



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

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006

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

I. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NC2005 (1)

- ✚ La firma de un nuevo **ANC** con los objetivos y criterios para 2005, revalidó la política salarial y de empleo que se estableció a partir del primer ANC en 2002, y se ha reflejado fundamentalmente en que los incrementos inicialmente pactados han superado la inflación prevista y que las cláusulas de garantía se hayan extendido a un porcentaje muy alto de convenios y trabajadores y trabajadoras.
- ✚ Estas cláusulas han servido para minimizar los efectos de la desviación alcista de la inflación (IPC real 3,7%) y, en gran medida, han servido para consolidar la mejora de rentas inicialmente pactada.
- ✚ También han influido muy positivamente en la extensión de las cláusulas sobre igualdad de trato y de oportunidades, la prevención del acoso sexual y de la violencia de género, así como en medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✚ Otras materias relevantes abordadas en el ANC (calidad del empleo, mejora de la productividad, contención de precios, incremento de la seguridad en el trabajo) no se reflejan con la misma intensidad y eficacia en los convenios ni en la situación económica y laboral del país.

I. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NC2005 (2)

- ✚ La Comisión de Seguimiento del ANC2005, tras analizar la evolución de la NC en 2005 y la previsión de las variables económicas y de empleo para 2006, coincidió en valorar que se daban las condiciones previstas en el Acuerdo de 2005 para proceder a su prórroga automática y en todos sus contenidos para este nuevo año.
- ✚ La Comisión Ejecutiva de CC.OO., acordó en su reunión del 17 de enero de 2006, apoyar la prórroga del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para que sus contenidos sigan siendo el referente para los convenios colectivos que deben negociarse en 2006. Esta decisión se tomó por muy amplia mayoría.

I. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NC2005 (3)

- ✚ El incremento salarial medio pactado en los convenios firmados en 2005 ha sido del 3,07%, lo que implica una mejora inicial de un punto sobre el objetivo oficial de inflación (2%).
- ✚ Las cláusulas de revisión están contempladas en el 57,4% de los convenios firmados o revisados en 2005, y en el 54% de los estos convenios la cláusula tiene carácter retroactivo. Dichas cláusulas afectan al 75,55% y al 64,55% de trabajadores y trabajadoras, respectivamente.
- ✚ La jornada media pactada en los convenios firmados en este año ha sido de 1.751 horas, reduciendo de forma importante la del año pasado.
- ✚ También se han pactado aumento de días de vacaciones, permisos retribuidos con causa, días de libre disposición, mayor control sobre la organización de los tiempos de trabajo y descanso.
- ✚ Las cláusulas referidas al reforzamiento de la estabilidad laboral no evolucionan significativamente en cuanto al número de convenios y trabajadores afectados, siendo insatisfactorio el resultado en una materia que es esencial para los objetivos sindicales.

I. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NC2005 (3)

- ✚ Las cláusulas de igualdad de oportunidades alcanzan al 12,8% de los convenios, siendo muy notable su presencia en los convenios sectoriales (26%) y en los de ámbito estatal (más del 64,3%), afectando en conjunto al 43,6% de las trabajadoras y trabajadores.
- ✚ Se han mejorado de forma significativa los contenidos en materia de protección de la maternidad, prevención del acoso sexual y laboral, los permisos y licencias para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, aumentando los permisos legales y flexibilizando el uso de los mismos. Empiezan a aparecer convenios que incorporan y a veces mejoran las medidas de apoyo a mujeres víctimas de violencia de género.
- ✚ Se han firmado algunos importantes acuerdos en grandes grupos empresariales que establecen planes de igualdad con diversidad de medidas y otros centrados en temas de conciliación de la vida laboral y familiar, protección de trabajadoras embarazadas y lactantes, etc.
- ✚ El número de convenios de nueva creación en el ámbito de empresa vuelve a ser importante (152 a mes de noviembre) y poco justificado a tenor del escaso número de personas a las que afectan y de la escasa o nula articulación con ámbitos de negociación superiores.

I. AVANCE DE RESULTADOS DE LA NC2005 (4)

- ✚ Continúa la tendencia creciente a establecer vigencias plurianuales de los convenios, cada vez de más larga duración, no siempre justificadas por los contenidos o la coyuntura, y son pocos los que cuentan con instrumentos de participación con competencias para el tratamiento o aplicación de materias complejas que requieran ser desarrolladas a lo largo de la vigencia del convenio. En general también es insuficiente el nivel de actividad y eficacia de las Comisiones Paritarias de los convenios y aún menor el de las Comisiones creadas para el tratamiento de materias específicas.
- ✚ La conflictividad laboral ha tenido un aumento del 2% en el nº de horas no trabajadas, aunque con una ligera reducción en cuanto al nº de participantes en las huelgas convocadas.
- ✚ 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.

II. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1)

✚ Evolución de la economía internacional y española en 2005.

- ✚ La economía internacional refleja crecimientos destacados en los últimos años, sobre todo por el ritmo de actividad experimentado por la de EE.UU., el protagonismo de la economía de China en particular y el favorable ritmo de actividad de los países emergentes asiáticos. Sin embargo, Japón continúa sin transmitir síntomas sólidos de recuperación y los países del área euro reflejan una menor influencia en el crecimiento mundial, llevando a considerar los cinco últimos años como el peor ciclo de crecimiento desde mediados de los años setenta.
- ✚ La economía española continúa distanciándose de la tendencia de los países del área euro, con un crecimiento superior a la media y reflejando un largo ciclo expansivo. 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.
- ✚ La pérdida de competitividad, derivada por la evolución de la inflación -por efecto de la evolución de los precios de los hidrocarburos-, 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 fuerte ritmo de crecimiento del consumo de las familias continúa por encima del aumento de su renta disponible, aumentando su endeudamiento de forma importante.
- ✚ Una proyección de continuidad del incremento anual de los tipos de interés puede favorecer la desaceleración del consumo interno, pero también derivar en serios problemas en las economías familiares consecuencia del actual endeudamiento.

II. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2)

✚ Contexto presupuestario.

- Se presentan unos PGE-2006 de carácter expansivo en gasto e ingresos, manifestándose en general una estructura continuista. 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, invita a pensar en más problemas en el futuro próximo.
- ✚ El objetivo de inflación planteado por el BCE para los países de la zona euro (2%) no deja de ser un deseo, pero 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.
- ✚ El Gobierno ha publicitado el esfuerzo realizado en I+D+i, educación y vivienda. Sin embargo, tomando como referencia la evolución de la media de la UE, continúa siendo bastante reducido respecto al PIB.
- ✚ 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, en clara renuncia a asumir responsabilidades ante los ciudadanos reclamándoles un mayor esfuerzo en los impuestos sobre la renta, los que más se notan.

II. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (3)

+ Nuevo modelo de competencia en la Unión Europea: participación sindical en los cambios.

- + 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.
- + Desde la perspectiva sindical europea, es preciso que los sindicatos europeos acometan los desafíos actuales “*europaizando*” cada vez más sus actividades, examinando métodos de trabajo y estructuras para afrontar en mejores condiciones los efectos y las repercusiones de la globalización en los trabajadores.
- + Desde hace años, el sindicalismo europeo viene exigiendo a la Comisión Europea la necesidad de arbitrar mecanismos de negociación colectiva en el ámbito europeo. Requerimientos que 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.

II. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (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).
- + Se produce una pérdida de atractivo a la hora de continuar recibiendo inversión directa extranjera, por el agotamiento de un modelo productivo demasiado enfocado en los costes laborales, además de la existencia de una falta de oferta autóctona en materia de inversión en productos que favorece las importaciones.
- + 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. 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.
- + 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).

II. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (5)

Mercado laboral en España: el empleo y su evolución.

- Las estimaciones de la EPA muestran un crecimiento de la ocupación, lo que responde al crecimiento de la actividad económica.
- El crecimiento del empleo es más intenso en las mujeres que entre los hombres, debido a la concentración de gran parte del aumento de la ocupación en los servicios.
- El crecimiento económico basado en la construcción y los servicios, así como el efecto de la importante incorporación de las mano de obra foránea ha provocado el mantenimiento de la alta temporalidad. También ha crecido el empleo a tiempo parcial frente a un modesto incremento de la ocupación a tiempo completo.
- La tasa de paro ha descendido, aproximando la situación de los hombres al pleno empleo, mientras que 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, pero cerca del 56% se concentra en tres ramas (construcción, comercio y hostelería) y en el sector público.
- 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.

II. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (6)

Las elecciones sindicales 2006-2007.

- La negociación colectiva en 2006 va a coincidir con la preparación e inicio del proceso electoral, que se desarrollará desde septiembre de 2006 a diciembre de 2007, generando una expectativa de tensiones por la disputa de la mayoría sindical y creando una situación que repercutirá en la unidad de acción.
- Para minimizar estos riesgos es preciso preparar el proceso de negociación colectiva para que se desarrolle con la máxima agilidad y eficacia, asegurando el proceso la información y participación de los trabajadores y trabajadoras y, en especial, de la afiliación; manteniendo, siempre que sea posible, la unidad de acción con UGT para garantizar los mejores resultados en la negociación y presentarnos ante los trabajadores y trabajadoras con un buen balance de la gestión sindical de CC.OO.
- CC.OO. Tenemos que profundizar en 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 mediante la utilización de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos.
- Conseguir de nuevo la mayoría sindical es fundamental para el papel que CC.OO. tiene que seguir jugando en la negociación colectiva y en el diálogo social para que la unidad sindical con UGT 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.

II. CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (7)

✚ La coordinación de las políticas sindicales en el ámbito europeo. Criterios de la Confederación Europea de Sindicatos:

- ✚ **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.
- ✚ **Tiempo de trabajo:** Mantener una firme oposición tanto a la injustificada ampliación de la jornada laboral como a los intentos de excluir la demanda de flexibilidad de los procesos negociadores para llevarlo al terreno del pacto individual. 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 las necesidades de índole familiar y personal.
- ✚ **Elementos cualitativos:** Reforzar la seguridad y calidad en el empleo, para paliar la situación de los trabajadores y trabajadoras precarios, con baja cualificación y bajos salarios; abordar con intensidad las desigualdades de género, la eliminación de las diferencias salariales y otras formas de desigualdad laboral discriminatorias, entre ellas la creciente presencia de trabajadores autónomos dependientes (falsos autónomos) que carecen de cobertura contractual colectiva y de protección social básica.

III. EL PROCESO DE LA NC EN 2006 (1)

	TOTALES			
	Convenios a Negociar (1)		Convenios a Revisar (2)	
	convenios	trabajadores	convenios	trabajadores
Convenios de Sector	502	2.986.862	572	5.969.693
Estatal	29	1.164.863	41	1.304.192
otro ámbito	473	1.821.999	531	4.665.501
Convenios de Empresa	1.400	334.365	1.883	444.146
Interprovincial	124	144.896	164	130.260
Uniprovincial	1.276	189.469	1.719	313.886
TOTALES	1.902	3.131.758	2.455	6.413.839

Fuente: Base de datos Sec. Confederal de Acción Sindical CC.OO. (incluye datos MTAS, octubre 2004)

(1) Fin de vigencia en 2005

(2) Convenios plurianuales vigentes en el 2006

III. EL PROCESO DE LA NC EN 2006 (2)

- ✚ **Criterios de actuación para el seguimiento y evaluación del proceso negociador:**
 - ✚ **Identificación de los ejes y objetivos centrales.**
 - ✚ **Definición de criterios y propuestas.**
 - ✚ **Conformación, cualificada y representativa, de las mesas negociadoras.**
 - ✚ **Preparación de las plataformas de convenios.**
 - ✚ **Información y participación de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras.**
 - ✚ **Agilidad en la negociación y cierre de los acuerdos.**
 - ✚ **Evaluación de los resultados.**
 - ✚ **Seguimiento de los niveles de aplicación de lo pactado.**

IV. OBJETIVOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2006 (1)

- ✚ **El ANC en 2006.** Acordada la prórroga, CC.OO. considera que ahora se trata de avanzar en la calidad del empleo y reducir la temporalidad, objetivos muy presentes en la mesa de diálogo social que aborda la reforma del mercado de trabajo y que también pueden y deben ser objetivos relevantes en la negociación colectiva.
- ✚ La previsión contemplada en la Declaración para el Diálogo Social, para que las organizaciones empresariales y sindicatos aborden en 2006 **la reforma de la estructura de la negociación colectiva**, está condicionada por el importante retraso de las negociaciones en torno al mercado laboral y la cercanía del proceso de elecciones sindicales.
- ✚ **Inmediata aplicación de las cláusulas de revisión salarial de 2005** y del incremento pactado para 2006 en los convenios con vigencia superior al año,
- ✚ **Reforzar la estructura y articulación de la negociación colectiva**, desde los propios convenios sectoriales y de empresa.
- ✚ **Mejorar los contenidos de los convenios en materias esenciales.**

IV.2 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA E INCREMENTO SALARIAL (1)

✚ Incremento de las retribuciones:

- ✚ Mejora del poder adquisitivo de los salarios, especialmente de los salarios más bajos o que se sitúan muy por debajo del salario medio pactado.
- ✚ Revisión de las tablas salariales que contengan salarios por debajo del Mínimo Interprofesional de 2006 (540 euros brutos mensuales).

✚ Cláusula de revisión salarial:

- ✚ Que preserve la capacidad adquisitiva de los salarios y, en su caso, la ganancia de poder adquisitivo inicialmente pactada, y tenga carácter retroactivo en el abono del porcentaje en que la inflación real supere Al objetivo de inflación previsto.

✚ Reparto del crecimiento de la productividad:

- ✚ El crecimiento de la productividad y de los beneficios empresariales debe repercutir en la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, en el crecimiento y estabilidad del empleo, en la mejora de la cualificación y en el aumento de las inversiones productivas.

IV.2 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA E INCREMENTO SALARIAL (2)

✚ **Correcta regulación de la estructura salarial:**

- ✚ 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.

IV.2 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA E INCREMENTO SALARIAL (3)

✚ Eliminación de diferencias salariales discriminatorias:

- ✚ Suprimir los niveles salariales basados en la edad de las personas, eliminando los inferiores.
- ✚ Eliminar las dobles escalas y salarios de entrada que tengan carácter permanente, y avanzar en la superación de las diferencias establecidas por razones coyunturales cuando desaparezcan las circunstancias que las motivaron.
- ✚ Suprimir los obstáculos a la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales, que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o la fecha de ingreso en la empresa.
- ✚ Adecuar el lenguaje de los convenios para superar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra. Avanzar en la desaparición de la segregación ocupacional y/o la equiparación retributiva de las funciones y tareas equivalentes.





IV.2 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA E INCREMENTO SALARIAL (4)

✚ Previsión social complementaria:

- ✚ Exteriorizar los compromisos por pensiones, por escasa que sea individualmente su cuantía.
- ✚ Incorporar a la negociación colectiva, especialmente a la sectorial, como contenido habitual de negociación, las aportaciones empresariales en beneficio de sus trabajadores en materia de protección social complementaria.
- ✚ Emplazar a las empresas a negociar la promoción de planes de pensiones de la modalidad de empleo. En los ámbitos supraempresariales utilizar los planes de pensiones de promoción conjunta.
- ✚ Las aportaciones serán preferentemente a cargo de las empresas, pudiendo existir también, cuando se estime conveniente, aportaciones a cargo de los trabajadores y trabajadoras.
- ✚ Defender que los trabajadores ostenten la mayoría en las comisiones de control de los planes de pensiones.
- ✚ Promover la designación de representantes de partícipes y beneficiarios desde las organizaciones sindicales representativas en la empresa o sector.

IV.3 ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (1)

Impulso de la contratación indefinida:

-  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 con 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).

IV.3 ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2)

✚ Utilización adecuada de la contratación temporal:

- ✚ Identificar las actividades que siempre deben cubrirse con empleo indefinido y aquellas otras que, por tener un carácter temporal inequívoco, pueden ser contratadas bajo la modalidad que se corresponda con las causas legales establecidas.
- ✚ Articular las medidas que se establezcan en cada ámbito contractual (sector y empresa).
- ✚ Establecer la conversión de los contratos temporales a indefinidos, especialmente en aquellos sectores y actividades donde se hace un uso más extensivo y abusivo de la contratación temporal.
- ✚ 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.

IV.3 ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (3)

✚ **Descentralización y subcontratación de actividades:**

- ✚ Identificar las actividades objeto de estos procesos; las características y condiciones de las empresas con quién 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 subcontratación 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.
- ✚ 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 y contratadas 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.

IV.3 ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (4)

✚ Instrumentos de evaluación, seguimiento y control.

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

IV.4 ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO (1)

+ Duración de la jornada:

- + Impulsar la reducción de la jornada laboral sobre todo 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 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, periodo 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.

IV.4 ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO (2)

✚ Conciliación de la vida personal y laboral:

- ✚ Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación.
- ✚ Regular el uso flexible en la utilización de los permisos.
- ✚ 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 producida 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 periodo de suspensión por maternidad y ampliable en caso de parto o adopción múltiple.

IV.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. Además, la 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, debiendo centrarnos en impulsar dos objetivos:

✚ Establecer Planes de Igualdad negociados 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.

IV.6 COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES EN EL MERCADO LABORAL(1)

✚ Jóvenes:

- ✚ 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 y a 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 posterior sobre el proceso formativo.
- ✚ Establecer en tres meses la antigüedad exigible para poderse presentar a representante de los trabajadores en las elecciones sindicales.
- ✚ Garantizar la participación de representantes sindicales jóvenes en las mesas negociadoras de los convenios.

IV.6 COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES EN EL MERCADO LABORAL(2)

+ Personas con discapacidad:

- + 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). *“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 permite utilizarla. En todo caso, se deben 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.

IV.6 COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES EN EL MERCADO LABORAL(3)

✚ Personas inmigrantes:

- ✚ 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 estos estén fuera del país, sin perjuicio de los derechos que les correspondan 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 laborales, etc.

IV.7 SALUD LABORAL

✚ **Prevención de riesgos y enfermedades profesionales:**

- ✚ Elaboración de planes para la reducción de la siniestralidad laboral.
- ✚ Definición de riesgos y enfermedades profesionales, incluidas las derivadas de riesgos psicosociales y los riesgos para el embarazo y 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, contratadas y subcontratadas), y adopción de los diversos instrumentos de coordinación para la prevención de riesgos en el conjunto de la cadena empresarial..

IV.8 CUALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ✚ **Los sistemas de clasificación profesional; procedimientos de promoción; reconocimiento de la cualificación y procesos de formación permanente:**
 - ✚ Los convenios sectoriales estatales deben establecer el sistema de clasificación profesional aplicable al conjunto del sector, promoviendo la sustitución de las categorías por grupos profesionales y áreas funcionales, abordando la definición de los perfiles profesionales susceptibles de ser adaptados, mediante pacto o convenio de empresa, a las necesidades específicas de la actividad empresarial.
 - ✚ El sistema debe establecerse con criterios objetivos y controlables, para garantizar que no contenga elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas.
 - ✚ Desarrollo e impulso de la formación para el empleo vinculada al catálogo de las cualificaciones, para facilitar la acreditación y reconocimiento de la misma en los procesos de promoción y desarrollo profesional.
 - ✚ 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 Comisiones específicas o dotar de competencias a la Comisión Paritaria del Convenio, para la adecuación, seguimiento e implementación de los procesos de encuadramiento y clasificación profesional.

IV.9 PREVENCIÓN MEDIOAMBIENTAL

- ✚ **Constituir Comisiones Paritarias** en convenios de sector 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 en materia medioambiental.
- ✚ La aprobación del **Plan Nacional de Asignación** de derechos de emisión de gases de efecto invernadero (PNA) contempla la creación de Mesas de diálogo social general y en los sectores afectados, con los siguientes objetivos:
 - ✚ Identificar de manera anticipada y precisa las situaciones adversas que pudieran darse sobre el empleo, para resolverlas positivamente o adoptar, en su caso, medidas compensatorias.
 - ✚ 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.

IV.10 MOVILIDAD A LOS CENTROS DE TRABAJO

- ✚ Impulsar en la negociación sectorial o de empresa y en los acuerdos interconfederales planes y actuaciones para facilitar una movilidad sostenible a los centros de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
 - ✚ 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 competentes (Comunidad Autónoma, municipios, consorcios 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; ...).

IV.11 RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

- ✚ Los códigos de conducta desarrollados en los ámbitos internacionales y los compromisos en RSE adoptados en algunas empresas nacionales e internacionales pueden servir de referencia para trasladar al ámbito de la negociación colectiva, sectorial o de empresa, algunas de las siguientes modalidades de actuación en este campo:
 - ✚ Programas y políticas de calidad laboral.
 - ✚ Normas, guías y estándares a seguir para la elaboración de los informes y/o memorias de RSE.
 - ✚ Códigos éticos y/o de conducta.
 - ✚ Sistemas de calidad y certificaciones.
 - ✚ Programas y compromisos sociales.
 - ✚ Compromisos e iniciativas de desarrollo local.
 - ✚ Inversiones socialmente responsables.
 - ✚ Inversiones en innovación.
 - ✚ Programas medioambientales.

IV.12 DERECHOS SINDICALES

- ✚ **Constituir 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, tanto ante situaciones adversas como en la perspectiva de nuevos desarrollos tecnológicos; dotados de recursos suficientes para asegurar la actividad regular de los mismos y la eficacia en el desarrollo de sus objetivos.
- ✚ **Potenciar las Comisiones Paritarias de los convenios**, 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.
- ✚ **Conseguir mayores recursos para la actividad sindical:**
 - ✚ Horas sindicales, locales, horas para asambleas, equipamientos informáticos, etc.
 - ✚ Reconocimiento del derecho de uso sindical de las tecnologías para la información (correo electrónico, intranet de empresa, internet, web).

IV.13 ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ✚ Impulsar acuerdos y convenios sectoriales generales que determinen la estructura y articulación de la negociación colectiva en los diversos niveles del ámbito funcional; definan 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 de negociación 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 las iniciativas. 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 afectados.