificultades que para la población trabajadora de Europa implica la creciente globalización de los mercados y las fuertes presiones políticas y empresariales tendentes a reducir los derechos laborales generales y aprovechar al máximo el diferencial de costes laborales existente entre los diversos países miembros y con respecto a terceros países, así como los bajos niveles de derechos laborales existentes en muchos de ellos.

Cada año, el Comité Ejecutivo de la CES adopta una resolución para la coordinación de la negociación colectiva en torno a materias claves como la negociación salarial, el tiempo de trabajo, el empleo y la eliminación de las desigualdades discriminatorias.

En la reunión mantenida en los primeros días de diciembre se han adoptado las directrices para la coordinación de la negociación colectiva en 2006², que resumimos en los siguientes apartados:

- ▼ **Negociación salarial:** buscar un mejor balance entre crecimiento y estabilidad, mediante una negociación salarial basada en el criterio general de inflación y productividad, con objeto de fortalecer el crecimiento y la demanda interna mediante la consolidación del poder adquisitivo de los salarios. Para ello, es necesario que los incrementos pactados estén protegidos frente a tendencias alcistas de la inflación prevista y que se extienda la cobertura de salarios mínimos en países donde aún no disponen de este instrumento de protección básica.

² El texto completo de la Resolución de la CES está accesible en la web de CC.OO.: <http://www.ccoo.es/sindical/sindical.html>

- ▼ **Tiempo de trabajo:** el principal problema al que se enfrenta el sindicalismo europeo es que las patronales y las direcciones de las empresas, además de querer extender la jornada laboral, vienen ejerciendo una gran presión para obtener mayores márgenes de flexibilidad, y sin negociación donde sea posible, contando con la ayuda política de un número importante de gobiernos europeos. La CES reitera su firme oposición tanto a la injustificada ampliación de la jornada laboral como a los intentos de separar la demanda de flexibilidad de los procesos negociadores. La negociación colectiva del tiempo de trabajo es fundamental para alcanzar un equilibrio entre los intereses de cada parte, las necesidades empresariales de flexibilidad y la seguridad y flexibilidad que también requieren los trabajadores y trabajadoras para atender necesidades de índole personal o familiar.
- ▼ **Elementos cualitativos:** la excesiva flexibilidad de las condiciones de trabajo, el alto volumen de trabajo precario, las diferencias salariales y otras formas de desigualdad laboral discriminatorias, así como la creciente presencia de trabajadores autónomos dependientes (falsos autónomos) que carecen de cobertura contractual colectiva y de protección social básica, conforman retos importantes para activar en la negociación colectiva medidas que palien y contrarresten esta situación reforzando la seguridad en el empleo. Para ello, la CES recomienda a sus miembros hacer de estos problemas un tema central en la negociación colectiva, abordando con intensidad las desigualdades de género y la situación de los trabajadores y trabajadoras precarios, con baja cualificación y bajos salarios.
- ▼ **Una estructura europea para la negociación fronteriza:** en la Agenda Social 2005-2010, la Comisión Europea incluye su intención de crear una estructura europea opcional para la negociación colectiva transnacional y recientemente ha anunciado la preparación de un documento para pasar a consulta de los agentes sociales a comienzos del año. El actual marco de diálogo social en la Unión Europea está conformado por las negociaciones interprofesionales, donde los interlocutores son las confederaciones europeas empresariales y sindicales, además de las negociaciones que llevan a cabo las Federaciones sectoriales europeas sindicales y empresariales. Se trata ahora de crear un marco de diálogo social a nivel de empresas transfronterizas, pero el proceso será largo y complejo en el que la CES reclamará como elementos básicos el que el mandato negociador y el derecho a firmar acuerdos transnacionales se residencie en las organizaciones sindicales representativas, y que este nuevo nivel de negociación sea un instrumento para complementar los acuerdos colectivos existentes en los ámbitos nacionales, sin posibilidad de bajar el listón de dichos acuerdos ni de la legislación nacional, garantizando, por tanto, una cláusula de «no regresión».

3. EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL Y DE EMPRESA

3.1. Convenios colectivos a negociar en 2006

Los convenios que deben ser negociados en 2006, por haber finalizado su vigencia en 2005, son 1.980. Además, 2.630 convenios con vigencia superior a un año seguirán en vigor durante 2006, con la correspondiente revisión que tengan establecida en cuanto a las retribuciones y otras materias. En el cuadro siguiente se desglosa la negociación de 2006 (convenios a negociar y a revisar) por ámbitos de aplicación y el número de trabajadores y trabajadoras afectados; y en el de la página posterior, se indica la distribución federativa de los convenios que tienen que ser negociados en 2006.

| | TOTALES | | | |
|--------------------------|-------------------------|------------------|------------------------|------------------|
| | Convenios a negociar(1) | | Convenios a revisar(2) | |
| | Convenios | Trabajadores | Convenios | Trabajadores |
| Convenios sector | 542 | 4.232.241 | 611 | 6.277.199 |
| Estatal | 29 | 1.164.863 | 43 | 1.310.992 |
| Otro ámbito | 513 | 3.067.378 | 568 | 4.966.207 |
| Convenios empresa | 1.438 | 342.406 | 2.019 | 480.375 |
| Interprovincial | 131 | 150.800 | 185 | 149.300 |
| Uniprovincial | 1.307 | 191.606 | 1.834 | 331.075 |
| TOTALES | 1.980 | 4.574.647 | 2.630 | 6.757.574 |

(1) Fin vigencia en 2005.

(2) Convenios plurianuales vigentes en el 2006.

Fuente: Base de datos secretaría de Acción Sindical CC.OO. (Incluye datos de MTAS, noviembre 2005).

PREVISIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2006 Convenios por firmar (fin vigencia 2005)

| Federación | Ámbito funcional | Convenios | Trabajadores |
|------------------------|------------------|--------------|------------------|
| AA.DD. | EMPRESA | 209 | 20.689 |
| AA.DD. | SECTOR ESTATAL | 0 | 0 |
| AA.DD. | SECTOR | 38 | 71.627 |
| AGROALIMENTARIA | EMPRESA | 135 | 17.411 |
| AGROALIMENTARIA | SECTOR ESTATAL | 3 | 24.000 |
| AGROALIMENTARIA | SECTOR | 88 | 403.181 |
| COMFIA | EMPRESA | 61 | 19.804 |
| COMFIA | SECTOR ESTATAL | 4 | 82.407 |
| COMFIA | SECTOR | 19 | 174.912 |
| ENSEÑANZA | EMPRESA | 28 | 1.509 |
| ENSEÑANZA | SECTOR ESTATAL | 3 | 68.898 |
| ENSEÑANZA | SECTOR | 6 | 103.488 |
| FCT | EMPRESA | 258 | 81.719 |
| FCT | SECTOR ESTATAL | 4 | 211.616 |
| FCT | SECTOR | 64 | 278.083 |
| FECOHT | EMPRESA | 84 | 44.141 |
| FECOHT | SECTOR ESTATAL | 5 | 245.000 |
| FECOHT | SECTOR | 111 | 653.427 |
| FECOMA | EMPRESA | 47 | 6.721 |
| FECOMA | SECTOR ESTATAL | 5 | 181.960 |
| FECOMA | SECTOR | 87 | 765.606 |
| FITEQA | EMPRESA | 111 | 21.828 |
| FITEQA | SECTOR ESTATAL | 4 | 263.515 |
| FITEQA | SECTOR | 38 | 300.500 |
| FSAP | EMPRESA | 167 | 34.552 |
| FSAP | SECTOR ESTATAL | 0 | 0 |
| FSAP | SECTOR | 12 | 3.770 |
| MINEROMETALÚRGICA | EMPRESA | 265 | 78.401 |
| MINEROMETALÚRGICA | SECTOR ESTATAL | 0 | 0 |
| MINEROMETALÚRGICA | SECTOR | 33 | 204.759 |
| SANIDAD Y SERVICIOS S. | EMPRESA | 73 | 15.631 |
| SANIDAD Y SERVICIOS S. | SECTOR ESTATAL | 1 | 87.467 |
| SANIDAD Y SERVICIOS S. | SECTOR | 17 | 108.025 |
| Total convenios | | 1.980 | 4.574.647 |

Fuente: Base de datos Sec. Confederal de Acción Sindical CC.OO. (Incluye datos del MTAS, noviembre 2005).

3.2. Instrumentos para el seguimiento y evaluación del proceso negociador

La negociación colectiva es un proceso de actividad y diálogo permanente, al que debemos sacar el máximo partido para la mejora de las condiciones de trabajo, para la implicación sindical de los trabajadores y trabajadoras y para el reforzamiento organizativo de Comisiones Obreras. Proceso que, para garantizar la máxima eficacia, debe acometerse con una correcta planificación, dirigiendo sindicalmente el conjunto del mismo:

- ▼ la identificación de los ejes y objetivos centrales;
- ▼ la definición de criterios y propuestas;
- ▼ la conformación, cualificada y representativa, de las mesas negociadoras;
- ▼ la preparación de las plataformas de convenios;
- ▼ la información y participación de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras;
- ▼ la agilidad en la negociación;
- ▼ el cierre de los acuerdos;
- ▼ la evaluación de los resultados;
- ▼ el seguimiento de los niveles de aplicación de lo pactado.

Las organizaciones con responsabilidad directa sobre la negociación de los convenios colectivos deben contar con los recursos suficientes y con la voluntad política necesaria para atender con la máxima eficacia la negociación colectiva en los sectores y en las empresas.

Para apoyar la labor de las Federaciones en torno a la negociación colectiva, la Confederación, con el concurso y aportaciones de las organizaciones confederadas, define los objetivos estratégicos de la negociación colectiva y marca orientaciones y criterios cada año, que han ido conformando un completo abanico de indicaciones y propuestas concretas para la totalidad de las materias que se abordan en los convenios³. Propuestas que mantienen su vigencia en la mayoría de los casos y en otros son puestas al día. Junto a esto, es necesario que el conjunto de las Federaciones marque sus prioridades y objetivos específicos según las características de cada uno de los sectores que las conforman.

³ Criterios C.S. de CC.OO. de 2004 y 2005. <http://www.ccoo.es/sindical/sindical.html>

Por otra parte, conviene recordar algunos elementos del procedimiento negociador que son básicos para conseguir una negociación ágil y efectiva:

- ▼ El **deber de negociar** presupone el compromiso y la aceptación efectiva de iniciar de inmediato la apertura del proceso negociador, así como la voluntad real de evitar durante su desarrollo obstrucciones, dilaciones innecesarias, bloqueos o cualquier otra práctica que impida el regular proceso de negociación.
- ▼ Formular **propuestas y alternativas por escrito**, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- ▼ De acuerdo con lo previsto en los **sistemas de autocomposición de los conflictos** de carácter estatal (segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o en los de comunidad autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.
- ▼ **Fomentar la adhesión** de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

4.1. Objetivos generales

- ▼ **El ANC para 2006.** La previsión establecida en el ANC 2005 era la de revisar en el último trimestre del año la posibilidad de prorrogar su contenido para 2006, si las circunstancias económicas y de empleo se mantienen en términos similares a los de este año. Valoración que se ha retrasado para la primera quincena de enero de 2006. Una prórroga del ANC vendría a dar continuidad a los criterios que han servido de guía a la negociación de los convenios en estos últimos años.
- ▼ **Negociación para la reforma de la estructura de la negociación colectiva.** La Declaración para el Diálogo Social prevé una negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales sobre esta materia, a realizar en 2006. Sin embargo, esta previsión está muy condicionada por el retraso de las negociaciones sobre mercado de trabajo y, unido a la posibilidad de que coincida con el desarrollo de las elecciones sindicales, su puesta en marcha en el plazo previsto es poco probable. No obstante, desde la posición sindical existe una inequívoca voluntad de mejorar la articulación entre convenios del mismo ámbito funcional, eludir la concurrencia conflictiva de ámbitos de negociación y la apertura de nuevos ámbitos que no estén claramente justificados, y para ello promoveremos todas las vías e instrumentos a nuestro alcance.
- ▼ **Impulsar la mejora de los contenidos de los convenios en materias esenciales como:**
 - El incremento de las rentas salariales, la eliminación de diferencias retributivas discriminatorias, así como la adecuación y definición de toda la estructura retributiva.
 - La reducción y la correcta y equilibrada ordenación del tiempo de trabajo, que debe acompañarse de un suficiente control sindical y personal sobre los tiempos de trabajo, descanso y vida personal; con especial relevancia en el caso de las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial.
 - El incremento de la estabilidad y seguridad del empleo, a través del fomento de la contratación indefinida, la limitación de los niveles de temporalidad y encadenamiento de contratos, el control sindical sobre la externalización y subcontratación de actividades y el reforzamiento de la responsabilidad solidaria de la empresa principal.
 - La adecuación y mejora de los sistemas de clasificación, cualificación y promoción.
 - El desarrollo de planes de igualdad y la adopción de medidas de acción positiva para la eliminación de discriminaciones sociales y laborales.
 - La prevención eficaz de la siniestralidad y enfermedades profesionales, así como la protección especial durante el embarazo y lactancia materna.
 - El reforzamiento de los derechos e instrumentos de participación sindical en la gestión, aplicación y desarrollo de los contenidos pactados, así como de los instrumentos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

4.2. Estructura retributiva e incremento salarial

Incremento de las retribuciones

El objetivo sigue siendo mantener una política salarial que permita combinar la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, el crecimiento del empleo, el aumento de las inversiones productivas y la contención de precios.

- ▼ Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben responder a la suma del IPC previsto, la cláusula de revisión y el incremento de la productividad que pactemos destinar a mejorar las retribuciones. Este objetivo deberá ser desarrollado en cada sector y empresa en función de sus características concretas.
- ▼ El objetivo oficial de inflación para 2006 es del 2%. Esta es la base mínima para la negociación en sectores y empresas en situación de normalidad económica. No obstante, se debiera prestar especial atención a los salarios más bajos, impulsando un salario mínimo sectorial.
- ▼ Aquellos sectores o empresas con salarios por debajo de la media deberían tomar como referencia para la negociación la evolución experimentada por el SMI.

Cláusula de revisión salarial

El modelo de negociación salarial propuesto exige la inclusión en todos los convenios colectivos de cláusulas de revisión salarial, imprescindible para garantizar el incremento inicialmente pactado, dada la constatada falta de credibilidad del objetivo oficial de inflación. Para ser una cláusula plenamente eficaz debe contener dos requisitos básicos:

- ▼ **Tener carácter retroactivo**, lo que supone el pago de los atrasos correspondientes y no sólo la mera actualización de las tablas salariales para su aplicación en el año posterior.
- ▼ **Preservar la ganancia de poder adquisitivo** pactada inicialmente, de forma que el cálculo de la cláusula no anule los incrementos derivados de las mejoras pactadas.

La inexistencia de cláusula de garantía, o la falta de alguno de estos dos elementos básicos, supone un alto riesgo de alteración de los compromisos salariales pactados y de pérdida de poder adquisitivo en el sector o en la empresa correspondiente.

Reparto del crecimiento de la productividad

De igual forma que las empresas vinculadas a convenios sectoriales que pasan por dificultades económicas reales y demostrables, cuentan con mecanismos (cláusula de inaplicación salarial) para negociar incrementos inferiores a los pactados con carácter gene-

ral, la negociación colectiva en las empresas que año tras año acumulan cuantiosos beneficios, muy superiores a la media del país, debe abrir camino a fórmulas de reversión a los trabajadores y trabajadoras de parte del beneficio generado con su trabajo, a través de mejoras del poder adquisitivo, del incremento adicional de los salarios más bajos, de la creación y/o estabilidad del empleo, de la inversión en cualificación y promoción profesional, de los planes y fondos de pensiones, de las mejoras sociales u otras medidas de interés general, como las inversiones en I+D+i que aseguren la estabilidad y progresión futura de la empresa y del empleo.

Correcta regulación de la estructura salarial

La negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de la estructura salarial (conceptos fijos y variables) adaptada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos por cantidad, por calidad o por resultados u objetivos, entre otros.

Una estructura salarial bien definida, clara y comprensible, aplicable al conjunto de la plantilla, es el mejor mecanismo para evitar la individualización de las relaciones laborales, para eliminar cualquier tipo de discriminación y las diferencias salariales no justificadas por causas objetivas y ponderadas.

La situación actual de la mayoría de los convenios dista mucho de reflejar este objetivo. Por ello, creemos necesario dar una especial relevancia a mejorar la estructura salarial y como primer objetivo garantizar que todos los convenios sectoriales estatales contengan la definición y criterios de la estructura salarial básica aplicable en el sector, remitiendo a ámbitos inferiores los elementos de esa estructura que deben ser tratados o desarrollados en los mismos.

- ▼ Los convenios colectivos deben recoger una tabla salarial que se corresponda con el sistema de clasificación profesional adoptado en el sector o, en su defecto, en el convenio de empresa.
- ▼ Los niveles salariales deben retribuir las funciones y tareas equivalentes que requieran iguales grados de cualificación y/o experiencia.
- ▼ Todos los conceptos retributivos, fijos y variables, salariales y extrasalariales, deben estar definidos en todos sus términos (denominación, motivación, aplicación, cuantía...), para otorgar seguridad y garantizar transparencia e igualdad de derechos.
- ▼ Los sistemas de retribución variable no pueden quedar al margen de la negociación colectiva, tanto si contemplan objetivos colectivos como individuales; no deben significar un porcentaje significativo de la retribución total; deben responder a criterios

objetivos y evaluables, definidos y aplicados con participación sindical y procedimientos de reclamación individual o colectiva.

Eliminación de diferencias salariales discriminatorias

Sigue siendo necesario llamar la atención sobre las grandes diferencias de retribución motivadas por razón de género y de edad, que reflejan la falta de equidad salarial en las relaciones laborales y suponen una vulneración de derechos fundamentales. La discriminación retributiva se produce por la acumulación de factores estructurales en el mercado laboral, por la pervivencia de estereotipos sexistas y por la aplicación de criterios de clasificación profesional y retribución que producen, de forma directa o indirecta, resultados muy desfavorables para mujeres y jóvenes.

Los sistemas de clasificación, promoción y retribución son parte esencial de la negociación colectiva. Su definición y los efectos de su aplicación son responsabilidad de las partes que negocian los convenios y de quienes, desde la Administración, tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de los derechos legales y contractuales. La selección, contratación y asignación de funciones, responsabilidad exclusiva de las empresas privadas, es la primera y principal vía por la que se produce la segregación y la discriminación laboral de mujeres y jóvenes, así como de colectivos con especiales dificultades de integración social y laboral. Pero las organizaciones sindicales y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras cuentan con instrumentos legales y organizativos que deben utilizar de forma más intensa para acabar con las prácticas empresariales abusivas, además de exigir a las instituciones de la Administración mayor eficacia en la detección y erradicación de estas prácticas.

Algunas medidas que pueden adoptarse en los convenios colectivos para avanzar en la eliminación de las diferencias salariales discriminatorias son:

- ▼ Suprimir los niveles salariales basados en la edad de las personas, eliminando los inferiores.
- ▼ Eliminar las dobles escalas salariales y salarios de entrada con carácter permanente y avanzar en la superación de estas diferencias a medida que desaparezcan las circunstancias que las motivaron.
- ▼ Suprimir las limitaciones para la percepción de complementos y el acceso a prestaciones y ayudas sociales que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o la fecha de ingreso en la empresa.
- ▼ Eliminar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra, la desaparición de la segregación ocupacional; y/o la equiparación retributiva de las funciones y tareas equivalentes.

Cualquiera de estas actuaciones no pueden significar cesión de rentas a las empresas, sino equiparaciones salariales que compensen a quienes vinieran percibiendo menores retribuciones o fórmulas alternativas de compensación. Tampoco pueden resolverse con un simple maquillaje lingüístico, que haga desaparecer las diferencias en las denominaciones pero mantenga la situación de segregación ocupacional y las diferencias retributivas.

Previsión social complementaria⁴

Desde la Confederación Sindical de CC.OO. defendemos el criterio de impulsar un modelo de protección social complementaria que, partiendo del principio de defensa de la parte esencial del sistema de protección social, fundamentado en las pensiones del sistema público, permita complementar éstas con el objetivo de que los trabajadores y trabajadoras alcancen tasas de sustitución de sus rentas de activo cuando abandonan definitivamente el mercado de trabajo, próximas o iguales al 100% de sus ingresos en actividad.

Una vez garantizado el incremento salarial necesario para, al menos, mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, los compromisos por pensiones constituyen herramientas útiles y fuertemente incentivadas para elevar la participación de los trabajadores sobre los resultados de la productividad de las empresas.

Los objetivos y actuaciones esenciales que debemos plantear son los siguientes:

- ▼ **Exteriorizar los compromisos por pensiones**, por escasa que sea individualmente su cuantía.
- ▼ **Incorporar a la negociación colectiva las contribuciones empresariales** en beneficio de sus trabajadores en materia de protección social complementaria, especialmente a los convenios sectoriales.
- ▼ **Emplazar a las empresas a negociar la promoción de planes de pensiones de la modalidad de empleo**, con especial mención a las Administraciones Públicas (al amparo de las habilitaciones presupuestarias finalistas que desde 2004 vienen incorporándose en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado).
- ▼ **Proponer, a las organizaciones empresariales, la constitución de planes de pensiones de promoción conjunta en los ámbitos de negociación sectorial.**
- ▼ **Las aportaciones serán, preferentemente, a cargo de las empresas**, pudiendo existir también, cuando se estime conveniente, aportaciones a cargo de los trabajadores y trabajadoras.

⁴ El Área Confederal de Planes y Fondos de Pensiones ha elaborado un documento con informaciones actualizadas a diciembre de 2005 y criterios específicos en esta materia accesible en la web de la C.S. de CC.OO.

- ▼ **Reforzar los nexos entre la negociación colectiva**, fuente originaria de los compromisos por pensiones, **y los instrumentos utilizados para su exteriorización**, especialmente los planes de pensiones de la modalidad de empleo.
- ▼ **Defender que los trabajadores ostenten la mayoría en las comisiones de control** de estos planes de pensiones.
- ▼ **Promover la designación de los representantes de partícipes y beneficiarios desde las organizaciones sindicales representativas** en la empresa o sector y la incorporación directa de los partícipes a los planes de empleo, sin necesidad de adhesión expresa y diferenciada, tal y como permite la normativa en vigor.

4.3. Estabilidad y seguridad en el trabajo

Al abordar el tratamiento de la contratación en los convenios colectivos, debemos hacerlo como un conjunto de medidas que están plenamente relacionadas, que deben aparecer equilibradas y orientadas al objetivo esencial de ampliar la estabilidad y seguridad en el trabajo. A través del incremento del empleo indefinido, la correcta utilización de la contratación temporal, la reducción de los niveles abusivos de temporalidad, la delimitación de la externalización y subcontratación de actividades, y la ampliación de los derechos de participación sindical en los procesos de contratación, renovación, conversión de contratos, derivados de los procesos de externalización y subcontratación. Se trata de que las distintas actuaciones que se proponen sumen sus efectos a favor de la estabilidad, evitando que unas medidas contrarresten a otras.

Impulso de la contratación indefinida

Debemos impulsar un cambio sustancial en la situación de las nuevas contrataciones para reducir la extendida práctica de utilizar la contratación temporal como vehículo principal de ingreso en la empresa, aunque sea para la cobertura de puestos y funciones de carácter permanente, y conseguir que la negociación colectiva sea un instrumento activo en el fomento de la contratación de los colectivos con mayor nivel de desempleo y temporalidad. Algunas de las actuaciones que pueden concertarse en los convenios colectivos son las siguientes:

- ▼ Establecer la contratación indefinida inicial como puerta de entrada al empleo para todas las funciones de carácter estable.
- ▼ Impulsar la contratación de mujeres, por sus elevadas tasas de desempleo, y de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral. La existencia de bonificaciones a las cuotas empresariales de Seguridad Social para la contratación fija de un conjunto amplio de trabajadores y trabajadoras facilita este objetivo.

- ▼ Promover la elaboración de planes preventivos dirigidos al mantenimiento del empleo y rejuvenecimiento de las plantillas, a partir de la jubilación parcial y el contrato de relevo con compromisos de pase a fijo al producirse la jubilación completa.
- ▼ Establecer compromisos cuantificados y concretos para transformar contratos temporales en indefinidos, priorizando a los colectivos de trabajadores y trabajadoras que más sufren la temporalidad (jóvenes y mujeres).

Utilización adecuada de la contratación temporal

La mayor preocupación en torno a la contratación temporal viene dada por el extendido uso fraudulento de las modalidades de contratación, por lo que es necesario activar y reforzar todos los mecanismos para reducir los niveles de fraude en la contratación.

Además del abuso discrecional de las empresas privadas en la determinación del contrato a utilizar y del aumento de la temporalidad en el sector público por razones varias, incluidas la utilización extensiva de contratos precarios para la realización de actividades permanentes o de periodicidad fija, también se han detectado en los convenios colectivos cláusulas con un tratamiento negativo de ciertas modalidades de contratación temporal, abriendo el campo de utilización de dichas modalidades de contrato más allá de las causas legalmente establecidas, al detallar de forma inadecuada las situaciones que justifican en un sector o empresa la utilización de dichos contratos temporales.

La utilización adecuada de la contratación temporal pasa por que esta forma de contratación se utilice exclusivamente para las situaciones previstas en la normativa legal, ajustando la modalidad de contrato a utilizar a las causas legalmente establecidas, sin abrir un campo de aplicación fraudulenta en base a la concreción inadecuada de situaciones que el convenio colectivo admite como causa para la utilización de una determinada modalidad de contrato temporal, sin menoscabo de la posibilidad de identificar las actividades que tienen un carácter temporal inequívoco y aquellas otras que siempre deben cubrirse con empleo indefinido.

- ▼ Establecer la conversión de contratos temporales a indefinidos, especialmente en aquellos sectores y actividades donde se hace un uso más extensivo y abusivo de la contratación temporal, teniendo en cuenta la reiteración en la causa, la permanencia del trabajador en la empresa, el encadenamiento de contratos, etc.
- ▼ Eliminar los encadenamientos de contratos de igual o distinta modalidad, con el mismo o con distintos trabajadores, para el desempeño de un mismo puesto de trabajo o de iguales tareas.
- ▼ Establecer procedimientos que garanticen el acceso preferente de las personas contratadas a tiempo parcial a los puestos de trabajo a tiempo completo.

Descentralización y subcontratación de actividades

Estas formas de organización productiva se están extendiendo a todos los sectores y actividades, siendo ya un fenómeno muy generalizado que requiere de una gran atención sindical para impedir que la precariedad laboral sea la norma habitual en las empresas que surgen de estos procesos, se fragmente aún más la estructura de la negociación colectiva o queden al margen de ella y disminuya la capacidad de organización colectiva de las trabajadoras y trabajadores y la representación de las organizaciones sindicales de clase.

Las empresas principales consiguen con estas formas de organización productiva importantes beneficios, desde la reducción de costes laborales, niveles de flexibilidad muy importantes y sobre todo trasladan la responsabilidad empresarial a terceros a lo largo de la cadena de subcontratación (contratas o trabajadores autónomos).

Tenemos que adecuar nuestra acción sindical para dar respuesta a estas formas de organización empresarial. Intervenir en todo el proceso de trabajo y ocuparnos, como organización sindical, de representar a todos los trabajadores y trabajadoras que lo desarrollan, aunque trabajen para distintas empresas, e independientemente de si comparten o no el mismo centro de trabajo.

Los criterios generales y específicos a desarrollar desde la acción sindical son muy amplios y han sido extensamente definidos en los Criterios de la C.S. de CC.OO. para 2004 y 2005⁵. Junto a esto, es de especial importancia los criterios y actuaciones que se marquen las organizaciones federales responsables de los sectores y empresas donde más extendidas están las prácticas de externalización y subcontratación, o la creciente presencia de empresas de servicios o de multiservicios, debiendo cerrar el paso tanto a la cesión ilegal de trabajadores como a la creación de nuevos ámbitos de negociación que rompan o invadan el ámbito funcional de convenios existentes (ETT u otros).

Además de las orientaciones generales para la acción sindical, debemos establecer criterios específicos para la negociación de convenios colectivos. Nuestra actuación será diferente según se trate de las empresas principales, de las Administraciones Públicas o de las empresas contratistas.

En los convenios sectoriales con fuerte peso de externalización de sus actividades, así como en los convenios de las propias empresas principales, deberemos:

- ▼ **Identificar las actividades objeto de estos procesos;** las características y condiciones de las empresas con quien se contrata o subcontrata una actividad; limitar el número y las causas por las que una empresa contratista puede subcontratar con una tercera, asumiendo la empresa principal la responsabilidad solidaria de la cadena de subcon-

⁵ Ver capítulo 4.2 de ambos documentos <http://www.ccoo.es/sindical/sindical.html>.

tratación ante impago de retribuciones y cuotas de Seguridad Social y ante accidentes de trabajo.

- ▼ Establecer **derechos de información y participación sindical**, y conformar instrumentos de coordinación entre empresas y representaciones sindicales, tanto de la principal como de las contratadas y subcontratadas, especialmente en las materias de prevención de riesgos, empleo y contratación.
- ▼ Pactar **cláusulas de subrogación** que afecten a las contratadas y a sus trabajadores cuando la empresa principal cambia de contratista, con objeto de garantizar la estabilidad del empleo y las condiciones de trabajo.
- ▼ Acordar **instrumentos de interlocución y coordinación** cuando diferentes empresas comparten el mismo espacio que la empresa titular/principal, con el objetivo de garantizar la utilización de servicios comunes (transportes, aseos, vestuarios, comedores, urgencias médicas...); la coordinación en la prevención de los riesgos laborales y medioambientales y la coordinación supraempresarial de la actividad sindical.

Instrumentos de participación sindical

- ▼ Establecer instrumentos y procedimientos (observatorios, comisiones paritarias, encuestas...) que posibiliten hacer un seguimiento y control de lo pactado en materia de empleo, y permitan analizar la situación y perspectivas del sector, la evolución del empleo, de la contratación y de la composición de las plantillas.

4.4. Ordenación de los tiempos de trabajo y descanso

La gestión del tiempo de trabajo, su duración y distribución son elementos básicos que determinan las condiciones en que se desarrolla el trabajo, las relaciones sociales y personales de los trabajadores y trabajadoras, además de resultar determinantes para la productividad del trabajo y el grado de utilización del equipamiento productivo.

Siendo preocupante las crecientes dificultades para reducir la jornada laboral pactada en convenio que se ha observado en estos dos últimos años, es más preocupante la escasez de regulación contractual en relación a la gestión del tiempo de trabajo y la falta de equilibrio entre la disponibilidad empresarial para ordenar y modificar los tiempos de trabajo y descanso y las garantías de participación sindical en este proceso. No menos importante es garantizar, cuando se regulan formas de flexibilidad y disponibilidad por necesidades productivas, que queden salvaguardados los derechos fundamentales de las personas (la protección de la salud y de la maternidad, el derecho a un descanso suficiente) y la posibilidad de cumplir con obligaciones legales (atención a descendientes menores, ejercicio de cargo público o sindical, etc.).

Por otra parte, el debate abierto en el ámbito de la Unión Europea en torno a la propuesta de modificación de determinados aspectos de la Directiva de Tiempo de Trabajo, entre ellos el de la posibilidad de alargar la jornada máxima por acuerdo individual, está siendo muy conflictivo por las grandes discrepancias evidenciadas.

Por un lado, el planteamiento inicial de la Comisión Europea, en sintonía con los objetivos de gobiernos y agentes económicos muy influyentes, pretende mantener esta posibilidad de superar los topes máximos e introducir un nuevo concepto para no considerar tiempo de trabajo los períodos inactivos en el lugar de trabajo (guardias en la atención sanitaria, entre otros supuestos).

Frente a estas posiciones, tanto el Parlamento Europeo como la Confederación Europea de Sindicatos, las Federaciones sindicales europeas y las principales organizaciones sindicales de los países miembros de la UE están confrontando fuertemente con propuestas alternativas (eliminación del acuerdo individual para superar la jornada máxima, consideración de tiempo de trabajo para los períodos inactivos con presencia y disponibilidad en el centro de trabajo, tiempos de descanso suficiente como garantía para la protección de la salud, y medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar); propuestas que están siendo apoyadas con el voto en las instituciones, con movilizaciones sindicales y diversas formas de publicitar y buscar apoyos a las propuestas para una reforma progresista de la Directiva de Tiempo de Trabajo.

El debate institucional seguirá abierto durante el presente año, y la presión de los poderes económicos será cada vez mayor, por lo que es muy importante que la población trabajadora y la ciudadanía en general sea consciente de la importancia de este debate y de la trascendencia que en su vida puede tener una regulación que facilite aún más el alargamiento de las jornadas laborales y el cambio de definición de conceptos tan esenciales como tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

El sindicalismo europeo debe poner entre sus principales prioridades la organización del tiempo de trabajo y la negociación de su regulación en los convenios y acuerdos colectivos, por ser una de las condiciones primordiales de la relación laboral, tan importante como la contraprestación económica y la negociación salarial.

En la resolución de la CES del pasado mes de diciembre⁶ se insta a la Comisión y al Consejo que respeten los Tratados Europeos, al TJE, al Parlamento Europeo y a los ciudadanos y trabajadores europeos, y no cooperen con propuestas que implican una regresión social y el mantenimiento de una excepción (la posibilidad de ampliar la jornada máxima por acuerdo individual) utilizada de forma muy amplia y abusiva en algunos países y que, en el marco de una UE ampliada, puede llegar a tener consecuencias muy negativas

⁶ Ver resolución completa en: <http://www.ccoo.es/sindical/sindical.html>

para el conjunto de la población trabajadora europea. CC.OO. seguirá participando en las iniciativas que promueva la CES, a la vez que impulsará en España una acción sindical donde la organización del tiempo de trabajo sea una materia de máximo interés.

En ocasiones, la acción sindical abre camino a algunas reivindicaciones por la vía de las demandas judiciales. En temas relacionados con los tiempos de descanso por causa, entre otras, de maternidad, vacaciones y lactancia, se ha conseguido en estos dos últimos años resolver dos problemas importantes.

Uno de ellos, en relación al disfrute de dos derechos de diferente naturaleza y compatibles, como son el de la suspensión por maternidad y el de descanso por vacaciones. Este derecho, negado hasta hace poco por los tribunales, sólo habían conseguido garantizarlo mediante la negociación en algunos convenios colectivos sectoriales y de empresa, principalmente en los negociados por FITEQA. Tras el cambio de criterio de los tribunales, este derecho está siendo recogido en más convenios y es conveniente que se impulse su inclusión en los convenios de todos los sectores. La recomendación de incluir este derecho en convenio tiene por objeto facilitar su conocimiento entre los trabajadores y trabajadoras, pero no puede convertirse en materia de contraprestación en la negociación colectiva ya que es un derecho legal.

Otro conflicto, finalmente superado, ha sido el relativo a la posibilidad de que los convenios colectivos acordasen la posibilidad de acumular en días completos el permiso de lactancia. Esta opción sirve para que un mayor número de personas hagan uso del «exiguo y obsoleto» permiso de lactancia regulado en la ley, incorporando una posibilidad que lo hace más útil y beneficioso para el cuidado de los niños y niñas en los primeros meses de vida. Sin embargo, los convenios de ámbito estatal que incluían esta posibilidad (entre ellos el de ALDEASA) fueron recurridos por la Administración laboral, interpretando que se vulneraba con ello el espíritu de la ley. Contra esta opinión, los tribunales han considerado que la opción de acumulación es beneficiosa y no incompatible con el derecho, y como consecuencia, ahora son bastantes más los convenios que están incorporando esta posibilidad, de forma muy generalizada en los sectores de COMFIA y FECOHT.

En el ámbito de la negociación colectiva, los criterios y actuaciones deben centrarse en los siguientes aspectos generales, junto con las que puedan requerirse por las características específicas de la empresa o sector:

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 (1.756,17 h en los datos del MTAS a noviembre).

- ▼ 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 RLT, período mínimo de preaviso, causas justificadas de exclusión.
- ▼ Fijar tiempos compensatorios por cambios de horarios, horas extras o alargamientos de jornada.
- ▼ Evitar regulaciones de la jornada basadas en la negociación individualizada entre empresa y trabajador.
- ▼ Garantizar que los criterios de asignación de turnos y jornadas especiales no impliquen discriminaciones por razón del tipo de contrato o de la antigüedad en la empresa.

Conciliación de la vida personal y laboral

- ▼ Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- ▼ Recoger como derecho de las trabajadoras y trabajadores la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad.
- ▼ Reflejar en convenio el derecho a compatibilizar la suspensión por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento con el disfrute de vacaciones, así como la incapacidad temporal cuando ésta se ha producido antes del inicio de las vacaciones.
- ▼ Ampliar el permiso de lactancia a un mínimo de 1 hora diaria de reducción de la jornada personal, con opción a ser acumuladas a la finalización del período de suspensión por maternidad y ampliable en caso de parto múltiple.

4.5. Igualdad de género en el trabajo

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 abordado intensamente en la Mesa del Mercado de Trabajo, y desde hace tiempo en la negociación colectiva. Es un objetivo que, sin embargo, siempre ha encontrado muchas

dificultades para materializarse en medidas concretas y eficaces, más allá de las declaraciones generales contra la discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades y de trato.

No obstante, en los últimos años, se ha producido un avance significativo en el contexto de la negociación colectiva y de la acción sindical, aunque aún manifiestamente mejorable. La inclusión de criterios para avanzar en este objetivo en los ANC desde 2002 y la guía adoptada en 2003 por las confederaciones empresariales y sindicales, han sido una ayuda en la incorporación en los convenios colectivos de los criterios sindicales en torno a esta materia.

Hay que tener en cuenta que los estereotipos de género y la desvalorización del trabajo de las mujeres están todavía muy anclados en el conjunto de la sociedad, y que la resistencia empresarial es muy fuerte porque, además de los prejuicios sociales, la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres requiere cambios profundos en la organización del trabajo y una importante equiparación económica, cuestiones que constituyen obstáculos difíciles de salvar mediante la negociación, y aún son escasas las ocasiones en que se recurre a la movilización o a la denuncia judicial para superar situaciones claras de discriminación.

Por otra parte, la prevista transposición de la directiva de igualdad de trato entre hombres y mujeres y la anunciada Ley de Igualdad deben facilitar la intensificación de acuerdos colectivos en esta materia.

En la negociación de los convenios colectivos debemos centrarnos en impulsar dos objetivos:

- ▼ **Establecer planes 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 fórmula 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.

4.6. Colectivos con especiales dificultades en el mercado laboral

Jóvenes

Para los 5,5 millones de trabajadores y trabajadoras jóvenes en activo (alrededor del 27% de los activos de nuestro país), el mercado de trabajo y las relaciones laborales presentan peculiaridades propias que los diferencian de otros colectivos, relacionadas esencialmente con los diversos elementos de precariedad en el empleo. Para una gran parte de la juventud trabajadora el concepto de precariedad se ha ampliado más allá de la temporalidad en la contratación, con nuevas dimensiones que en muchos casos pasan a tener más relevancia que el modelo de relación contractual. Otros factores relacionados con las condiciones de trabajo cobran importancia para los jóvenes a la hora de definir un empleo como precario. Las relaciones jerárquicas abusivas; la insuficiencia del salario; la elevada siniestralidad; el desencuentro entre la formación adquirida y el trabajo desempeñado; la incapacidad para encarar un proyecto de emancipación y de acceso a ciertas condiciones de bienestar social, o la flexibilidad horaria impuesta por requerimientos empresariales; son algunos de estos factores.

Esta realidad es más preocupante en la medida en que se percibe como un estado «natural» e «inevitable», y además no conocen suficientemente los instrumentos para hacerle frente; es decir, perciben el empleo en un marco injusto, desregulado e informal. De ahí la importancia que cobra la acción sindical de Comisiones Obreras y los procesos de negociación colectiva, como instrumento de mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en general, pero también orientada a cambiar de forma substancial las condiciones de empleo y trabajo más precarias que afectan a este colectivo. Es fundamental promover y conseguir la vinculación de los propios jóvenes a los procesos de negociación de forma que se sientan partícipes de los logros y concedores directos de las dificultades para obtenerlos.

Con estos objetivos, los criterios a desarrollar en la negociación colectiva deben centrarse en las siguientes actuaciones:

- ▼ Incluir medidas de acción positiva para reducir los elevados índices de temporalidad de las trabajadoras y trabajadores jóvenes.
- ▼ Mejorar la relación entre cualificación, funciones desarrolladas y encuadramiento profesional.

- ▼ Reforzar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los turnos y horarios de trabajo generales, con posibilidad de adaptación para la realización de estudios.
- ▼ Anulación de cláusulas que impiden el acceso a la promoción, la formación en razón del tipo de contrato.
- ▼ Eliminar los obstáculos para acceder a las ayudas sociales a las personas con contrato temporal, fundamentalmente aquellas que pueden facilitar la emancipación familiar de los jóvenes (préstamos vivienda, avales, ayudas para estudios...).
- ▼ Definir criterios y condiciones para la oferta de prácticas y becas laborales para estudiantes y control sindical posterior sobre el proceso formativo.
- ▼ Establecer en tres meses la antigüedad exigible para poderse presentar a representante de los trabajadores en las elecciones sindicales.⁷
- ▼ Garantizar la participación de representantes sindicales jóvenes en las mesas negociadoras de los convenios.

Personas con discapacidad⁸

En nuestro país, una de cada veinte personas tiene algún tipo de discapacidad; son aproximadamente 3,5 millones de personas. En este grupo conviven desde las personas dependientes que necesitan apoyos específicos a otro gran colectivo que está plenamente capacitado para tener una vida social y laboral autónoma. Sin embargo, en materia laboral este grupo presenta una brecha respecto al conjunto de la población trabajadora, injustificada socialmente. Los problemas que encuentran para su inserción laboral y la falta de acceso al empleo es a su vez la principal causa de riesgo de exclusión social.

En España, las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad son hasta ahora muy débiles y además se concentran sobre todo en el «empleo protegido», mientras que la integración laboral en el empleo ordinario se promueve insuficientemente.

Con objeto de priorizar el acceso al empleo ordinario, la negociación colectiva debe centrar sus esfuerzos en algunos objetivos básicos:

- ▼ Fijar compromisos de contratación de personas con discapacidad, iguales o superiores a la Cuota de Reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISM).

⁷ El art. 69.1.ET establece una antigüedad mínima en la empresa de seis meses, salvo que el convenio colectivo establezca una menor antigüedad, con el límite de tres meses.

⁸ Ver campaña sobre «Discapacidad y Negociación Colectiva» de la Secretaría de Política Social de la C.S. de CC.OO. en www.ccoo.es/social.

«Artículo 38. Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla».

- ▼ Promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad.
- ▼ Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva y vigilar que sólo se mantienen mientras duran las causas que legalmente permiten utilizarlas. En todo caso, se debe descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario.
- ▼ En aquellos casos en que la empresa utilice la figura del «enclave laboral», se debe promover la mejora del compromiso legal de inserción laboral, de forma que a la finalización del enclave laboral, la empresa tenga la obligación de contratar, con carácter indefinido, al menos al 25% de la plantilla del enclave, con un mínimo de un trabajador.

Personas inmigrantes

La inmigración en nuestro país representa actualmente el 9% de la población, siendo la transformación experimentada en estos últimos cinco años uno de los más importantes cambios sociales de este principio de siglo.

Esto hace que la presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en nuestro mercado de trabajo sea ya muy representativa, especialmente en algunos sectores como la construcción, la hostelería, el comercio, la limpieza, el servicio doméstico o la agricultura. A esto hay que añadir el trabajo de personas inmigrantes en la economía sumergida o en actividades no regularizadas, situaciones ambas que llevan aparejada la carencia de derechos laborales y sociales y, en un porcentaje importante, también la explotación laboral y sexual delictiva por parte de mafias y de empresarios sin escrúpulos que se mueven al margen de las normas legales más básicas.

Es importante señalar que el 43% del empleo neto creado de forma legal, lo ocupan trabajadores y trabajadoras inmigrantes y cerca de tres millones de los 5,4 de trabajadores temporales lo están en las ramas de actividad que mayor presencia de inmigrantes tiene, lo que conduce a afirmar que el colectivo de inmigrantes es de los que sufren la temporalidad y precariedad con mayor virulencia, y con especiales dificultades de integración estable en el mercado laboral. En concreto, en el 2005, el 63% del empleo temporal fue ocupado por personas inmigrantes.

Al igual que entre las personas jóvenes, existen factores que influyen en la temporalidad-precariidad del empleo en la población inmigrante: elevada siniestralidad; desencuen-

tro entre la formación adquirida y el trabajo que realiza; obstáculos importantes para el acceso a ciertas condiciones laborales generalmente ligadas al empleo estable (formación, promoción, beneficios y prestaciones sociales); condiciones de trabajo abusivas; además de las extremas dificultades de acceso a una vivienda digna.

La negociación colectiva como fuente de derecho, generadora de igualdad y solidaridad, es un instrumento esencial para combatir cualquier indicio de discriminación o desigualdad de trato en el trabajo hacia las personas inmigrantes. Comisiones Obreras tiene como objetivos desarrollar una política sindical que tenga en cuenta las necesidades laborales de este colectivo y promover la vinculación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes a los procesos de negociación colectiva, a la organización sindical y a los procesos de elecciones sindicales, como un factor de igualdad e integración.

Por ello debemos promover actuaciones sindicales que combatan las malas condiciones laborales que puedan sufrir estos trabajadores por su condición de inmigrantes, al tiempo que introduciremos en la negociación colectiva, en el contexto de las reivindicaciones sindicales, propuestas específicas y acciones positivas encaminadas a facilitar su plena integración laboral.

Para ello, los criterios de negociación colectiva en los sectores y empresas deberían incluir las siguientes medidas dirigidas a este colectivo:

- ▼ Garantizar la igualdad de trato por razón de raza, etnia u origen en las cláusulas generales y específicas de derechos de igualdad.
- ▼ Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, a la formación, beneficios sociales, etc.
- ▼ Contemplar permisos de media o larga duración, no retribuidos, para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, etc., de familiares cuando éstos estén fuera del país, sin perjuicio de los derechos que les corresponda por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.
- ▼ Establecer vías de acceso a la formación profesional, a través de las Comisiones Sectoriales de Formación, en aquellos sectores con presencia importante de inmigrantes, incluyéndolos dentro de los colectivos prioritarios.
- ▼ Introducir en los planes de formación acciones dirigidas a promover el conocimiento del idioma, legislación básica española, prevención de riesgos, etc.

4.7. Salud laboral

En la siniestralidad laboral influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusiva, por lo que los avances en la estabilidad en el empleo, en marcar nítidamente la responsabilidad empresarial y en mejorar la coordinación entre empresas y entre los delegados y delegadas de prevención reducirán la vulnerabilidad de los colectivos expuestos. Igualmente influyen cuestiones como la carencia de formación sobre los riesgos presentes en el desempeño del trabajo o la realización de jornadas excesivamente prolongadas. A su vez, el ejercicio de los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad son una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas de la organización del trabajo.

En el marco del diálogo social se han producido importantes acuerdos en torno a la prevención de riesgos laborales y a la lucha contra la siniestralidad laboral y se siguen desarrollando negociaciones en torno a diversos aspectos de especial relevancia (desarrollo de la Estrategia española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; nueva clasificación y criterios de cotización para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; nuevo listado de enfermedades profesionales; Plan General de Actividades Preventivas de las Mutuas con cargo a cuota...).

El Real Decreto 171/2004 es un instrumento que debemos utilizar en los sectores y empresas para promover mayores niveles de seguridad y salud en el trabajo y, en definitiva, para avanzar en la mejora real de las condiciones de trabajo.

Es preciso incorporar a la negociación colectiva un planteamiento activo de adopción y desarrollo de planes integrales de prevención de riesgos que complementados con medidas de coordinación y de intervención sindical den como resultado una caída drástica de la siniestralidad, de las lesiones y enfermedades profesionales. En los convenios sectoriales es necesario, además, reforzar los instrumentos de intervención y participación de las organizaciones sindicales, ya que las posibilidades de actuación de los delegados y delegadas de prevención en las pequeñas empresas son difícilmente aplicables.

Por otra parte, la entrada en vigor el 1 de enero de la Ley del Tabaco va a exigir la adopción de acuerdos que, partiendo del cumplimiento de la norma legal, aporten medidas que faciliten su aplicación y prevengan las situaciones de conflicto que puedan generarse. En este sentido, la Confederación ha difundido dos circulares⁹ (2 de noviembre y 2 de enero) a todas las organizaciones confederadas, con indicaciones y criterios para afrontar la aplicación de la ley. También algunas organizaciones confederadas han publicado guías específicas sobre esta materia. Además, en algunas empresas ya se han adop-

⁹ Ver textos completos en web C.S. CC.OO.: <http://www.ccoo.es/sindical/sindical.html>

tado acuerdos cuyos contenidos pueden servir de base para la negociación, con las adaptaciones necesarias que cada empresa considere procedentes¹⁰.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, los objetivos y criterios a desarrollar en la negociación colectiva de forma preferente son:

Prevención de riesgos y enfermedades profesionales

- ▼ Elaboración de planes para la reducción de la siniestralidad laboral.
- ▼ Definición de riesgos y enfermedades profesionales presentes en la empresa o sector, incluidas las derivadas de riesgos psicosociales y los riesgos para el embarazo y la lactancia, adoptando planes y medidas de prevención.
- ▼ Impulsar el traspaso al INSS de la gestión de las contingencias comunes que estén adjudicadas a mutuas.

Participación sindical

- ▼ Negociación sobre el Servicio de Prevención.
- ▼ Codecisión en la elección de Mutua.
- ▼ Reconocimiento de delegados y delegadas sectoriales de prevención. Creación de Comités de Seguridad y Salud interempresas (empresa principal, contratas y subcontratas), y adopción de los diversos instrumentos de coordinación para la prevención de riesgos en el conjunto de la cadena empresarial.

4.8. Cualificación y clasificación profesional

La organización del trabajo tiene una fuerte incidencia en los sistemas de clasificación, promoción y retribución en los sectores y en las empresas, pero en muchos casos los sistemas regulados y/o aplicados no se corresponden ni con las necesidades empresariales ni con los intereses de los trabajadores y trabajadoras en relación al reconocimiento de la cualificación y experiencia profesional y la correspondiente retribución.

Desde CC.OO. hace tiempo que venimos promoviendo el objetivo de modernizar y articular, desde el ámbito sectorial estatal, las estructuras de clasificación profesional para adaptarlas a las nuevas realidades sociales y empresariales, a la vez que consideramos

¹⁰ Uno de los primeros acuerdos en esta materia se ha firmado en la empresa FRATERNIDAD/MUPRESPA, accesible en la web de COMFIA/CC.OO. www.comfia.net.

necesario que la formación profesional y continua guarde una relación directa con los perfiles profesionales de carácter sectorial.

El gran desarrollo de los planes de formación continua en los últimos años ha permitido el acceso a mayores niveles de cualificación y al reciclaje profesional de un número muy importante de trabajadores y trabajadoras, pero la repercusión en la mejora de su carrera profesional ha sido significativamente inferior.

También está siendo ardua la tarea de poner en marcha el Sistema Nacional de las Cualificaciones, previsto en la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional, aprobada en junio del año 2002, y culminar la elaboración del Catálogo de Cualificaciones profesionales, surgido como desarrollo de esta ley, mediante el decreto aprobado en septiembre de 2003. En estos momentos el número de cualificaciones aprobadas es 239 y de ellas, 162 ya han sido publicadas en el BOE.

Los sistemas de clasificación profesional, los procedimientos de promoción, el reconocimiento de la cualificación y los procesos de formación permanente, siendo aspectos centrales en las relaciones laborales para el desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores y para favorecer la productividad en las empresas, adolecen del suficiente y adecuado tratamiento y desarrollo en una gran parte de los convenios colectivos. Además, se constata la práctica ausencia de referencias en los convenios colectivos a la relación existente entre la estructura profesional establecida en el convenio colectivo sectorial o de empresa y los elementos derivados de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional, así como con los Acuerdos Nacionales de Formación para el Empleo.

En consecuencia, se trata de incidir en la negociación colectiva en los siguientes aspectos:

- ▼ Los convenios sectoriales estatales deben establecer el sistema de clasificación profesional aplicable al conjunto del sector, promoviendo la sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales y áreas funcionales, abordando al mismo tiempo la definición con carácter general de los perfiles profesionales susceptibles de ser adaptados, mediante pacto o convenio de empresa, a las necesidades específicas de la actividad empresarial¹¹.
- ▼ El sistema debe establecerse con criterios objetivos y controlables, para garantizar que no contienen elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas.
- ▼ Desarrollo e impulso de la formación para el empleo en los sectores y empresas, vinculada al catálogo de las cualificaciones, para facilitar la acreditación y reconocimiento de la misma en los procesos de promoción y desarrollo profesional.

¹¹ Algunos convenios sectoriales estatales carecen de clasificación profesional y de tablas salariales, por lo que el objetivo prioritario pasa a ser conseguir el establecimiento de un sistema básico.

- ▼ Incluir el diseño de la carrera profesional en todas las actividades, con procedimientos para la promoción y diversificación profesional.
- ▼ Dotar de instrumentos efectivos de participación para la aplicación, desarrollo y evaluación de los sistemas establecidos en el convenio colectivo de aplicación.
- ▼ Constituir, en los distintos ámbitos de la negociación colectiva, comisiones específicas o dotar de competencias a la comisión paritaria del convenio para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de encuadramiento y clasificación profesional.

4.9. Prevención medioambiental¹²

Cada vez resulta más importante la intervención de las organizaciones sindicales y de la representación legal de los trabajadores en la mejora de la gestión del medio ambiente en las empresas. Abordar activamente desde la acción sindical estas cuestiones permite afrontar mejor aspectos fronterizos con la salud laboral, como es el caso del riesgo tóxico, fomentar la mejora tecnológica de las empresas que supone situarse en una posición más favorable de competitividad y tener la garantía de no tener que afrontar problemas derivados del incumplimiento de la normativa medioambiental. Para ello es preciso conseguir derechos de interlocución específicos en materia ambiental.

- ▼ **Constituir comisiones paritarias** en convenios de sector o a nivel de empresa para el estudio y el establecimiento de criterios encaminados a la eliminación o sustitución de sustancias que tengan carácter de disruptores endocrinos y para abordar otros aspectos medioambientales.
- ▼ **Promover el establecimiento de competencias en materia de medio ambiente** para los Comités de Seguridad y Salud o, en su caso, la creación de Comités Paritarios de Medio Ambiente en las empresas y de la figura del **delegado de medio ambiente**, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en cuestiones medioambientales.

El Plan Nacional de Asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero (PNA), derivado del RD 1866/2004 y de la Ley 1/2005, contempla la creación de una Mesa General de Diálogo global y mesas para cada sector de actividad implicados (eléctrico, refino de combustibles; siderurgia y coquerías; cemento y cal; vidrio y fritas; cerá-

¹² El documento «Determinación de las buenas cláusulas referidas a actividades medioambientales en la negociación colectiva sectorial y en los convenios de empresa» elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CC.OO., aporta una exhaustiva información sobre esta materia y las posibilidades de tratamiento en el ámbito de la negociación colectiva, recogiendo un importante número de cláusulas extraídas de convenios colectivos vigentes. El documento está accesible en la Biblioteca Virtual de la web de ISTAS, www.istas.ccoo.es.

mica; pasta, papel y cartón), todas de carácter tripartito, encontrándose pendiente de la aprobación del real decreto correspondiente. El desarrollo de estas mesas es fundamental para abordar conjuntamente con la patronal y el Gobierno el seguimiento del impacto de la aplicación del Protocolo de Kioto sobre competitividad, empleo y cohesión social, y más concretamente los efectos laborales, sociales y de empleo del PNA, contemplando los siguientes objetivos:

- ▼ Identificar de manera anticipada y precisa las **situaciones adversas que pudieran darse sobre el empleo** para resolverlas positivamente o plantear, en su caso, las medidas complementarias necesarias.
- ▼ Identificar **líneas de renovación y modernización tecnológica** del tejido productivo y proponer las medidas que impulsen ese proceso de innovación.
- ▼ Incorporar la presencia de los sindicatos en los órganos de participación de carácter medioambiental.

4.10. Movilidad a los centros de trabajo

La negociación colectiva puede ser un instrumento adecuado para promover actuaciones y medidas dirigidas a fomentar la movilidad sostenible a los centros de trabajo, materia que sólo de forma incipiente se ha tratado en algunos convenios colectivos, también en el I Acuerdo Interconfederal de Cataluña y en acuerdos de diálogo social sectorial y territorial. Lo más habitual han sido las negociaciones provocadas por el traslado de una empresa a una localidad distinta a donde se encontraba ubicada con anterioridad.

Todo cambio sustancial de la organización del tiempo de trabajo y los horarios, la apertura de nuevos centros de trabajo o actividades itinerantes, tiene consecuencias importantes en la vida y trabajo de las personas relacionadas con la movilidad: implica riesgos importantes para integridad física, como ponen en evidencia las cifras de siniestralidad en accidentes «in itinere»; para la salud, por el cansancio y estrés acumulado en los desplazamientos largos y conflictivos; reducen el tiempo libre y la disponibilidad que del mismo pueden hacer cada persona; comporta, con frecuencia, costes económicos excesivos en relación a las rentas de muchos trabajadores y trabajadoras; por todo ello, cuando van a adoptarse por las empresas cambios sustanciales en estas materias, se debería medir su impacto con carácter previo a la puesta en marcha de las actuaciones, con el objetivo de encontrar las mejores alternativas de adaptación de los procedimientos de movilidad utilizados por la plantilla y las medidas adicionales que puedan eliminar o paliar los efectos negativos que pudieran producirse.

La negociación colectiva, sectorial o de empresa, y los acuerdos interconfederales deben impulsar que esta materia sea objeto de análisis periódicos, entre la empresa y la repre-

sentación sindical o entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objetivo de establecer medidas concretas que favorezcan la movilidad sostenible de las personas. También el diálogo social debe incluir y avanzar en el tratamiento de la movilidad de la población en general y de la movilidad de los trabajadores y trabajadoras a los polígonos y centros de trabajo.

Dado que los ámbitos de negociación pueden ser muy variados, las partes negociadoras diversas, la situación de partida y las necesidades diferentes, el carácter de los acuerdos y las medidas a implementar serán variados en cada caso. No podemos contar con modelos generalizables, pero sí divulgar y analizar las experiencias existentes para tomar como referencia las medidas que se adapten mejor a cada caso y que hayan resultado eficaces¹³.

Como cuestiones a tener en cuenta en la negociación, están las siguientes:

- ▼ Los planes y medidas pueden ser adoptadas para una empresa o para un conjunto de empresas ubicadas en un mismo entorno.
- ▼ Pueden requerir la interlocución y el establecimiento de acuerdos con las Administraciones y organismos correspondientes (comunidad autónoma, municipios, consorcio de transporte, etc.).
- ▼ Se debe realizar un análisis previo de las necesidades. Las medidas que se adopten deben, preferentemente, formar parte de un Plan de Movilidad, que identifique motivaciones y objetivos; integrado por actuaciones diversificadas; con criterios de aplicación establecidos y reglas de flexibilidad para atender situaciones especiales; con instrumentos y recursos para su implementación, evaluación y revisión.
- ▼ Deben tener un enfoque integral en relación a las personas que pueden acogerse a las medidas que se adopten (plantillas propias, subcontratadas, personal en misión, trabajadores autónomos dependientes...).

4.11. Responsabilidad social de las empresas

A escala mundial, en los últimos diez años un número importante de empresas ha comenzado a adoptar voluntariamente iniciativas sociales de diverso tipo, orientadas a asumir

¹³ Para más información se pueden consultar, entre otras, la documentación de Jornadas de Movilidad (CS de CC.OO. y CONC; FCT) y la Guías sindicales editadas sobre esta materia. <http://www.conc.es/> Acción Sindical- Transporte Colectivo- Ponencia de las Jornadas Internacionales sobre Movilidad en el Trabajo. (Celebradas en Barcelona el 9 y 10 de noviembre de 2005).

–con mayor o menor intensidad– cierto grado de compromiso sobre las posibles externalidades negativas, en términos sociales y medioambientales, derivadas de sus actuaciones.

Una situación que en nuestro país, y en los últimos tres años, se está reproduciendo a cierta velocidad a partir de la proliferación de iniciativas empresariales de diverso tipo e impacto que, sin profundizar, bien pudieran identificarse con iniciativas de responsabilidad social, tratándose, en su mayoría, de grandes empresas multinacionales, y que tiene como característica común la ausencia de participación e implicación de los sindicatos en estas estrategias empresariales y la aparición en la escena de la empresa de ciertas ONG´s.

Se está impulsando un nuevo concepto de gestión, una nueva forma de entender la empresa que no está teniendo en cuenta el hecho sindical. Este modelo, definido como «empresa responsable» pretende la gestión de activos tangibles e intangibles como el capital intelectual, la reputación y la transparencia, a la vez que integra en su gestión aspectos estratégicos como los sociales y medioambientales que hasta hace poco más de cuatro años se consideraban «cuestiones técnicas».

Comisiones Obreras, estando de acuerdo en la introducción de estas prácticas y compromisos de responsabilidad social, no debe dejar pasar por alto el papel que la negociación colectiva puede y debe desempeñar en la promoción de tales iniciativas y estrategias. Evitando, en cualquier caso, que la práctica de la unilateralidad que caracteriza la adopción de compromisos voluntarios por parte de las empresas se convierta en sucedáneo de la negociación colectiva y/o pretenda, en las relaciones laborales, la sustitución de los sindicatos por otro tipo de organizaciones sociales.

A pesar que la experiencia de participación sindical en políticas de RSE es escasa, si se puede decir que la preocupación de nuestras organizaciones por el asunto es cada vez mayor. A la mayor preocupación de algunas de nuestras Federaciones –COMFIA, FITEQA, FCT, FM– se le unen algunos compromisos territoriales –Castilla y León, Cataluña–.

Los contenidos de la RSE no pueden obviar que las prácticas empresariales deben ser más transparentes y más comprometidas y consecuentes con el entorno en el que se desenvuelven. El compromiso sindical con la RSE exige que, a la vez que se demanda un salario justo y un empleo de calidad, se exija transparencia en la toma de decisiones, respeto por el medio ambiente y comportamientos más democráticos en las relaciones laborales.

Así, consideramos necesaria la participación activa de los trabajadores y sus representantes en la elaboración de las estrategias, seguimiento y cumplimiento de los compromisos de RSE. En consecuencia debemos plantear:

- ▼ Creación de comités/comisiones (o similar) de RSE en el seno de las empresas con participación sindical, haciendo más exigible esta reivindicación en aquellas empresas

y/o grupos donde se hayan publicitado compromisos de RSE o RSC (en cualquier caso, dicha iniciativa tendrá en cuenta el tipo de empresa: grupo, multinacional, nacional, exportadora o no, participada o no, tamaño, cadena de proveedores, subcontratación, etc.). Los trabajadores y sus representantes, más allá de la consulta, deben participar en los resultados de los balances sociales que se incorporan a los informes anuales de las empresas.

La fórmula de los códigos de conducta desarrollados en los ámbitos internacionales y/o las referencias a compromisos RSC en determinados sectores pueden servir de ejemplo a trasladar al ámbito de la negociación colectiva.

Contenidos RSE a tener en cuenta

- ▼ Programas y políticas de calidad laboral (medidas de igualdad e integración, conciliación de la vida personal y laboral, volumen y calidad del empleo, sistema de remuneración y estructura salarial; prevención de riesgos laborales, formación, promoción, acción social, participación y derechos sindicales).
- ▼ Normas, guías y estándares seguidos para la elaboración de los informes y/o memorias.
- ▼ Códigos éticos y/o de conducta.
- ▼ Transparencia económica.
- ▼ Sistemas de calidad, certificaciones.
- ▼ Programas y compromisos sociales (solidaridad, filantropía, mecenazgo).
- ▼ Programas y compromisos culturales.
- ▼ Compromisos e iniciativas de desarrollo local.
- ▼ Inversiones socialmente responsables.
- ▼ Inversiones en innovación.
- ▼ Programas medioambientales (emisiones, consumo y ahorro energético, reciclajes, desechos, seguridad y formación medioambiental, etc.).

Las políticas de RSE deben servir, también, para evitar que los desafíos de la internacionalización no supongan un nuevo retraso para nuestro país. Estas políticas deben orientarse para obtener beneficios explotando mejor nuestra cuenta de resultados; mejorando nuestras ventajas competitivas y reduciendo nuestros déficit –inversión extranjera

directa, balanza comercial, I+D+i-, sin necesidad de imponer retrocesos a los derechos sociales y laborales, permitir las deslocalizaciones, o meterle mano al Estado del bienestar social. La negociación colectiva no puede ser ajena a estas estrategias.

4.12. Derechos sindicales

Ampliar los derechos de información, consulta y negociación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones sindicales representativas es un objetivo permanente, junto con la mayor sindicalización de las relaciones laborales en los centros de trabajo, ya que es la organización sindical de clase y con fuerte implantación y representación general quien puede garantizar de forma más efectiva los derechos individuales y colectivos, desde la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social.

Sindicalizar la acción sindical en los centros de trabajo requiere, por un lado, impulsar la organización de secciones sindicales en todas las empresas en las que tenemos una afiliación suficiente e incrementar su protagonismo directo en las relaciones laborales y los procesos de negociación en la empresa y, por otro lado, avanzar en el reconocimiento del derecho de las estructuras sindicales supraempresariales para intervenir directamente en los centros de trabajo.

Además, los recientes cambios en la Ley de Sociedades Anónimas y la próxima transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva de participación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea, nos permitirá **impulsar el criterio de implicación** de los trabajadores, que corresponde a «la información, la consulta y la participación, y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que adopten en la empresa», si utilizamos los términos previstos en la constitución de sociedades anónimas europeas.

Como objetivos preferentes, debemos centrarnos en negociar sobre los siguientes aspectos:

- ▼ **Instrumentos de participación** en la empresa, grupo y sector para el análisis de las perspectivas económicas, productivas y de empleo y la adopción de medidas preventivas o paliativas, tanto ante situaciones adversas como en la perspectiva de nuevos desarrollos tecnológicos; dotándolos de recursos suficientes y asegurando la actividad regular de los mismos, promoviendo la eficacia en el desarrollo de sus objetivos.
- ▼ **Potenciación de las comisiones paritarias de los convenios colectivos**, con una adecuada y amplia definición de sus competencias, de los procedimientos para su intervención en las funciones que le son encomendadas y con suficiente dotación de medios y recursos para el ejercicio de su actividad.

▼ Recursos para la actividad sindical:

- Dotar recursos para la actividad sindical: horas sindicales, locales, horas para asambleas, mobiliario y equipamientos informáticos.
- Reconocimiento del derecho de uso sindical de las nuevas tecnologías para la información (correo electrónico, intranet de empresa, internet, web).

4.13. Estructura y articulación de la negociación colectiva

Una vez más, los temas de vertebración y articulación colectiva deberían estar presentes en la próxima negociación de todos los convenios. La atomización, la disfunción de algunos ámbitos funcionales y los vacíos de regulación por falta de vinculación entre la negociación en la empresa y la negociación sectorial son cuestiones que merman la eficacia de los convenios colectivos.

Con independencia de que, en el ámbito del diálogo social, se abra una negociación bipartita para la modificación de la regulación legal de la estructura de la negociación colectiva, también debemos intentar mejorar la actual situación a través de la negociación de convenios colectivos.

Para ello, son fundamentales los criterios marcados por las Federaciones estatales para la **revisión de los ámbitos de negociación**, tanto funcionales como territoriales; la **revisión de los contenidos** de los convenios colectivos, y la **articulación** entre los diferentes ámbitos, sectoriales y de empresa. Sólo la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación nos permitirá una adecuada negociación de todas las **materias**, señalando en cada uno de ellos el carácter de las mismas: unas serán de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial más amplio; otras requerirán un desarrollo posterior en ámbitos inferiores; y, por último, otras podrán ser remitidas a ámbitos inferiores. Además del reparto de materias, los convenios sectoriales deberían prever qué materias negociadas en su ámbito requieren, sin embargo, una gestión descentralizada hacia ámbitos geográficos concretos.

Frente a la situación de vacíos normativos existentes en un número importante de empresas y sectores, es preciso seguir utilizando la figura de la extensión de convenios colectivos, con arreglo al procedimiento recientemente regulado en el RD 718/2005, de 20 de junio, que desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como los procedimientos de consulta sobre ámbitos funcionales de aplicación de convenio colectivo con arreglo a la actividad realizada en la empresa.

La negociación en la empresa juega un papel fundamental y hay que asegurar la articulación de los convenios y pactos de empresa con los convenios sectoriales, la comunicación sobre estos últimos a las comisiones mixtas de los convenios sectoriales respectivos y la participación del sindicato en este ámbito de negociación.

Asu vez, debemos prestar una especial atención a los **procesos de segregación** de empresas y a los procesos a desarrollar en la negociación colectiva en los **grupos de empresa**. Procesos que en algunos casos están suponiendo hoy la aplicación de diferentes convenios colectivos para actividades que antes se desarrollaban en la misma empresa y bajo la misma regulación contractual. En resumen, parece que hay que buscar respuestas en convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresa; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal, y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro.

Para avanzar en una mejor estructura y articulación de la negociación colectiva es necesario promover los siguientes objetivos:

- ▼ Impulsar acuerdos y convenios sectoriales generales que determinen la estructura y articulación de la negociación colectiva en los diversos niveles del ámbito funcional. Definición de las materias reservadas a cada ámbito y los procedimientos de adecuación, desarrollo y mejora de contenidos en los ámbitos inferiores.
- ▼ Promover la vinculación articulada de los convenios de ámbito inferior a los de ámbito superior.
- ▼ Contención en la generación de nuevos ámbitos negociales y en la modificación de los ámbitos funcionales y geográficos que puedan invadir actividades incluidas en el ámbito funcional de convenios preexistentes.
- ▼ Notificar a las estructuras federativas y territoriales superiores la intención de creación de nuevos ámbitos de negociación colectiva, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier iniciativa. Una vez firmado un convenio sectorial de nueva creación, la organización firmante debe realizar una amplia difusión del mismo en todos los centros de trabajo.