

# **JORNADAS CONFEDERALES DE ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2011**

*Madrid, 3 y 4 de noviembre de 2010*

## **CONCLUSIONES**

Aprobadas en el 3<sup>er</sup> Comité Confederal,  
25 y 26 de Noviembre en Madrid



**COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL**



## ÍNDICE

<b>I. CONTEXTO ECONÓMICO Y DEL EMPLEO .....</b>	<b>4</b>
Contexto y previsiones económicas .....	4
Situación actual del mercado laboral .....	5
Las políticas económicas .....	7
<b>II. PERSPECTIVAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>	<b>9</b>
Previsión de la negociación colectiva a desarrollar en 2011 .....	9
<b>III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN .....</b>	<b>10</b>
Contrato para obra o servicio determinado .....	10
Contrato eventual .....	11
Encadenamiento de contratos .....	11
Indemnización por terminación del contrato temporal .....	13
Contrato para el fomento de la contratación indefinida .....	13
Contratos formativos .....	14
<b>IV. EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN Y MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO .</b>	<b>15</b>
Despido colectivo .....	15
Despido objetivo: individual y plural .....	17
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo .....	18
La modificación de las condiciones sustanciales en ausencia de representación electa .....	18
Previsiones del AENC en materia de flexibilidad .....	19
Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económica, técnicas, organizativas o de producción.	20
Restricciones y limitaciones a la actividad de las empresas de trabajo temporal .....	21
<b>V. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES .....</b>	<b>21</b>
En materia de contratación .....	22
Extinción del contrato .....	23
Flexibilidad interna, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada .....	23
Empresas de Trabajo Temporal .....	24
Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social .....	24
Igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo .....	24
Faltas de asistencia al trabajo .....	25
<b>VI. POLÍTICA SALARIAL .....</b>	<b>25</b>
Criterios para la determinación de los incrementos salariales .....	26
Estructura salarial. Aspectos relevantes de la reforma laboral en materia de regulación salarial .....	26
Cláusula de revisión salarial .....	26
Cláusula de inaplicación salarial .....	27
<b>VII. JORNADA .....</b>	<b>28</b>
<b>VIII. CONDICIONES DE TRABAJO .....</b>	<b>28</b>



<b>IX. SALUD LABORAL .....</b>	<b>29</b>
Medidas para mejorar la capacidad de representación y actuación .....	29
Medidas relacionadas con la vigilancia de la salud y la protección en caso de accidente o enfermedad .....	30
La negociación colectiva y los riesgos psicosociales .....	30
La negociación colectiva y las drogodependencias en el ámbito laboral .....	31
<b>X. MEDIO AMBIENTE .....</b>	<b>31</b>
Intervención sobre los aspectos medio ambientales de la empresa .....	31
Propuestas para incorporar a la negociación colectiva .....	32
<b>XI. FORMACIÓN .....</b>	<b>33</b>
Acción sindical y negociación colectiva en el nivel de empresa .....	33
Prioridades para la negociación colectiva .....	35
<b>XII. FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LA CAPACIDAD REPRESENTATIVA .....</b>	<b>35</b>
Estructura de la negociación colectiva .....	35
Cobertura y ámbitos de la negociación colectiva .....	36
Gestión de la negociación colectiva .....	37
Instrumentos para desarrollar la representación sindical .....	37
Ejercer eficazmente los derechos de información y consulta .....	38



# I. CONTEXTO ECONÓMICO Y DEL EMPLEO

## Contexto y previsiones económicas

### 1. Perspectivas económicas para 2010 y 2011

A día de hoy, las proyecciones de los organismos internacionales coinciden en afirmar que, para muchos países, la recuperación económica es ya un hecho en 2010 y que lo peor de la recesión ya ha quedado atrás en el año 2009.

No obstante, las proyecciones indican también oscilaciones en las principales magnitudes macroeconómicas, que dejan ver una débil recuperación en muchos países, donde no se consolidan las cifras positivas de crecimiento económico. Las previsiones así lo indican.

En España, las cifras se mantienen en valores negativos en 2010 (-0,4%), para entrar en la zona de crecimiento en 2011, con una previsión del 0,6%.

### 2. Situación de la economía española

La **tasa de variación anual del PIB** en España, en la etapa comprendida entre 2007 y el segundo trimestre de 2010, muestra el fin del periodo expansivo del ciclo económico y la llegada de la recesión económica. El año 2008 refleja cifras de crecimiento del PIB (0,8%), aunque se observa una desaceleración del indicador que pasa a ser negativo en 2009, con un mínimo en el segundo trimestre de 2009 (-4,4%). A partir de ese trimestre las cifras señalan menores descensos del PIB, aunque persisten los valores en rojo (-0,1% en el segundo trimestre de 2010).

A lo largo de 2009, todos los **sectores** se encuentran afectados por la recesión, salvo la agricultura. El peor comportamiento se observa en la rama industrial, mientras las actividades terciarias muestran una menor caída, y aparecen menos afectadas por la recesión. En 2010, la energía, la industria y los servicios recuperan tasas de crecimiento positivas (hasta el 0,2%, 2,2% y 0,4%), y es la agricultura la actividad que cae de nuevo (-3,5%) junto a la construcción, que no llega a remontar (-6,4%).

En el enfoque del **gasto**, el primer trimestre de 2010 muestra una recuperación de las exportaciones y las importaciones de bienes y servicios. El resto de variables (consumo de las familias e inversión empresarial y, por primera vez, el gasto de las Administraciones Públicas) permanecen en cifras negativas. En el segundo trimestre de 2010 entran en el tramo de crecimiento el gasto en consumo final de las familias y las Administraciones Públicas y la inversión en bienes de equipo, además de las exportaciones e importaciones.

La actual crisis también ha afectado al reparto de la **renta**. Durante 2009 la **remuneración de asalariados** descendió un 2,7% anual, mientras el **excedente empresarial** (unido a las rentas mixtas) sólo bajó un 0,5%. Ambas variables se han visto afectadas por la recesión, pero mientras los valores de las rentas del trabajo permanecen en negativo a lo largo de 2009 y 2010, las rentas del capital sólo muestran decrecimientos en la segunda mitad de 2009 y el segundo trimestre de 2010. Durante la etapa analizada, el mayor descenso corresponde a los **impuestos recaudados por producción e importaciones**, acorde con el recorte de ingresos tributarios por el desplome inmobiliario, por la nula actividad económica y la reducción del volumen de importaciones.



### 3. Precios

La desaceleración en el crecimiento de los precios alcanza, en marzo de 2009, cifras interanuales negativas, que se mantienen hasta el mes de octubre siguiente. Desde esa fecha comienza un nuevo ascenso en la tasa de inflación que logra un 2,1% interanual en septiembre de 2010 y aleja definitivamente la amenaza de la deflación para la economía española.

La inflación subyacente sigue un comportamiento más estable. En septiembre de 2008 comienza una progresiva caída del ritmo de crecimiento aproximándose a 0% y mostrando el enfriamiento de la demanda interna. No obstante, sólo cruza a valores negativos en abril de 2010, para después recuperarse y establecerse en el 1,1% en septiembre de 2010.

### Situación actual del mercado laboral

El fin de la fase expansiva del ciclo económico a partir del segundo semestre de 2007, ha tenido consecuencias muy negativas sobre el mercado laboral español.

#### Actividad

Se observa una reducción en el ritmo de crecimiento de la población activa, que incluso llega a descender en términos anuales en el primer trimestre de 2010, frente al incremento del 3% en 2008. No obstante, a lo largo de 2010 la cifra de activos se va recuperando hasta superar en el tercer trimestre 23 millones de personas y alcanzar una tasa de 60,1%.

#### Ocupación

La paralización de la actividad económica ha provocado que la tasa de ocupación (de 16 a 64 años) se sitúe en el 59,4% en el segundo trimestre de 2010. En el tercer trimestre de 2010 se recupera ligeramente hasta el 59,7%.

- Tanto entre los hombres como entre las mujeres el número de personas ocupadas se ha ido reduciendo por efecto de la recesión. No obstante, los últimos datos reflejan un repunte de la ocupación masculina y de la femenina.
- En el caso de los jóvenes, la trayectoria ha sido de reducción progresiva del empleo, con una fuerte bajada entre 2008 y 2009, una ralentización del descenso a partir de 2009 y una mejora en 2010.
- Tanto el número de ocupados extranjeros como el de españoles han crecido desde el inicio de 2010.
- Todos los sectores de actividad reflejan una caída en la ocupación entre 2008 y el comienzo de 2010, salvo la agricultura. En el segundo trimestre de este año se recuperan ligeramente en términos de empleo la industria, la construcción y los servicios, mientras cae el sector primario. No obstante, en el tercer trimestre, sólo aumenta el empleo en los servicios, debido al carácter estacional del trimestre.
- La crisis ha afectado en mayor medida a los trabajadores por cuenta propia, cuyo número sigue descendiendo progresivamente.
- Por su parte, el número de asalariados se reduce entre 2008 y el primer trimestre de 2010, aunque posteriormente aumenta hasta 15.456,3 asalariados.

- Entre el grupo de asalariados, el empleo que más se ha destruido es el de duración determinada, caída que ha sido menos acusada entre los indefinidos. No obstante, en el segundo y tercer trimestre de 2010 se observa un aumento de la contratación temporal.
- El número de personas ocupadas a tiempo completo se ha reducido entre 2008 y 2010, aunque en el segundo y tercer trimestre de 2010 se produce un incremento.
- Por el contrario, el porcentaje de empleados a tiempo parcial ha ido creciendo a lo largo de los últimos años (desde el 12% en 2008) hasta alcanzar un peso del 13,5% en el total de ocupados. Sin embargo, los últimos datos señalan una caída de la tasa de parcialidad hasta el 12,8%.

## **Desempleo**

---

Es en las cifras de desempleo donde se advierte la difícil coyuntura que está atravesando España: hay 4,6 millones de parados, que elevan la tasa de desempleo hasta el 19,8%, duplicando el porcentaje de hace dos años.

La tasa se ha incrementado entre los hombres (llegando al 19,3% en el tercer trimestre de 2010) y entre las mujeres (hasta el 20,4%). El aumento ha sido más pronunciado en la tasa masculina, que ha logrado alcanzar a la femenina y ha provocado la práctica desaparición de la brecha que existía antes de 2009 (cuando la tasa femenina duplicaba la masculina). No obstante, los últimos datos señalan una apertura de la brecha entre géneros en tasas de desempleo.

Los jóvenes menores de 25 años son los que se han encontrado con mayores dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo en la recesión, alcanzando la tasa de desempleo juvenil la cifra del 40,7% en el tercer trimestre de 2010. Por su parte, los extranjeros también cuentan con tasas de paro superiores (29,3%).

Por sectores en la agricultura aumenta progresivamente el número de desempleados, aunque en el tercer trimestre desciende ligeramente. La industria y la construcción sufren el incremento del paro hasta 2009, pero manifiestan una reducción desde comienzos de 2010. En el sector terciario la evolución es similar, aunque el descenso se produce una vez iniciado 2010.

## **Temporalidad**

---

Entre los principales problemas del mercado laboral español, se encuentran las elevadas tasas de temporalidad en la contratación. La temporalidad laboral logra, tanto en expansión económica como en recesión, enquistarse en el mercado de trabajo español.

En el contexto de recesión económica y pérdida de empleo indefinido y temporal, se publica el *RDL 10/2010 de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, alterando el panorama de la temporalidad y la calidad del empleo en el mercado laboral español. Como resultado, el tercer trimestre de 2010 indica una preocupante recuperación del empleo temporal que ha motivado un ascenso en la tasa de temporalidad, alcanzando un 25,6%. Este comportamiento puede acentuarse como consecuencia de la aprobación definitiva de la Reforma Laboral mediante la *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*.



## Las políticas económicas

El año 2008 se caracterizó por el estallido de una crisis que venía anunciándose tras la primera advertencia en Estados Unidos, en el verano de 2007, con la aparición de las denominadas hipotecas *subprime*. En el otoño de 2008, la crisis financiera arrastró a los grandes bancos en todos los países denominados avanzados, trasladándose rápidamente a la economía productiva y, con gran dureza, al mercado de trabajo. De los países avanzados, a su vez, se fue extendiendo hacia aquellas economías emergentes, que con tanto ímpetu estaban creciendo, así como al resto de países, desarrollados o no.

Estas tensiones en los mercados financieros, en otoño de 2008, provocaron la actuación coordinada internacional. Frente a los planes de rescate individuales iniciados por los gobiernos de Estados Unidos, Reino Unido y otros países europeos (con inyecciones de liquidez y protección de los ahorros y depósitos), la envergadura de la crisis y el rápido traslado a la economía productiva hicieron necesaria una acción internacional coordinada, mediante la que se comprometieron a trabajar alrededor de la regulación y mejora del sistema financiero.

Atendiendo a estas medidas y decisiones europeas, España adoptó una política fiscal expansiva en 2008 a través del aumento del gasto público, llevando a cabo, entre otras medidas, el Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo (Plan E).

En definitiva, el conjunto de instituciones y gobiernos del planeta apostaba por políticas de demanda keynesianas, de expansión del gasto público, para salir de la recesión económica.

Junto a la llegada de la recuperación en buena parte de las economías desarrolladas, se encuentra el elevado volumen de déficit y deuda pública que se ha alcanzado por el incremento del gasto público, derivado de la ejecución de políticas de demanda expansivas.

**En Europa, esta situación ha provocado un brusco giro de las políticas económicas, pasando de un objetivo marcado por la vuelta al crecimiento de la economía y del empleo, a uno único de reducción del déficit público, apoyándose en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento firmado por los países miembros.**

El Pacto incluye un procedimiento que se inicia cuando el déficit presupuestario sobrepasa el límite del 3% del PIB. De este modo, los países europeos con expedientes abiertos se han visto obligados a aprobar medidas restrictivas de política económica. El denominador común es un recorte del gasto público corriente vía reducción del empleo público y de los salarios de empleados públicos y cargos políticos de la Administración, así como recortes en las pensiones públicas. Medidas que afectan principalmente a los trabajadores y a las familias.

Lo anterior muestra cómo las posiciones de los organismos internacionales y los gobiernos nacionales más avanzados han dado un giro de 180 grados, pasando de una política fiscal expansiva a una claramente restrictiva, con recortes de gasto público, menores ingresos para las familias y subidas de impuestos. Ahora, en Europa, el objetivo ya no es la recuperación, sino la reducción del déficit público y el control de la deuda pública, sólo alcanzables mediante políticas restrictivas.

**En el escenario económico, las políticas fiscales restrictivas que tratan de volver al objetivo del déficit público del 3% no sólo no son eficaces, sino que pueden llegar a convertirse en un lastre para la recuperación de los niveles de actividad y de empleo.**

**A esto hay que añadir que, en algunos casos, el ajuste presupuestario ha estado acompañado de reformas estructurales de los mercados de trabajo y de sus instituciones sociales, totalmente injustificadas, como en el caso de España.**



Las medidas adoptadas con este fin (menor gasto e inversión pública, recortes salariales, desregulación del mercado laboral, menores prestaciones,...) pueden entorpecer la salida de la recesión en términos de actividad y empleo, frenando la recuperación económica en muchos países; entre ellos, España.

**Para UGT, cualquier escenario de recuperación económica y de crecimiento sostenible requiere abordar el problema del desempleo de manera inmediata y efectuar cambios sustanciales en el modelo productivo para lograr un crecimiento sostenible a largo plazo. Se pide, la articulación de medidas que traten de lograr un doble objetivo: salir de la recesión y encontrar políticas de crecimiento sostenible.**

Deben descartarse por completo medidas que impliquen recortes en las prestaciones sociales; que en la coyuntura actual, provocarían una caída de la renta de las familias, mayor endeudamiento, más desconfianza y menor consumo, alimentando la fase recesiva del ciclo económico.

En este sentido, UGT considera necesario un cambio en la política económica del Gobierno español, con medidas que afronten los verdaderos problemas y adopten las soluciones a la crisis internacional originada en el sector financiero, y marcando como objetivo claro el trabajo.

Por un lado, hay que dar prioridad a los problemas inmediatos, especialmente hay que acabar con la destrucción de empleo y evitar que las altas tasas de paro se conviertan en estructurales. Para ello, es necesario recuperar las medidas de estímulo de la actividad económica hasta que las tasas de empleo vuelvan a situarse a los niveles previos a la crisis.

Por otro lado, se pide un reparto equitativo de los costes de recuperación de la crisis, por medio de la introducción de sistemas fiscales progresivos, incluyendo la adopción de un impuesto sobre las transacciones financieras. Una reforma fiscal, en definitiva, que incida en una mayor progresividad, y por tanto, equidad social, recuperando figuras tributarias suprimidas en la etapa previa a la crisis (el impuesto sobre el Patrimonio o el impuesto sobre Sucesiones, por ejemplo).

## **Alternativas a la política económica**

---

La postura de UGT sobre la política económica llevada a cabo por el Gobierno queda plasmada en el documento conjunto de UGT y CCOO, "Alternativas sindicales a la política económica y social del Gobierno. Recuperar derechos y defender el Estado Social", presentado el pasado 27 de octubre. El documento pretende, con el respaldo de la huelga y las movilizaciones del 29 de septiembre, exigir al Gobierno que:

- Reoriente la política económica, retomando el objetivo del crecimiento económico, sostenido, equilibrado y duradero, como eje de la recuperación económica, y no la reducción del déficit como único objetivo a lograr.
- Revierta la reforma laboral, que no estimula la creación de empleo, ni soluciona los problemas del mercado de trabajo español.
- No lleve a cabo reformas socialmente injustas y económicamente desacertadas que se anuncian en materia de pensiones.
- Manifieste si está dispuesto a retomar el Diálogo Social y la Negociación como marco de actuación de la política económica y social del país.





## **II. PERSPECTIVAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

2010 aparece marcado por el precedente de los incumplimientos y bloqueos empresariales en la negociación colectiva que ya fueron frecuentes en 2009 por un lado, y por la firma del Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) del 9 de febrero por otro. Este texto refrendaba para el periodo 2010-2012 la senda de los acuerdos con CEOE y CEPYME, para la orientación confederal del desarrollo de la autonomía colectiva.

Los esfuerzos se debían dedicar a desbloquear los convenios, tras el impulso de las sentencias de la audiencia dando la razón a la parte sindical, asumiendo el IPC del 2% como objetivo de inflación, asistimos a un cambio brusco de la política económica gubernamental renunciando a lo que habían estado defendiendo y trasladando hasta ese momento

Nuestro rechazo se expresó en la huelga general del 29 de septiembre considerando entre sus motivos, además de las referencias al Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (hoy ya Ley 35/2010) y al Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, el ataque que se infringía a la negociación colectiva y el recorte de derechos laborales y sociales. Y ello porque, si de manera clara se debilita la fuerza vinculante del convenio colectivo sectorial en la empresa al tiempo que se incrementa el poder de la dirección del empresario para disponer de los derechos reconocidos a los trabajadores mediante la modificación de las condiciones de trabajo y el descuelgue salarial, aún más amenazadora es la reforma de la negociación colectiva con plazo fijo que se anuncia para los próximos meses.

Para valorar la situación de la negociación colectiva y el volumen de los retos a que se enfrentará en 2011 un dato muy relevante es la llamada negociación pendiente entendiendo como tal la suma de convenios bloqueados y convenios que finalizan en 2010 su vigencia.

En efecto comprobamos que la negociación colectiva va con mucho retraso al que además se suma un importante número de trabajadores cuyas cláusulas de revisión salarial permanecen sin registrar. Además, se ha incrementado la exigencia con la entrada en vigor del nuevo registro telemático de los convenios –que recoge como preceptiva la entrega de las actas de las comisiones paritarias de los convenios revisados, también para los que están vigentes en el 2010-, al tiempo que un cambio en los criterios estadísticos del Ministerio ha provocado distorsiones en el sistema de seguimiento que refuerzan la necesidad de contar con datos propios en tiempo real que permitan contrastar los oficiales, a la vez que tomar las decisiones estratégicas sobre los procesos de negociación.

### **Previsión de la negociación colectiva a desarrollar en 2011**

Según la base de convenios de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Coordinación del Área Externa, del conjunto de convenios que hasta el mes de septiembre se han mantenido en el seguimiento con asiduidad en los últimos años, para el 2011 corresponden negociar, aproximadamente, los siguientes convenios:

- Por finalización de su vigencia, un total de 2.460 convenios que afectan a 4.937.745 trabajadores y que afectan el 48,60% del total de trabajadores con negociación colectiva.
- Convenios que proceden de una vigencia plurianual y que mantienen su contenido revisado ascienden a 2.562 y afectan a 5.222.455 trabajadores, que vienen a representar el 51,40% de los trabajadores con convenio.



### III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ha establecido un nuevo marco normativo con grave incidencia y afectación en un buen número de instituciones básicas para las relaciones laborales.

El desarrollo de la acción sindical diaria y del próximo proceso de negociación colectiva ha de tener en cuenta los cambios operados y afrontar los mismos con iniciativas tendentes a defender y mejorar los derechos de los trabajadores.

La nota característica de la nueva regulación es el fortalecimiento del poder empresarial, que ha visto allanado el camino para imponer unilateralmente decisiones que antes requerían de consenso y acuerdo con la representación de los trabajadores, y que se basaban en el respeto a lo pactado colectivamente.

A falta del desarrollo reglamentario necesario para una buena parte de las nuevas normas introducidas, la negociación colectiva se revela como el instrumento adecuado para establecer las condiciones de trabajo y para solventar los aspectos no previstos o ambiguos en la nueva regulación legal.

A partir del conocimiento de las novedades legales, la previsión e identificación de las dificultades y la búsqueda de soluciones son los retos para el nuevo escenario en el que ha de desarrollarse la acción sindical.

#### Contrato para obra o servicio determinado

La Ley ha introducido la limitación máxima a la duración que pueden tener los contratos de obra o servicio: no superior a 3 años, ampliables hasta 12 meses más, si así lo establece el convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior. Transcurridos esos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa.

Cuando se trate de empresas contratistas o subcontratistas que ligan la duración de la contrata a la duración del contrato laboral de obra o servicio cabe pensar que se intentará, por parte de numerosos empresarios, que el trabajador contratado con esa modalidad contractual no supere el tiempo máximo establecido a fin de seguir contando con plantillas inestables.

En el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, con carácter general, los límites a la duración del contrato surtirán efecto sin perjuicio de aplicar los principios constitucionales (igualdad, mérito y capacidad) que rigen para el acceso al empleo público. Ello significa que el trabajador seguirá ocupando el puesto hasta que se cubra por los procedimientos ordinarios, en cuyo momento se extinguirá su relación laboral. Sin embargo, en este ámbito no se les aplicarán los límites legales como tampoco a las modalidades particulares de contrato de trabajo de la Ley Orgánica de Universidades o a las previstas en otras normas con rango de ley, cuando los contratos estén vinculados a un proyecto específico de investigación o inversión de duración superior a 3 años.

#### Criterios de actuación

Como criterio básico, se debe identificar en los convenios colectivos sectoriales tanto los trabajos o tareas que pueden cubrirse con este contrato como aquellos en los que no puede utilizarse, teniendo en cuenta que han de tratarse de actividades objetiva e intrínsecamente temporales, ocasionales o accidentales, diferentes a la actividad ordinaria y permanente de la



empresa y que no sean relevantes en su ciclo productivo normal, con duración limitada, aunque incierta, en el tiempo.

Hay que excluir como causa posible para su celebración la existencia de una contrata.

En ningún caso debería ampliarse el límite temporal legalmente fijado, pero si se ampliara en algún mes ineludiblemente tendría que ser con fuertes contrapartidas tendentes a limitar la temporalidad (por ejemplo, establecer un porcentaje máximo de temporales, compromisos de conversión en indefinidos, etc.).

## **Contrato eventual**

En relación a esta modalidad se hace preciso determinar las actividades y el trabajo imprevisto, desvinculado del concepto de estacionalidad, en las que pueden contratarse trabajadores eventuales sin que, en ningún caso, cubran trabajos de carácter fijo discontinuo; fijar porcentajes máximos de utilización de esta modalidad contractual en relación al volumen de plantilla; regular muy restrictivamente la posibilidad de ampliar su duración, y, también en este caso, siempre a cambio de contraprestaciones.

El AENC (de vigencia 2010-2012) plantea:

- La posibilidad y conveniencia de que los convenios limiten el volumen global de contratos temporales e introduzcan sistemas de verificación de su cumplimiento.
- Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET.
- La posibilidad de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.
- La modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido como una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.
- La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

## **Encadenamiento de contratos**

La regulación fijada en el art. 15.5 del ET sobre el límite al encadenamiento de contratos temporales que se efectúe a un mismo trabajador ha variado en lo que se refiere a dos de los requisitos establecidos para que opere: ya no se precisa que el trabajador contratado lo sea para el mismo puesto de trabajo, ahora puede ser también para un puesto diferente; ya no es necesario que quien le contrate sea la misma empresa, sino que puede ser el grupo de empresas.

Por otra parte, ese límite al encadenamiento también se aplica a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial, previstos legal o convencionalmente.

Se trata de importantes precisiones que aclaran, de forma positiva, los aspectos referidos, contribuyendo a evitar subterfugios empresariales tendentes a impedir la fijeza del trabajador.

Otra de las novedades importantes es la recogida en el art.15.9 del ET donde se establece la obligación empresarial de facilitar al trabajador el documento justificativo de su condición de fijo, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos en los que adquiere dicha condición (tanto el específico para el contrato de obra o servicio como el del encadenamiento de contratos a un mismo trabajador). Complementario a ello es la posibilidad que tiene el trabajador de solicitar un certificado al Servicio Público de Empleo en el que consten los contratos de duración determinada o temporales que le han hecho en la empresa, y del que el SPE correspondiente tendrá que informar a la propia empresa.

En la parte negativa de la nueva regulación hay que señalar el aumento de los supuestos que se excluyen de la aplicación del encadenamiento. Así, además de los contratos formativos, de relevo e interinidad, quedan fuera del cómputo del encadenamiento los contratos temporales celebrados en el marco de los programas públicos de empleo-formación y los que utilicen las empresas de inserción.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, sólo se tendrán en cuenta para la aplicación del límite al encadenamiento, los contratos celebrados en cada una de dichas Administraciones, precisando que no forman parte de ellas los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ellas. Además, no computan las modalidades particulares de contrato de trabajo fijadas en la Ley Orgánica de Universidades o en otras normas legales.

### **Criterios de actuación**

---

- Seguimiento y control de los contratos temporales para evitar falsas extinciones anticipadas y, al tiempo, establecer medidas para penalizar tales supuestos.
- Controlar las novaciones de contratos de obra o servicio que efectúan las contrataciones o subcontratas, como vía para evitar el cumplimiento del requisito de contar con dos o más contratos.
- La conversión a contrato indefinido ordinario.
- Respecto al mismo puesto de trabajo que es ocupado por varios trabajadores, si la negociación colectiva no lo regula, no hay mecanismo que cubra ese vacío, siendo clave la regulación sobre la determinación del mismo "puesto de trabajo", para el correcto funcionamiento de este límite convencional.
- Para evitar que se eluda la aplicación del límite al puesto de trabajo, se deberían establecer medidas restrictivas, cuando no prohibitivas, a la descentralización en sus más variadas fórmulas (contratas, empresas de servicios, autónomos,..).
- Seguimiento y control sobre el cumplimiento de los plazos para la adquisición de la fijeza y de la entrega del documento justificativo, de tal circunstancia, al trabajador.

Las previsiones del AENC:

Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

La negociación colectiva es el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar dicho encadenamiento atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.



## Indemnización por terminación del contrato temporal

Conforme a la nueva redacción del art. 49.1 del ET la indemnización que corresponde abonar cuando el contrato temporal termina – excepto en los contratos de interinidad y en los formativos, para los que no se aplica – se ha establecido en 12 días de salario por año, en lugar 8 días, manteniéndose la posibilidad de establecer una indemnización superior en normativa específica.

Este aumento en la indemnización se comenzará a aplicar a los contratos que se suscriban a partir de 2015. Hasta entonces se ha establecido un dilatado periodo transitorio, a tenor del cual se irá aumentando de forma gradual el número de días de indemnización: a todos los contratos celebrados hasta 31 de diciembre de 2011 les seguirán correspondiendo 8 días por año; cobrarán 9 días los celebrados en 2012; 10 días será la indemnización de los suscritos en 2013 y 11 días los de 2014.

### Criterios de actuación

- Establecer cuantías superiores a los 8 días de indemnización por finalización del contrato y, si no es posible su inmediata implantación, al menos acortar el periodo de transición hacia los 12 días.
- Ampliar el derecho a la indemnización para todas las modalidades de contratación temporal.
- El contrato indefinido (ordinario o de fomento) como regla y la contratación temporal como excepción.
- Compromisos para la conversión de los contratos temporales en indefinidos.
- La reducción del número de contratos temporales a realizar, estableciendo topes y limitando los encadenamientos.

## Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Las modificaciones introducidas por la Ley 35/2010 en su regulación han venido a universalizarlo, convirtiéndolo en “el contrato indefinido” y relegando al indefinido ordinario, pese a su denominación, en el que resultará ser en la práctica el extraordinario.

### Criterios de actuación

- Reforzar las medidas relativas a la contratación temporal para reducirla, dotarla de mayor causalidad y controlarla.
- En todos los supuestos en los que el trabajador pase a tener la condición de fijo por superación de los límites establecidos en el contrato de obra o servicio y en el encadenamiento de contratos, establecer que el contrato que corresponde es el indefinido ordinario.
- Establecer compromisos para articular, a través de la negociación colectiva, la conversión de los contratos temporales en indefinidos de fomento de la contratación indefinida.
- Fijar mecanismos eficaces de información y control sobre las conversiones de temporales en indefinidos de fomento para detectar supuestos de blanqueo de contrataciones temporales fraudulentas.
- Controlar la contratación indefinida de fomento a fin de que no se efectúe este tipo de contratación para cubrir puestos antes ocupados por trabajadores a quienes se les haya despedido de manera improcedente.



## Contratos formativos

Los dos contratos formativos (art.11 ET), en prácticas y para la formación, han sufrido modificaciones.

En el caso del contrato en prácticas, a parte de la referencia a las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, se ha ampliado el periodo de tiempo en el que se puede celebrar dicho contrato una vez obtenido el título correspondiente, pasando de los 4 años antes establecidos a los 5 años que ahora se fijan, y en el caso de trabajadores con discapacidad 7 años en lugar de 6 años. Los periodos de IT, riesgo durante el embarazo o la lactancia, maternidad, adopción o acogimiento, y paternidad, interrumpen el cómputo de la duración.

La prohibición de contratar bajo esta modalidad, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años en base a la misma titulación, se ha completado ahora en el sentido de que tampoco es posible hacerlo por la misma empresa y para el mismo puesto, aunque la titulación sea distinta. Sin embargo, sí se permite, expresamente, cuando se trate de un título de grado, de un máster o de doctorado, pese a ser fases de un mismo ciclo formativo.

Otra prohibición introducida es la de formalizar contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido mediante un contrato para la formación, pero en este caso sólo si se trata de la misma empresa.

En cuanto al contrato para la formación las novedades consisten en facilitar a las empresas los costes de la impartición de la formación (aunque se deja al desarrollo reglamentario la regulación sobre la financiación y la organización e impartición de la formación teórica); determinar que la formación teórica se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo; establecer para el segundo año del contrato el suelo de la retribución en el SMI con independencia del tiempo que se dedique a formación teórica, y en ampliar la protección social incluyendo ahora el desempleo (opera sólo para los contratos suscritos tras la reforma o anteriores si se prorroga su duración). Curiosamente, se dejan sin la protección por desempleo, pues expresamente se excluyen, los suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

Al igual que en el caso del contrato en prácticas, no computan, a efectos de la duración máxima del contrato, el tiempo en IT, maternidad, etc.

El límite de edad para suscribir este contrato se amplía hasta los 25 años pero sólo de manera transitoria, hasta 31 de diciembre de 2011.

## Criterios de actuación

- Toda práctica o formación debe instrumentalizarse a través de estos contratos laborales, y en caso de existir esos otros supuestos ajenos deberán ser objeto de seguimiento y control para detectar posibles fraudes. Recordemos que entre los criterios recogidos en el AENC se encuentra “informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas”.
- Establecer una retribución digna (si no la fija el convenio, en el contrato para la formación se aplicará el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer año).
- Limitar el número máximo de contratos para la formación que puedan celebrar las empresas en función del tamaño de su plantilla y los puestos de trabajo objeto de este contrato (Convenios sectoriales estatales o, en su defecto, sectoriales de ámbito inferior. Sólo si existe plan formativo de empresa, los convenios de empresa pueden establecer el número máximo de contratos a realizar).



- No ampliar la duración del contrato fijada en la Ley.
- Establecer el tiempo que debe dedicarse a formación teórica, su distribución y su alternancia o concentración.
- Establecer mecanismos que permitan asegurar el cumplimiento de la finalidad formativa que es innata a estas modalidades contractuales. También en este sentido, el AENC ya recoge la necesidad de “establecer dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumento adecuado para su incorporación al mercado laboral”.
- Fijar criterios y procedimientos para que exista paridad de género entre los trabajadores a los que se suscriba este tipo de contratos.
- Incluir compromisos de conversión en contratos indefinidos. El impulso de los contratos formativos como vía de inserción laboral y cualificación, favoreciendo la posible incorporación definitiva, es otra de las recomendaciones recogidas en el AENC.

## IV. EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN Y MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Despido colectivo

La reforma laboral ha tenido como eje central la modificación de la regulación del despido para introducir cambios que otorguen al empresario unas amplísimas facilidades para desprenderse de los trabajadores, de forma segura y barata. En lo que afecta al despido colectivo del art. 51 del ET, las modificaciones se centran en la definición de las cuatro causas que amparan la decisión empresarial: económicas, técnicas, organizativas y de producción.

La nueva Ley permite extinciones por causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, acreditando para ello los resultados y justificando la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Y a modo de ejemplo de lo que se puede entender por situación económica negativa, se cita la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos.

Para el resto de las causas –técnicas, organizativas o de producción-, se entiende que concurren cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción, en los sistemas y métodos de trabajo o en la demanda de productos o servicios que ofrezca la empresa.

Es decir, sólo debe acreditar algún cambio y justificar la razonabilidad de que la extinción de contratos contribuirá a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

El otro cambio en la regulación afecta a la resolución de la autoridad laboral que se va a limitar a comprobar que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos antes señalados.

Por otra parte, se ha limitado la duración del periodo de consulta con los representantes de los trabajadores al establecerse que no será superior a 30 días, o de 15 si se trata de empresas con menos de 50 trabajadores, mientras que antes de la reforma era el tiempo mínimo en el que debía desarrollarse.



Es nueva la referencia expresa a las medidas de recolocación, a las acciones formativas o de reciclaje,-como ejemplo de uno de los aspectos sobre los que debe versar la consulta para atenuar las consecuencias del ERE- como también lo es la relativa a que empresario y representación de los trabajadores pueden acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por una mediación o arbitraje.

Finalmente, se abrevia el plazo que tiene la autoridad laboral para dictar resolución cuando exista acuerdo de las partes (7 días en lugar de 15).

### **Criterios de actuación**

---

- Garantizar al máximo la protección del empleo y evitar que se utilice el despido como el mecanismo más sencillo y subjetivo para hacer frente a cualquier vicisitud que se produzca en la empresa. Así se podría establecer, como condición previa para poder proceder a medidas extintivas, el paso previo por medidas de flexibilidad interna. Y cuando el empresario plantee su decisión extintiva, exigir que acredite de forma contundente y sólida la razonabilidad de la medida.
- Establecer unos criterios básicos, o mínimos, a partir de los cuales podría analizarse la necesidad de plantear extinciones de contratos. Es fundamental evitar los despidos preventivos, permitidos por la nueva regulación (“existencia de pérdidas actuales o previstas” “prevenir una evolución negativa de la empresa”) y que crearán situaciones de indefensión si no se establecen los mecanismos oportunos, con datos e información adecuada, que otorguen a los representantes de los trabajadores elementos suficientes para efectuar una valoración objetiva sobre la situación de la empresa.
- Mejora de los instrumentos de flexibilidad interna previstos en el ordenamiento jurídico, y la adaptación de las condiciones de trabajo a la evolución económica de las empresas, sin merma de los derechos laborales, y mediante procesos transparentes de información y participación con la representación legal de los trabajadores en la empresa.
- Utilizar las posibilidades que ofrece el art. 64 del ET (sobre derechos de información y consulta y competencias del comité de empresa) para afrontar las situaciones de crisis desde una adecuada estrategia evitando el desconocimiento y la improvisación.
- En los supuestos de falta de representación legal de los trabajadores, los criterios de actuación indicados en el apartado de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Adquiere interés las previsiones del AENC sobre condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo y los derechos de información para la representación de los trabajadores, estableciendo como necesario en la negociación colectiva:

- Facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.
- Facilite información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.
- Informe a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.





- Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.
- Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas cuando no tengan representación legal tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.
- Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Despido objetivo: individual y plural**

A partir de la reforma, en materia de causas se aplica lo dispuesto para los despidos colectivos.

En cuanto al procedimiento, se ha reducido a la mitad el plazo de preaviso (en lugar de 30 días, ahora son 15) de la comunicación de la extinción que el empresario debe efectuar al trabajador. Se mantiene la exigencia de que entregue copia del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el empresario incumpla los requisitos de procedimiento se calificará como improcedente. Consecuencia de ello es que el empresario puede despedir sin alegar la causa o sin poner a disposición del trabajador la indemnización, provocando con esta conducta que se está ante un despido improcedente que se solventa con el pago de una indemnización (de 33 días por año en lugar de 45 si es un contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida) y no con la reposición del trabajador a su puesto en la empresa.

Se ha reducido a la mitad el tiempo de preaviso, el empresario se ahorra otro tanto de la licencia retribuida a la que tiene derecho el trabajador para buscar otro empleo, o, si incumple con el preaviso, la mitad de los salarios que antes de la reforma tenía que pagar correspondientes a dicho periodo.

## **Criterios de actuación**

- Establecer procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos (art.85.2 ET), además de la obligación, legalmente prevista, de dar copia del preaviso a la representación legal.
- Introducir mejoras para los trabajadores, como otorgar al trabajador, cuyo despido es declarado improcedente, el derecho a optar entre la readmisión o la indemnización, una posibilidad admitida por la jurisprudencia.
- Incidir en el control, supervisión y seguimiento sindical, tendente a evitar que se efectúen despidos individuales cuando realmente estamos ante despidos colectivos, con especial atención a las extinciones de mutuo acuerdo o a iniciativa del trabajador.
- Incluir un protocolo de actuación que potencie la participación de la representación de los trabajadores, prestando una especial atención cuando se trate de la extinción de un contrato indefinido de fomento que el trabajador considere que se debe a despido



disciplinario y no objetivo, pues se carga sobre el trabajador la prueba de que es disciplinario.

## **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

El art. 41 del ET ha sufrido una profunda modificación afectando a numerosos aspectos esenciales de su regulación:

- El listado de las condiciones de trabajo que pueden ser objeto de modificación sustancial se ha visto ampliado al añadirse junto al horario, la distribución del tiempo de trabajo.
- Las causas de concurrencia no se limitan ya a contribuir a la mejora de la situación de la empresa o a favorecer su posición competitiva en el mercado o dar mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Ahora también cabe adoptar estas medidas para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar sus perspectivas.
- Se ha reducido la duración del periodo de consultas de la misma forma que sucedía con la movilidad geográfica: no puede ser superior a 15 días.
- Se plantea la posibilidad de que los trabajadores, en el plazo de 5 días desde el inicio del periodo de consultas, atribuyan su representación, cuando carezcan de ella, a una comisión de tres miembros como máximo integrada bien por trabajadores de la propia empresa, elegidos democráticamente, o por quienes designen los sindicatos más representativos y representativos del sector que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio que sea de aplicación.
- Cuando la modificación afecte a las condiciones establecidas en los convenios colectivos del Título III del ET, sean de sector o empresariales, se establece que dicha modificación se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores o en su ausencia siguiendo el sistema previsto para estos casos. Si no hay acuerdo se prevé acudir la mediación o al arbitraje. La duración de la modificación de condiciones no puede sobrepasar la de la vigencia del convenio.

### **Criterios de actuación**

- Cerrar en la negociación colectiva la posibilidad de que la modificación afecte a la distribución del tiempo de trabajo.
- Respecto a la causa preventiva que ahora podrá alegar el empresario para justificar su decisión, de nuevo hay que insistir en la importancia de ejercer los derechos de información del art. 64 del ET., y en la necesidad de asegurar la objetividad en la utilización de la medida.
- Ampliación de la duración del periodo de consultas.

## **La modificación de las condiciones sustanciales en ausencia de representación electa**

Para los supuestos en los que no exista representación legal de los trabajadores, es evidente la dificultad de poner en marcha el sistema previsto en la nueva legislación además del riesgo de una posible utilización antisindical en determinadas empresas. Por ello, más allá de la necesaria y permanente actividad sindical de acudir a las empresas para informar a los trabajadores, se deriva la necesidad de abordar en los convenios colectivos estos nuevos aspectos surgidos tras la reforma laboral.



Recordemos que el procedimiento previsto en el artículo 41.4 del ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo sólo será de aplicación en defecto del procedimiento específico que establezca la negociación colectiva.

En tal sentido, los convenios colectivos podrán regular esta materia, lo que es congruente con lo establecido en el artículo 85 del ET sobre “contenido” de los convenios. En este sentido vías de respuesta serían:

- Establecer que sea la representación sindical a la que se atribuye legitimación para participar en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (y por remisión del ET, al resto de los procedimientos indicados anteriormente) en los términos que estatutariamente el sindicato más representativo o representativo haya dispuesto su organización y presencia en las empresas, bajo cualquier tipo de estructura organizativa que permita desarrollar la actividad sindical en la empresa.
- Procedimiento alternativo en el supuesto de no ejercicio de la opción entre representación sindical o de los propios trabajadores con obligación del empresario de trasladar la información sobre la falta de ejercicio de la opción legal en el plazo estipulado, para que en los términos acordados en el convenio, pacto o acuerdo, se establezca la representación de los trabajadores.
- Actuaciones a realizar para el caso de que el empresario no de cumplimiento a la obligación de trasladar esta información sobre la falta de opción que ha incorporado como novedad la Ley 35/2010, y contemplarse la estrategia para hacer frente a la posible imposición del empresario de sus planteamientos en el procedimiento en el que no se hubiera cumplido de manera efectiva el derecho de consulta de los representantes de los trabajadores, que debiera incluir la alegación de nulidad plena de las actuaciones.
- Mecanismos alternativos de participación a los que se confiera expresamente facultades de representación de los trabajadores para desempeñar tareas o funciones de esta naturaleza o para cubrir posibles ausencias de representantes legales de los trabajadores para intervenir en los procesos aludidos.
- Resulta desaconsejable establecer en los convenios el compromiso de sometimiento a arbitraje vinculante a fin de intentar mantener el gobierno de la situación: máxima presión para llegar a un acuerdo (si se considera oportuno) o mantener las condiciones del convenio. Desde hace tiempo ya existen instrumentos para solucionar los conflictos (ASEC y similares), insistiendo de nuevo en que el recurso al arbitraje no es una opción recomendable.

## **Previsiones del AENC en materia de flexibilidad**

Debe insistirse en los postulados de este Acuerdo sobre “Flexibilidad interna y reestructuraciones. Observatorios” que, entre otras previsiones recoge:

- La necesidad de acudir a mecanismos de flexibilidad interna como instrumentos idóneos para el mantenimiento del empleo y de la actividad productiva.
- Potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y del desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como a la utilización de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo con la representación de los trabajadores, lo que constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio y el mantenimiento y creación de empleo estable.



## **Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

El actual art. 47 del ET contempla los casos en los que el empresario decide suspender el contrato y también los de reducción de la jornada, por las mismas causas que las previstas en el art. 51 del ET (despido colectivo) y en base al procedimiento allí establecido, salvo la duración del periodo de consultas (que se reduce a la mitad) y la aclaración de que no procede indemnización alguna.

Un cambio sustancial en la regulación de los supuestos de reducción de jornada, radica en los márgenes establecidos para dicha reducción: ya no se establece la necesidad de que se reduzca en, al menos, una tercera parte, sino que puede disminuir entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. La reducción de jornada es incompatible con la realización de horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).

Otro aspecto a destacar es la ampliación del derecho a la reposición de la duración de la prestación contributiva por desempleo hasta el límite máximo de 180 días en lugar de 120, en los casos en los que el trabajador ve extinguido su contrato [por ERE o despido objetivo del art.52 c)] tras ser suspendido dicho contrato o haber sido reducida su jornada (medida limitada a las suspensiones o reducciones autorizadas entre el 1-10-2008 y el 31-12-2011 que posteriormente terminen en extinción autorizada entre el 18-6-2010 y el 31-12-2012).

### **Criterios de actuación**

La apuesta por la reducción del tiempo de trabajo y no por la reducción de las plantillas, al objeto de retener el conocimiento y la experiencia de los trabajadores frente al ajuste de empleo, es una opción que debe tomar fuerza.

En este sentido el AENC, al abordar el tema de los procesos de reestructuración, se hace eco de esta postura y que es la que debemos mantener en nuestra acción sindical.

Con carácter previo a la utilización de expedientes de reducción temporal de jornada, de suspensiones de contrato, o a la utilización de cualquier mecanismo de reducción de plantillas, ya sea individual o colectivo, se ha de articular a través de la negociación colectiva y previo acuerdo entre las partes, mecanismos de organización y distribución de la jornada de trabajo, supresión de las horas extras salvo las derivadas de fuerza mayor, u otro tipo de medidas de flexibilidad interna, que contribuyan al mantenimiento del empleo y de la actividad productiva de la empresa.

En relación a los procesos de reestructuración el AENC señala:

- La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.
- El desarrollo de la empleabilidad se debería tener en cuenta para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.
- La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.
- La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.



## **Restricciones y limitaciones a la actividad de las empresas de trabajo temporal**

La reforma ha realizado numerosas modificaciones en el articulado de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, pero la que resulta preocupante es la relativa al art. 8 de dicha ley. Este artículo establece las exclusiones a la actividad de estas empresas por distintos motivos. Uno de ellos, la especial peligrosidad para la seguridad o la salud de las actividades o trabajos, [apartado b) del citado art.] dejando a la regulación reglamentaria su determinación.

Con la nueva redacción dada por la reforma al art. 8 de la Ley 14/94 ya no existe esa remisión. Ahora hay que estar a los términos previstos en la nueva disposición adicional segunda de la propia ley, y a los convenios o acuerdos colectivos.

Se completa la reforma con una nueva disposición adicional cuarta por la que se establece la supresión, a partir de 2011, de todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para las ETT, a excepción de lo antes señalado, insistiendo en que las únicas limitaciones o prohibiciones válidas serán aquellas que se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.

Con esta nueva regulación se está abriendo de manera muy considerable el campo de actuación a las ETT,

### **Criterios de actuación.**

- Antes del 31 de marzo de 2011 han de determinarse, mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos del art.83 del ET o negociación colectiva sectorial estatal, las limitaciones en las actividades y trabajos que la propia ley cita, en base a razones de seguridad y salud en el trabajo, con justificación e informe razonado.
- En el sector público, también se suprimirán las limitaciones o prohibiciones a partir el 1 de abril de 2011, por lo que, antes de esa fecha, deben negociarse en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas criterios funcionales de aplicación.
- Es fundamental tener en cuenta la relación de trabajos y actividades que se recogían en el RD 219/99, y comprobar o no la necesidad de que se sigan excluyendo de la actividad de estas empresas.

## **V. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES**

La realidad del mercado de trabajo español continua siendo la de un mercado segmentado, por sexo, por origen, por razón de discapacidad, por edad. La época de bonanza no implicó aumentar la calidad del empleo y con ella la igualdad. Pero una época de crisis sí que puede conllevar el cuestionamiento de los tímidos avances conseguidos en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación en el ámbito laboral. La Ley 35/2010 de reforma del mercado de trabajo, puede implicar que se den pasos atrás, entrando en contradicción con normas que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres o de colectivos especialmente vulnerables, o despertando incógnitas sobre cómo el desarrollo reglamentario de otras normas (reglamento de la ley de extranjería o la anunciada Ley de Igualdad de trato y oportunidades) van a trasladar los contenidos de la reforma. En esta situación, hemos de aprovechar al máximo todas las posibilidades que nos ofrece la negociación colectiva, dando



por válidos y siguiendo incorporando a la negociación, los criterios que en los últimos años hemos considerado necesarios para avanzar en la Igualdad. Pero, además, otros contenidos que, derivados de la reforma laboral, puedan servir para atemperar sus efectos en los trabajadores y trabajadoras.

## **En materia de contratación**

La contratación en el exterior en países comunitarios (desplazamiento de trabajadores por una empresa radicada en un país comunitario para prestar servicios en España a una empresa usuaria), y de trabajadores no comunitarios contratados en sus países de origen, pueden ser una vía de externalizar puestos de trabajo y superar las limitaciones máximas de duración de los contratos temporales y la consiguiente conversión de estos contratos en fijos y seguir obviando, en otros casos, la contratación de fijos-discontinuos. Por otra parte, la referencia a la contratación por empresa o grupos de empresa, plantea dudas sobre el desplazamiento de trabajadores entre centros situados en distintos países. En cuanto a los contratos formativos, para los que no rige el principio establecido respecto al encadenamiento de contratos, ni el límite de edad para el trabajador/a en el caso de trabajadores con discapacidad, estos contratos dejan de ser una vía de inserción laboral y cualificación para favorecer la incorporación definitiva de estos trabajadores en la empresa.

En cuanto a los contratos para el fomento de la contratación indefinida y las bonificaciones en la contratación, por lo que respecta a las mujeres y personas con discapacidad, no podemos considerarlo como una medida de acción positiva. En la práctica el contrato de fomento implica una merma de derechos (menos indemnización a la terminación del contrato) y perpetúa a trabajadores y trabajadoras en un tipo de contratación precaria.

### **Criterios de actuación.**

- Es necesario que entre la información que obligatoriamente ha de recibir la representación de los trabajadores se incluyan las previsiones de contratación en el exterior y la fórmula que se vaya a utilizar (prestación transnacional de servicios de trabajadores comunitarios o no comunitarios, autorizaciones de duración determinada...).
- En el caso de contratación en el exterior hay que garantizar la igualdad de condiciones de estos trabajadores con el resto, reclamando que en el caso de obra o servicio superior a tres años, adquieran la condición de fijos, y evitar que sea una alternativa a la contratación de fijos-discontinuos, reivindicando, además, la indemnización establecida cuando se trate de una contratación temporal (sea cual sea la autorización de la que sean titulares).
- Adquisición de la condición de fijos, cuando se trate de trabajadores, españoles o extranjeros, desplazados a España por una empresa o grupo de empresas y alcancen el límite establecido al encadenamiento de contratos computando tanto los realizados en el exterior como en España.
- Incluir cláusulas en los convenios en las que se limite el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo, computando a los trabajadores con discapacidad. Establecer dispositivos específicos en el caso de estos trabajadores contratados en formación, limitando la contratación temporal y promoviendo la adquisición de la condición de trabajadores fijos y negociando el pago del 100% del salario si el trabajador con discapacidad contratado en formación supera los 24 años.



## **Extinción del contrato**

*Facilitar el despido colectivo, basado en las circunstancias previstas en la reforma, y especialmente en las posibles pérdidas empresariales, puede ser una forma encubierta de prescindir de determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras (discriminación por razón de sexo, origen, etc.).* Esta regulación, además, afecta de forma particular a los Centros Especiales de Empleo, empresas cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, asegurando un empleo remunerado y el ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad; su financiación proviene, tanto del desarrollo de su actividad económica, como de las ayudas procedentes de la Administración Pública. Pero su normativa reguladora insiste en que se trata de auténticas empresas.

### **Criterios de actuación.**

- Es preciso que la representación de los trabajadores cuente con los criterios e información suficiente para determinar que las medidas extintivas y de la elección de los trabajadores y trabajadoras o de los puestos de trabajo a los que afectan, no obedece a criterios discriminatorios indirectos.
- Designación específica, en el caso de los CEE, de cuándo se consideran no ya “la previsión de posibles pérdidas”, sino la existencia de estas pérdidas, incluyendo además un plan de acompañamiento social, en aquellas empresas de menos de 50 trabajadores cuando los expedientes de regulación de empleo afecten a trabajadores con discapacidad y muy específicamente en los CEE.

## **Flexibilidad interna, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada**

Respecto a la movilidad geográfica y funcional, éstas tienen unos efectos especiales en el caso de los trabajadores extranjeros (con una autorización de trabajo limitada geográficamente y por ocupación), mujeres trabajadoras y en la población trabajadora con discapacidad, y pueden dar lugar a una discriminación indirecta. Respecto a las modificaciones de las condiciones de trabajo (movilidad, horario, etc.) éstas pueden dar lugar a una rebaja de derechos adquiridos, o en su caso, a una discriminación directa o indirecta. Sobre lo establecido en la reforma relativo a que la cláusula de descuelgue salarial no puede afectar a las obligaciones establecidas en convenio para eliminar las discriminaciones retributivas por razón de género, es una medida que consideramos de difícil ejecución.

### **Criterios de actuación.**

- Contemplar los supuestos de modificación de la autorización de trabajo de los extranjeros, a consecuencia de la movilidad geográfica o funcional, como cumplimiento de un deber público inexcusable y por tanto en el ámbito de los permisos retribuidos.
- Establecer colectivos prioritarios de trabajadores para no ser obligados a pernoctar fuera del domicilio, en especial trabajadores con discapacidad física o psíquica o que tengan a su cuidado un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida. Y asegurar en los casos de movilidad funcional cuando ésta afecte a un trabajador con discapacidad, que el nuevo puesto de trabajo está adaptado a sus necesidades.
- Asegurar en la negociación colectiva que en el caso de producirse esta modificación, no afecte particularmente a un determinado grupo de trabajadores y trabajadoras,



enmascarando una selección basada en criterios discriminatorios y, por tanto, no justificable.

## **Empresas de Trabajo Temporal**

La modificación del art. 11.1 de la Ley 14/1994 que regula las Empresas de Trabajo Temporal establece nuevos derechos a los trabajadores contratados para ser cedidos por ETTs, derechos que se aplican igualmente a los trabajadores de las ETTs de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

### **Criterios de actuación.**

- En tanto en cuanto la reforma laboral establece la posibilidad de que una trabajadora cedida por una ETT pueda realizar actividades laborales penosas o peligrosas (algo que con la anterior regulación estaba completamente prohibido), es necesario establecer estas medidas de especial protección. En ese sentido, la negociación colectiva deberá vigilar que se recojan en los textos y acuerdos de negociación colectiva estas medidas de protección.
- Asegurar que se aplican a los trabajadores comunitarios o no comunitarios, empleados a través de Empresas de Trabajo Temporal de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, todas las condiciones establecidas en el nuevo artículo 11.1 de la Ley de ETT.

## **Ley de infracciones y sanciones en el Orden Social**

La modificación del apartado 2 del art. 16 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social dirigida a empresarios, agencias de colocación y beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas al fomento en general y formación para el empleo, señala como infracción muy grave: solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del estado. Las mujeres trabajadoras, están más expuestas a que se indague sobre su vida personal y privada (familia, hijos, expectativas ante la maternidad, etc.). Respecto a la contratación en el exterior, la falta de conocimiento por parte de la representación de los trabajadores (cuando existe) de los criterios de selección utilizados en los países de origen, pueden convertir esta modificación en una mera declaración de intenciones.

### **Criterios de actuación.**

- Sin perjuicio de otras consideraciones, cuando la representación sindical tenga conocimiento de procedimientos de contratación en el exterior, deberán solicitarse los criterios de selección y garantizarse que los mismos responden a este principio de igualdad.

## **Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo**

Las modificaciones relacionadas con este apartado, referidas a garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta en la definición de categorías, grupos profesionales, retribuciones y demás condiciones de trabajo, ascensos y promoción profesional, mejoran en algunos casos lo establecido en las normas. Pero será la negociación colectiva la que deberá encargarse de llevar a los convenios colectivos este mandato legal. Por otra parte, sería deseable que cuando se adopten en los convenios colectivos estas medidas, se extiendan





igualmente al resto de trabajadores y trabajadoras, que, por una u otra razón, pueden ser sujetos de discriminación.

### **Criterios de actuación.**

- Asegurar en los convenios colectivos que se introducen las disposiciones necesarias para garantizar la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de definición de categorías profesionales, retribuciones y demás condiciones de trabajo, ascensos y promoción profesional, extendiendo estas medidas a todos los trabajadores y trabajadoras (origen, discapacidad, enfermedad, edad...).

## **Faltas de asistencia al trabajo**

En el caso de las personas con discapacidad, y fundamentalmente en aquéllas que tienen suscrita una relación laboral de carácter especial debido a su grado de enfermedad, o en el supuesto de trabajadores que se encuentran en empresas de inserción, e incluso de trabajadores provenientes de estas empresas que aún se encuentran en el circuito de inserción social, no podemos obviar que la empresa tiene derecho a una serie de bonificaciones y subvenciones con las que contrarrestar las posibles mermas en cuanto a las faltas de asistencia. Esta previsión también puede afectar a los trabajadores que sufren una enfermedad y que aún no se encuentran en proceso de incapacidad laboral, como en el caso de los trabajadores afectados de VIH.

### **Criterios de actuación.**

- En el caso de conocerse la situación de enfermedad del trabajador por parte de la empresa, una infección por VIH nunca debe constituir causa de despido.
- Las personas con enfermedades derivadas del VIH, así como de cualquier otra enfermedad deben tener la posibilidad de trabajar, mientras sean médicamente aptas para hacerlo en un puesto apropiado. Debería procederse a: la adaptación del lugar de trabajo; la reordenación de la jornada de trabajo; facilitar equipo especial; pausas de descanso; tiempo libre para consultas médicas; y establecer modalidades de reincorporación al trabajo. No deberán estas faltas contabilizarse como faltas de asistencia al trabajo.

No podemos obviar que la modificación en materia de intermediación en el mercado de trabajo, con el nuevo papel que se adjudica a las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y la ampliación del campo de actuación de las Empresas de trabajo temporal, puede incidir en la discriminación de los trabajadores y trabajadoras desempleadas, por la razón del tipo de empleos a los que van a poder acceder a través de estos intermediarios, y que no va a contribuir a paliar las desigualdades.

## **VI. POLÍTICA SALARIAL**

El compromiso derivado del AENC es llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica, a través de impulsar el consumo y la inversión.

Para los años 2010 a 2012 la negociación colectiva debe ser un instrumento para el mantenimiento y recuperación del empleo, así como la reactivación económica, contribuyendo a ello mediante la determinación en los convenios colectivos de un crecimiento moderado de



los salarios y de garantizar para el cumplimiento del poder adquisitivo ante la evolución de los precios mediante cláusulas de revisión salarial.

## **Criterios para la determinación de los incrementos salariales**

El AENC considera que los negociadores deberían tener en cuenta para la determinación de los incrementos salariales las siguientes referencias:

Para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre el 1,5% y el 2,5%, referencias que pueden contribuir a lograr el objetivo antes señalado de incremento salarial moderado en la actual situación económica, los convenios negociados de acuerdo con estas referencias deberán garantizar cláusulas de revisión salarial.

Dentro de estas referencias, los criterios para determinar los incrementos salariales deberán ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

Para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, respetando la plena autonomía de los negociadores, se señala la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales citadas dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

UGT defiende que las referencias que pueden ser tenidas en cuenta en la negociación de los convenios para los incrementos de los salarios sean un porcentaje que deba considerar la realidad del sector y las empresas en él encuadradas.

La actual situación económica debe valorarse a la hora de negociar los incrementos salariales, pero de una manera positiva, es decir, valorando que el incremento moderado de los salarios contribuye a mantener la estabilidad de los precios, principal mandato del Banco Central Europeo, que además sitúa la previsión de inflación del orden del 2% en la zona euro para el año 2010 y 2011.

## **Estructura salarial. Aspectos relevantes de la reforma laboral en materia de regulación salarial**

Las modificaciones de la reforma laboral relacionadas con la cláusula de inaplicación salarial y con las modificaciones sustanciales colectivas de las condiciones afectan de manera muy negativa al sistema de derechos laborales establecido tanto en los convenios sectoriales como en los pactos y acuerdos de empresa, y ello tanto respecto a la cuantía salarial como a la estructura y otros aspectos cualitativos relacionados con el salario.

En la práctica, se ha suprimido del artículo 41 el ET el requisito de la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas cuando se alcanza el acuerdo, pues desaparecen las posibilidades de control judicial sobre las razones de la modificación. Con ello las posibilidades de modificar el SISTEMA RETRIBUTIVO, que ya existían, se van a ver peligrosamente favorecidas.

## **Cláusula de revisión salarial**

Las cláusulas de revisión salarial siguen siendo una pieza importante del modelo de determinación de los salarios y del poder adquisitivo de los mismos, como mecanismo de garantía de lo acordado por las partes. En este sentido, los convenios colectivos negociados bajo los criterios del AENC incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque



el objetivo de moderación salarial. A tal fin, tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el periodo.

## **Cláusula de inaplicación salarial**

La nueva regulación ha eliminado la referencia de la posibilidad de regulación de la inaplicación o descuelgue salarial en el convenio sectorial y ha dejado en manos del empresario y de los representantes legales o sindicales de los trabajadores el incumplimiento del convenio en materia de régimen salarial cuando la situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del mismo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Al igual que en movilidad geográfica y en modificación sustancial de condiciones de trabajo, se articula la forma de cubrir los supuestos en los que los trabajadores carecen de representación.

### **Criterios de actuación**

- El criterio general para abordar esta materia es seguir las orientaciones, recomendaciones y criterios contenidos en el AENC. Precisamente la cláusula de inaplicación contenida en el mismo fue una de las que mayor esfuerzo requirió por parte de todos los negociadores hasta alcanzar un acuerdo. Debemos seguir defendiendo su plena aplicación por entender que es adecuada, consensuada y compatible con la redacción dada por la reforma laboral.
- No obstante, si un empresario decide iniciar el procedimiento de descuelgue conforme a lo dispuesto en la reforma, la ley le permite saltarse el convenio.
- En estos casos es crucial contar con la información necesaria que permita valorar la procedencia o no del descuelgue salarial (de nuevo la importancia de ejercer los derechos del art.64 del ET), y controlar el procedimiento que se ha fijado, sobre todo en los supuestos en los que los trabajadores carecen de representantes, para garantizar al máximo el respeto al convenio y a los criterios e instrumentos en él establecidos.
- Es fundamental que la negociación colectiva establezca esas garantías que deberían abarcar desde la documentación exigible para comprobar la situación de la empresa y el daño alegado por el empresario, el protocolo a seguir y los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos descartando el arbitraje. Se trata, en definitiva, de no perder el nexo con el convenio.
- Entendemos que la regulación que se contiene en el artículo 82.3 del ET, no impide que el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa pueda disponer de normas orientativas sobre la definición de las situaciones económicas que podrían justificar la inaplicación salarial, con la finalidad de ofrecer una adecuada vertebración del sector del que forma parte la empresa. Tampoco impide la regulación legal que se establezca un marco supletorio o subsidiario sobre recuperación de las condiciones salariales, que sería de aplicación en la empresa a falta de una programación específica incluida en el acuerdo de inaplicación.
- En todo caso, y como establece el ET, la cláusula de inaplicación salarial debe respetar derechos, como son los relativos a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos definidos legalmente, y también en la negociación colectiva. En este sentido, ante supuestos como el señalado, el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa puede y debería fijar aquellas condiciones que el acuerdo de inaplicación salarial debe respetar.

- En cualquier caso, los convenios deberían establecer un salario mínimo garantizado, y en los casos en los que se determine la procedencia del descuelgue salarial, dicho descuelgue operaría en conceptos o complementos contemplados en el convenio.
- Por último, cuando no exista representación de los trabajadores deberían adoptarse las alternativas antes señaladas al tratar el art.41.4 del ET.

## VII. JORNADA

La reciente reforma laboral no ha incidido en la regulación material o contenidos a negociar en materia de jornada y tiempo de trabajo sino en las posibilidades de modificación a nivel de empresa de lo pactado en el nivel sectorial, por ello en este apartado se señalan en primer lugar las prioridades a incorporar en los contenidos de los convenios y en segundo lugar el impacto de la reforma laboral.

- Establecimiento de límites en los convenios a la alteración de la jornada habitual u ordinaria.
- La superación de las jornadas diarias ha de quedar siempre justificada, recogiendo las duraciones máximas diarias, así como las compensaciones, prevaleciendo el carácter voluntario de la prestación y la rotación.
- Anticiparse a las posibles demandas de la actividad preservando el derecho del trabajador a conocer su horario con la mayor antelación posible.
- La mejora de las condiciones de la jornada a tiempo parcial.
- Asimismo, será importante evitar los problemas de sobrecarga de trabajo que pueden conllevar perjudiciales riesgos psicosociales.
- Una gran parte de estos aspectos deben de incluirse en la negociación sectorial, para evitar la falta de regulación en ámbitos inferiores y la individualización en los acuerdos.

## VIII. CONDICIONES DE TRABAJO

- Continúa siendo básica la modernización y revisión de los sistemas de clasificación profesional, promoviendo la sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales.
- Debe objetivarse y vigilarse, el desarrollo de la carrera profesional, basada en los conocimientos, experiencias, etc., y, en todo caso, bajo una tutela sindical de su realización.
- Los procedimientos para la intervención sindical en los procesos y sistemas de valoración del trabajo, de promoción profesional y/o reclasificación, deben regularse de forma precisa.
- La movilidad funcional como medida de adaptabilidad deberá ir asociada a una estrategia de formación continua o aprendizaje permanente.
- Información y participación para influir en las decisiones empresariales sobre los cambios organizativos que impliquen un cambio de funciones, un cambio de grupo profesional, etc.

En cuanto a desplazamientos, traslados y movilidad geográfica:

- Regulación vía convenio colectivo de la movilidad geográfica, estableciendo las condiciones y requisitos del traslado.
- Deberá tenerse en consideración que, por razones de cumplimiento de los objetivos empresariales, los profesionales y directivos se ven afectados, en mucha mayor proporción que el resto de los trabajadores, por una movilidad geográfica y/o funcional.
- Establecer la regulación de la circulación de trabajadores en el grupo de empresas.



- Mostrar una especial atención a la vigilancia y control de la existencia de la causa y la justificación de las razones de los traslados o desplazamiento, ya sean individuales o colectivos.

## **IX. SALUD LABORAL**

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 contempla para su desarrollo diversidad de intervenciones tanto en el nivel de la gestión empresarial como de los diferentes sujetos públicos y privados incluyendo el orden legislativo, reglamentario y por supuesto la negociación colectiva. Numerosos cambios normativos se han derivado de la misma y constituyen una buena medida el marco para desarrollar hoy en día la acción sindical, la negociación colectiva y por supuesto la propia gestión empresarial de la prevención.

Hay que destacar el objetivo de reforzar los derechos de representación e intervención en aquellas empresas donde es escasa o nula nuestra representación, y por tanto los trabajadores carecen de delegados de prevención a los que acudir con sus reivindicaciones. En este sentido en el mes de Julio de 2009 se consiguió desbloquear la situación que impedía el desarrollo del Objetivo 3 de la Estrategia, lo que permitió que en el último trimestre del año se iniciara la ejecución de acciones convocadas por la FUNPRL, consensuadas por los firmantes de convenios colectivos en el ámbito sectorial estatal en los que se hubiera constituido un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario. Por ello es importante ahora trasladarlo al ámbito de la negociación colectiva.

Los impactos negativos de la Reforma Laboral nos impulsan a contrarrestar sus efectos por la vía de la negociación colectiva, en concreto:

- Consensuar una definición de absentismo, como elemento necesario para establecer a través de la mejora de la organización del trabajo acuerdos para la prevención del mismo.
- Con el fin de proteger la salud y seguridad de los trabajadores de ETT y de los de las empresas usuarias por la interacción con aquellos, es preciso mantener la exclusión de la realización de trabajo u ocupaciones especialmente peligrosos, considerando el plazo hasta el 31 de marzo de 2011 para que bien mediante acuerdos interprofesionales, bien mediante convenios colectivos o a través de la negociación colectiva de ámbito estatal, puedan determinarse limitaciones para celebrar estos contratos de puesta a disposición, por razones de seguridad y salud en el trabajo.
- Velar por la formación específica de los trabajadores de ETT puestos a disposición, en función de los riesgos a los que se verán expuestos en la empresa usuaria.
- Prestar especial atención a los colectivos de trabajadores con contratos temporales y de los colectivos sensibles por sus características físicas y por su situación en el mercado laboral.

### **Medidas para mejorar la capacidad de representación y actuación**

- Ampliar el crédito horario de los delegados de prevención.
- Crear un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollen programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas. (Desarrollo del objetivo 3 de la EESST financiado por la FUNPRL).

- Crear la figura del delegado sectorial/territorial, con funciones, garantías y crédito horario propio, que permita dotar de capacidad y contenido real a sus funciones.
- Ampliar la capacidad de participación, seguimiento y control en las empresas, garantizando a los trabajadores de las contratadas y subcontratadas las mismas condiciones de trabajo que la empresa principal. En particular, mediante la figura del coordinador como medio preferente en los supuestos de subcontratación, dotándole de todas las posibilidades que permite la legislación para realizar una labor preventiva en cualquiera de las empresas que comparten el centro de trabajo.
- Potenciar la formación de los Delegados de Prevención, con una mayor carga horaria sobre los riesgos existentes en su sector de actividad y en su empresa en particular, pues el Delegado es un canal imprescindible en la comunicación entre trabajador y empresa.
- Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. El acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.

### **Medidas relacionadas con la vigilancia de la salud y la protección en caso de accidente o enfermedad**

- La protección en caso de accidente o enfermedad profesional también tiene que ser atendida desde el estado de necesidad en que queda el trabajador accidentado, por ello seguiremos potenciando el complemento de la IT hasta el 100% (este aspecto está siendo atacado desde algunos círculos empresariales).
- Garantizar que sea el Comité de Seguridad y Salud, (CSST) a través de un informe vinculante quien decida la elección de la mutua de accidentes de trabajo y el servicio de prevención a los que se asociará la empresa. Para la toma de esta decisión, el CSST tendrá en consideración el informe al respecto emitido por el comité de empresa o delegado de personal. También se deberán reforzar los derechos de información sobre las condiciones de los servicios prestados por los servicios de prevención y sobre la actuación desarrollada por la mutua.

### **La negociación colectiva y los riesgos psicosociales**

Hacia 2020 la depresión y las enfermedades coronarias serán las causas principales de mortalidad prematura y de las situaciones de incapacidad laboral y social, muchas de estas dolencias están asociadas a los riesgos psicosociales, que son una realidad en las empresas.

Vinculados al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, la existencia de estos riesgos se traduce en que palabras como estrés, acoso, burnout, ansiedad, depresión, han pasado a formar parte de nuestro vocabulario y las consecuencias para la salud de los trabajadores pueden ser devastadoras.

La evidencia y dimensión del problema se refleja en los dos Acuerdos Marcos Europeos sobre Estrés y Violencia en el Trabajo, que son parte del ANC 2007. Además será uno de los temas principales de la futura Estrategia Europea y de la Española.



Sobre los riesgos psicosociales tenemos que actuar como otro riesgo más, como determina el Artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y actuar a través de la negociación colectiva con propuestas para reforzar las políticas preventivas en este tipo de riesgos:

- Realizar la evaluación, planificación, información y formación sobre los riesgos psicosociales.
- Incorporar la referencia y los principios del Acuerdo europeo sobre el estrés y el de Violencia en el Trabajo, y el establecimiento de programas de seguimiento y evaluación.

## **La negociación colectiva y las drogodependencias en el ámbito laboral**

En este terreno el eje de actuación debe ser el desarrollo de protocolos de intervención encaminados a incorporar en las plataformas de negociación pautas de actuación que aborden el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral, como una cuestión de salud, que necesita un tratamiento integral de protección, en absoluto punitivo o sancionador. Hemos de tener en cuenta que la Organización Mundial de la Salud ha definido los consumos como una enfermedad.

## **X. MEDIO AMBIENTE**

### **Intervención sobre los aspectos medio ambientales de la empresa**

Dado el carácter transversal del medio ambiente, puesto que cualquier actividad económica genera un impacto ambiental, el convenio colectivo ofrece un importante potencial como instrumento para contribuir a la transformación del sistema productivo mediante la aplicación intersectorial de criterios de desarrollo sostenible.

El medio ambiente es un derecho de los trabajadores. Su participación y colaboración en la gestión y mejora ambiental de las empresas es imprescindible para conseguir un cambio en el modelo productivo.

En primer lugar, debemos reforzar y desarrollar el ejercicio de los derechos ambientales de los trabajadores -entendiendo por éstos los que posibilitan el acceso a la información y la intervención sobre los aspectos ambientales de la empresa- a través de diferentes vías e instrumentos y uno de los fundamentales es desarrollar a través de la Negociación Colectiva lo que marca el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

En particular el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. Hay que recordar que al comité le corresponde ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental en el seno de la empresa o centro de trabajo.



El comité de empresa también debe colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

Colaborar con la dirección de la empresa y promover la cooperación de los trabajadores/as en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental implica:

- Ser consultados con carácter previo a su implantación respecto a las decisiones que fuera a adoptar la empresa respecto la implantación de nuevas tecnologías o cualquier otra medida de la que se puede derivar algún tipo de riesgo ambiental y a la implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer.
- Colaborar en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en el diseño como en el desarrollo de las mismas.
- Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente.
- En aquellas empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión Ambiental (UNE EN ISO 14001, EMAS...) se consultará y facilitará la participación a los trabajadores/as, a través de sus representantes.
- Recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las administraciones competentes en relación con:
  1. Los aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo.
  2. Las medidas de prevención y control de los accidentes graves.
  3. su situación medioambiental, incluyendo las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales, así como planes y medidas que adopte en esta materia.
  4. solicitudes de autorizaciones o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc.
- Recabar del empresario la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y presentar propuestas de mejora de gestión ambiental de la empresa.
- Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada de trabajo.
- Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas.

En relación medios y formación necesaria para cumplir con las funciones medio ambientales en este nivel se debería asegurar:

- Formación adecuada para todos los trabajadores/as en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo.
- Formación a los representantes en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación ha de ser considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.
- Crédito horario suficiente para los representantes de los trabajadores.

### **Propuestas para incorporar a la negociación colectiva**

- Promover la creación del Delegado de Medio Ambiente y reforzar la cooperación sindical en el establecimiento de medidas de prevención de la contaminación y en la vigilancia y



control de la sostenibilidad ambiental en la empresa. Entre otras, se promoverá la implantación de planes de movilidad al centro de trabajo, con el objetivo de contribuir a la eficiencia energética y a la reducción de las emisiones de GEI.

- Constituir Comisiones Paritarias en los convenios de sector y empresa tanto para la implantación y seguimiento de la normativa en prevención y control integrado de la contaminación (IPPC) en aquellas industrias afectadas por la misma, como para facilitar el seguimiento del proceso de diálogo social vinculado al cumplimiento del protocolo de Kioto en los centros de trabajo afectados.
- Lograr la participación de los representantes sindicales en el Sistema de Gestión Ambiental de la empresa y realizar un seguimiento que nos permita conocer la evolución de la incorporación del medio ambiente a los convenios, son objetivos irrenunciables de un sindicalismo comprometido con una sociedad de progreso.
- Incluir en los Convenios estatales de ámbito sectorial una cláusula específica de medio ambiente:
  - ✓ Derechos a la información de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa.
  - ✓ Formación de los trabajadores en materia de medio ambiente (un mínimo de horas del total de la oferta formativa para cursos sobre temas de medio ambiente).
  - ✓ Objetivos medioambientales concretos, campañas de sensibilización, rebajar el consumo de materias primas y fomentar la reutilización y el reciclaje, el transporte sostenible, el uso de productos más respetuosos con el medio ambiente, disminuir el consumo energético y fomentar el uso de energías renovables.

## **XI. FORMACIÓN**

### **Acción sindical y negociación en el nivel de empresa**

La formación y la necesaria actualización permanente de las competencias profesionales es un objetivo compartido por trabajadores y empresas.

El Estatuto de los Trabajadores y los distintos Acuerdos en materia de Formación para el Empleo, reconocen el derecho a la formación para el trabajador con carácter general y que a través de la negociación colectiva se consolide este derecho. Su concreción más básica se refleja como cláusulas en algunos contenidos de los convenios:

- Permiso para la asistencia a exámenes.
- Adaptación de la jornada para la asistencia a cursos y permisos de formación con reserva del puesto de trabajo.

La formación y la actualización de competencias para el efectivo desarrollo de las funciones de un puesto de trabajo tienen mucho más valor en un momento como el actual, donde las tecnologías de producción, quedan obsoletas, en un período corto de tiempo. Por lo tanto, debe existir, en el seno de las empresas un PLAN DE FORMACION, donde se contemple esta situación, y la posibilidad de adelantarnos a los posibles cambios.

Las empresas deben diseñar un plan de formación en el que se identifiquen competencias, se definan necesidades y prioridades de formación para promover la actualización y readaptación de todos sus trabajadores.

Este Plan debe regirse por los principios de igualdad de acceso a la Formación sin distinción de género, de categoría profesional, de nivel de Formación, etc.

Nuestros Delegados deben promover y participar en el seno de la empresa, en la identificación de necesidades de competencias y cualificaciones, así como en los distintos ámbitos sectoriales, de forma que los trabajadores y la correspondiente empresa adapten su nivel de competencia a través de la formación a las exigencias del entorno productivo.

Para garantizar la calidad de los correspondientes planes de formación es imprescindible introducir procedimientos e instrumentos para el seguimiento y control de los cursos.

A fin de conseguir que los objetivos que nos proponemos sobre formación/cualificación se materialicen, es imprescindible favorecer, en paralelo, un instrumento como la Orientación Profesional, que debe permitir establecer las pautas para una carrera profesional.

Cuando se produzcan en el seno de una empresa un cambio organizativo o el trabajador sufra una enfermedad o accidente se debe facilitar por parte de la empresa la formación necesaria en la recualificación en el puesto de trabajo. Además, con el objetivo de que nadie renuncie a su derecho a la formación, se deben establecer a través de la Negociación Colectiva, procedimientos para la atención a la infancia o familiares dependientes del trabajador.

El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, es uno de los apartados novedosos del Real Decreto 1224/2009. En relación al desarrollo del mismo debe reconocerse la posibilidad de que el trabajador participe del reconocimiento para los procesos de evaluación y acreditación de las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral, así como impulsar en la empresa los Comités de Evaluación de las competencias mediante observación en el puesto de trabajo. Así mismo, debemos impulsar la participación de expertos, en activo o prejubilados, como evaluadores en dichos Comités. E igualmente la participación de los trabajadores en las convocatorias de reconocimiento de las competencias. La empresa debería proporcionar al trabajador la documentación justificativa de su experiencia laboral que le permita acceder a las convocatorias de reconocimiento.

Otro objetivo destacado debe ser la atención a las situaciones que se producen en las prácticas no laborales: podemos encontrarnos que bajo la premisa de adecuar la formación al entorno productivo del mercado de trabajo, las empresas admiten jóvenes para la realización de prácticas no laborales en las empresas: como la formación en centro de trabajo de los ciclos de formación profesional, universidades, formación ocupacional. De esta manera se permite la posibilidad de incorporar a las empresas personas cualificadas sin coste laboral alguno, reducir los costes de selección de personal, etc. Toda práctica profesional en las empresas debe regularse (en este caso no pueden ser contratos de trabajo) y pautar entre los diversos centros formativos de procedencia de los alumnos y las empresas un férreo seguimiento y control que detecte, para evitar posibles fraudes.

Nuestro Delegados deben hacer hincapié, en los procesos de negociación, en la protección del empleo de los jóvenes menos cualificados, con riesgo de exclusión del mercado laboral. Por ello, es imprescindible un proceso de información, orientación y formación específico con el objetivo de mejorar su cualificación, su empleabilidad y, como consecuencia, una mejora o mantenimiento de su empleo.

En consonancia con la necesidad de un trabajo conjunto, entre empresarios y trabajadores, es imprescindible sensibilizar a las empresas para establecer estímulos que faciliten a los trabajadores el acceso a una formación organizada por la empresa en horas de trabajo.



## Prioridades para la negociación colectiva

La negociación colectiva, en el nivel que corresponda, debe permitir alcanzar los objetivos de formación mediante la definición de criterios y prioridades en cuestiones como:

- Creación de las Comisiones Paritarias de Formación en los Convenios colectivos.
- Tender que en la formación que se realice sea una formación certificable (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, Certificados de Profesionalidad).
- Fomentar que en los expedientes de regulación de empleo, se recoja un número mínimo de horas de formación para el desarrollo de planes de recualificación para los trabajadores con posibilidades de empleabilidad para otras empresas.
- Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular, los de menor nivel de cualificación, para mejorar su empleabilidad.
- El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.
- Los derechos y obligaciones en relación con la formación.
- Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los permisos individuales de formación previstos en el Acuerdo de Formación.
- La asistencia a la formación, su aprovechamiento y cuándo se realiza.
- La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.
- La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.
- Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
- La mejora de la calidad de las acciones formativas.
- Permisos individuales de formación para la mejora de la cualificación personal y profesional. Elaboración de criterios que permitan la participación del trabajador en esta iniciativa.
- Permisos necesarios para que los trabajadores participen en los procesos de reconocimiento de sus competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

## XII. FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LA CAPACIDAD REPRESENTATIVA

### Estructura de la negociación colectiva

La Disposición Adicional Única del AENC prevé el compromiso de las Organizaciones Empresariales y Sindicales de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.).



Junto a ello, la Disposición Adicional Disposición Adicional vigésima primera de la Ley 35/2010 referida a la reforma de la negociación colectiva autoriza al Gobierno para impulsar un profundo cambio legal en las reglas básicas de la negociación colectiva al señalar que promoverá las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, sean acordados y les sean requeridos por los interlocutores sociales en el proceso de negociación bipartita que actualmente desarrollan conforme a lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010, 2011 y 2012.

En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de dicha Ley, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva.

En este contexto es más preciso que nunca reforzar en la práctica negociadora los principios de universalización en su cobertura, racionalidad en su estructura y protagonismo sindical en la gestión de la negociación colectiva.

## **Cobertura y ámbitos de la negociación colectiva**

En relación con el ámbito funcional de los convenios se debe acometer en la negociación colectiva la exigencia de que se aplique el convenio correspondiente, sin merma de condiciones de trabajo, imprescindible para garantizar los derechos de los trabajadores –sea cual sea el tipo de empresa en la que presten sus servicios- y para evitar una competencia desleal entre las empresas. En particular, la adecuación del ámbito funcional a las nuevas actividades empresariales, ajustando el ámbito por la vía de la ampliación del existente y no por la segregación de convenios debe ser la regla general.

Debe ser un objetivo la ampliación de la negociación colectiva en los momentos de crisis económica con la finalidad de extender la cobertura a los colectivos que aún carecen de ella. Nuestra labor sindical estará incompleta mientras algún trabajador no tenga más amparo que el de los mínimos legales.

Deberá mejorarse la eficacia personal en la definición del ámbito y en el seguimiento de su aplicación, lo que implica:

- Luchar contra la individualización de las relaciones laborales, recuperando la dimensión unificadora del convenio, atendiendo adecuadamente a la diversidad y a la representación de los diferentes grupos y colectivos.
- Atender las peculiaridades de los técnicos y cuadros ante la generalización de estructuras de mando intermedias. En particular, deberán corregirse las exclusiones del ámbito personal de los convenios que afectan a estos trabajadores y que producen individualización y falta de control y defensa colectiva de sus condiciones de trabajo.
- Corregir discriminaciones y solventar las dificultades que afectan a la población trabajadora joven.



## Gestión de la negociación colectiva

La gestión de lo pactado comienza por una adecuada regulación en los Convenios de los procedimientos, medios y funcionamiento de las Comisiones Mixtas (comisiones paritarias, de salud laboral, de medio ambiente, de igualdad de oportunidades, etc.).

Hemos de aprovechar las fuentes de información y análisis sobre las que basar la evaluación de nuestro trabajo y la definición de estrategias. En este sentido son especialmente relevantes:

- Las labores realizadas por los observatorios sectoriales.
- Los estudios del propio Sindicato como el Anuario de Relaciones Laborales y otros sectoriales tanto propios como lo llevados a cabo por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos accesibles todos ellos en soporte informático.
- La elaboración interna de informes periódicos sobre la evolución de la negociación colectiva.

En materia de gestión y solución de los conflictos

- Reforzar la capacidad de influencia del sindicato regulando procesos para que los periodos de consulta y los procesos de negociación sectorial que contempla la ley sean verdaderos procesos de negociación regidos por los principios de la buena fe.
- Prever la adhesión y el recurso habitual a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos adoptados en los acuerdos interprofesionales.

## Instrumentos para desarrollar la representación sindical

La promoción de los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores deben ser potenciados desde el ámbito sectorial estatal.

La negociación colectiva, la información, la consulta o la participación, son competencias de la representación de los trabajadores para el desempeño de su función general, pero también instrumentos mediante los cuales los trabajadores pueden, a través de sus representantes, influir en las decisiones que se adopten en la empresa.

Los contenidos a incorporar en la negociación sectorial para favorecer la acción a nivel de empresa son:

- Derecho de los sindicatos firmantes de convenios sectoriales a acceder a las empresas y reunirse con los trabajadores, y muy especialmente de las pymes, para la difusión y seguimiento de lo pactado.
- La acumulación de los créditos horarios con disposición sindical y criterios de eficacia y solidaridad.
- Medios para la difusión de los convenios sectoriales en el nivel de empresa y de las incidencias y desarrollo durante su vigencia.
- Reforzar los derechos en la nueva redacción del art. 64 del ET, al servicio de la comunicación con los trabajadores y, en particular, fijar más facilidades para el derecho de reunión en la empresa.
- Disposición sindical de medios y sistemas electrónicos de información que permitan la comunicación entre la representación sindical y los trabajadores de manera permanente.
- Impulsar los derechos sindicales en la empresa, encaminados a garantizar la no discriminación de los representantes sindicales en formación, carrera profesional y a participar en la percepción de incentivos económicos, que las empresas tengan establecidos, como el resto de la plantilla.



## **Ejercer eficazmente los derechos de información y consulta**

La regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y consulta con los representantes de los trabajadores. UGT apuesta por desarrollar una parte importante de su labor representativa mediante instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Los mecanismos de adaptación internos basado en la anticipación y el fortalecimiento del capital humano son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo y, en este sentido, el desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva resultan esenciales.

El derecho de información y consulta en el artículo 64 del ET debe ser utilizado eficazmente (información es la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen; la consulta equivale al intercambio de opiniones y apertura de un diálogo sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo). Hay que dar efectividad a la declaración legal de que empresa y comité actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas.

Finalmente recordar que el reconocimiento de los derechos de información y consulta de los representantes en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria por la Directiva 94/95, la participación de los representantes de los trabajadores, en las sociedades jurídicas mercantiles de ámbito europeo a través de las Directivas 2001/86, y 2003/72/CEE, y la Directiva 2002/14/CE, y la Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria, son una clara apuesta del legislador comunitario por el diálogo social en la empresa y confieren un amplio margen a la negociación y a la autonomía de la voluntad de las partes, prestando un mayor protagonismo a los agentes sociales implicados en el proceso. La acción sindical en empresas transnacionales ha de partir de la exigencia del cumplimiento de los causes participativos que la legislación europea y nacional prevén.