



Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical 2010

**Documento aprobado por el Consejo Confederal
de la C.S. de Comisiones Obreras
15 y 16 de diciembre del 2009**

ÍNDICE

1.	Situación de la negociación colectiva en 2009 y perspectivas para 2010	3
2.	Empleo y contratación	6
3.	Retribuciones	12
	<i>3.1 Cláusula de revisión salarial</i>	<i>13</i>
	<i>3.2 Eliminación de diferencias salariales discriminatorias.....</i>	<i>13</i>
	<i>3.3 Beneficios empresariales e inversión productiva.....</i>	<i>14</i>
4.	Previsión Social Complementaria y Seguridad Social	15
5.	La ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso.....	17
6.	La formación y la clasificación profesional.....	19
7.	La prevención de riesgos laborales	22
8.	La igualdad de género en el ámbito laboral.....	24
9.	Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad	27
10.	Condiciones de empleo y trabajo de las personas inmigrantes	28
11.	La responsabilidad social empresarial (RSE).....	30
12.	Reforzar la negociación colectiva y la intervención sindical	33
	<i>12.1 Estructura y articulación de la negociación colectiva.....</i>	<i>34</i>
	<i>12.2 Los derechos de participación sindical</i>	<i>34</i>
	ANEXO I. Negociación de Planes de Igualdad	36
	ANEXO II. Estadísticas convenios colectivos – Previsión negociación 2010.....	40

1. Situación de la negociación colectiva en 2009 y perspectivas para 2010

La negociación colectiva en 2009 está presentando un grado de conflictividad desconocido desde hace muchos años que se traduce, fundamentalmente, en el alto nivel de incumplimiento de los compromisos de incremento salarial pactado para 2009 en convenios plurianuales firmados en años anteriores, situación sin precedentes recientes, y en un mayor retraso y conflictividad en la negociación de convenios pendientes de renovar por tener vencida su vigencia.

La decisión de patronales y empresas de incumplir los compromisos salariales que estaban acordados en convenios vigentes en 2009, mantenida –en muchos casos- incluso después de existir sentencias judiciales favorables a las demandas interpuestas por las organizaciones sindicales y recurriéndolas ante el Tribunal Supremo, es la causa central de la conflictividad que los dos sindicatos hemos señalado como más relevante –por su dimensión y por su excepcionalidad con respecto a otros años- y primera en el orden de prioridades de la negociación interconfederal que hemos abierto recientemente con las confederaciones empresariales en un intento de desbloquear estas situaciones y también las derivadas del estancamiento de los convenios en negociación.

La situación de crisis económica con sus consecuencias en la fuerte caída de la actividad de las empresas y en la masiva destrucción del empleo, puede estar influyendo en el mayor retraso y enquistamiento de las negociaciones de convenios pendientes de renovación.

La ausencia de un referente compartido para la negociación colectiva al no haberse prorrogado el anterior Acuerdo Interconfederal ni negociado uno nuevo para este año tampoco ha ayudado a sortear algunos de los principales escollos que están marcando la negociación durante este año, especialmente, en relación con el indicador de inflación a tomar como base para la determinación del incremento salarial, entre otras materias que están siendo motivo de importantes desacuerdos.

Los conflictos identificados por CCOO y UGT, con las informaciones facilitadas por sus organizaciones, constituyen una muestra significativa y muy relevante del grado de conflictividad alcanzado en la negociación colectiva de 2009.

- Conflictos relacionados con el proceso de revisión de efectos económicos 2009 en convenios vigentes: se han identificado 135 conflictos, que afectan a 1.193.000 trabajadores.

Los sectores más afectados por incumplimientos en el proceso de revisión salarial para 2009 son: construcción y obra pública; derivados del cemento; industria del corcho; industria de la madera; campo; industria agroalimentaria; contact center (telemarketing); comercio en general y comercio especializado; hostelería; servicios de limpieza y otras actividades ligadas a servicios públicos a la ciudadanía desarrollados mediante empresas privadas; transporte de mercancías y transporte de viajeros por carretera; captación, distribución y tratamiento de aguas.

- Conflictos de bloqueo de negociación abierta: se han identificado más de 150 conflictos, que afectan a más de un millón de trabajadores.

Los conflictos relativos a convenios de ámbito sectorial suponen el 75% del total.

También se han identificado otros 14 casos de conflictos, entre sectoriales y de empresas, que abarcan a 55.000 trabajadores, que han alcanzado acuerdos en fase de mediación, laudo o acuerdo posterior a sentencia judicial dictada.

En los últimos días del mes de octubre y merced al proceso de movilización en el sector del metal, con convocatoria de huelga para el día 28 de ese mes, en todas las provincias en donde la negociación se encontraba bloqueada, se han alcanzado acuerdos o preacuerdos en diez convenios provinciales del metal (dos de ellos revisiones salariales que estaban bloqueadas) y en la revisión salarial del convenio provincial de comercio de Albacete.

Durante los meses de octubre y noviembre, se han mantenido diversos encuentros entre CCOO y UGT y las confederaciones empresariales, CEOE y CEPYME, para tratar de desbloquear las situaciones más conflictivas en la negociación colectiva y facilitar, con ello, la apertura de la negociación de un acuerdo interconfederal, de vigencia plurianual, que sirva de referencia a los convenios que tengan que negociarse en 2010 y años sucesivos, así como para los que, teniendo vencida su vigencia aún no hayan conseguido cerrar la negociación.

En dichos encuentros, además de avanzar en la identificación de los conflictos y de sus causas, y tras superar importantes diferencias en relación con las actuaciones que sería necesario impulsar para superar los conflictos más importantes, se consiguió consensuar un **Compromiso de Actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente de 2009** –en el que se insta a las partes implicadas en los conflictos abiertos a resolverlos, mediante la negociación directa o con la participación de los organismos de mediación y arbitraje, antes de finalizar el año. Con ese objetivo, se comprometen, las confederaciones empresariales y sindicales, a llevar a cabo ante sus organizaciones y representados las actuaciones que sean necesarias para que esto se lleve a efecto antes de abordar la negociación de un acuerdo plurianual, cuyo inicio se prefigura para antes de que finalice 2009.

Para activar la solución de los conflictos en la línea contemplada en dicho “Compromiso de Actuación”, CCOO, se propone instar, a través de sus federaciones sectoriales, la convocatoria urgente de las Comisiones Paritarias de los convenios vigentes que aún no han firmado las tablas salariales de 2009 para hacerlo y aplicar, antes de finalizar el año, el incremento salarial correspondiente, en el respeto de los términos acordados en la negociación del convenio; recordando que, cualquier modificación que pudiera plantearse sobre lo acordado en su día, deberá ser objeto de tratamiento y aprobación en el ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio.

La negociación de los convenios en 2010

La previsión de negociación colectiva para 2010 se cifra, con datos del registro de convenios hasta el 31.10.2009, en 2.564 convenios que extienden su vigencia a ese año y tienen comprometido un determinado incremento salarial, y 1.821 convenios cuya vigencia finaliza en 2009 y que tendrán que negociarse para su renovación. Completan el escenario de la negociación colectiva el cierre de convenios que teniendo vigencia vencida en años precedentes aún no hayan cerrado la negociación.

En Anexo II se adjuntan estadísticas de previsión de negociación por Federaciones y Territorios.

La unidad de acción con UGT, en el ámbito confederal, se viene desarrollando intensamente, sin menoscabo de la autonomía de cada organización, en torno a propuestas sindicales, en los procesos de negociación y en la movilización. Unidad siempre conveniente pero especialmente necesaria para afrontar, con la mayor fortaleza, la gravísima crisis de empleo por la que atraviesa el mercado laboral y que requiere del concurso de ambas organizaciones en todos los ámbitos de la actividad sindical sectorial y territorial.

Los objetivos esenciales que CCOO y UGT van a situar en el ámbito de la negociación colectiva, en el actual contexto de crisis son:

- Erradicar la temporalidad injustificada y fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo.
- Ganancia moderada o mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y mejora de los salarios más bajos.
- Contención del reparto de los beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva (inmovilizado, formación, I+D, innovación, ...).

El objetivo es promover la mejora del nivel de renta de la población trabajadora a través de la recuperación del empleo y el mantenimiento o ganancia moderada del poder adquisitivo de los salarios.

Los criterios y orientaciones que la CS de CCOO plantea para avanzar en la consecución de estos objetivos, y en otros con los que también tenemos comprometida nuestra responsabilidad sindical, se desarrollan en los capítulos siguientes y deben servir para orientar la acción sindical de las organizaciones de CCOO en los centros de trabajo y en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos en los sectores y en las empresas.

2. Empleo y contratación

La contratación estable debe constituir la referencia general para la población ocupada, favoreciendo con ello el doble objetivo de atender a los requerimientos de seguridad y calidad del empleo, reduciendo los niveles de rotación y segmentación del mercado laboral. Por tanto, la contratación indefinida desde el inicio de la relación laboral debe ser la forma habitual de acceso al empleo en todos aquellos supuestos en que las funciones a desarrollar tengan un carácter estable y estructural dentro del ámbito de actuación propio de la empresa.

Mejorar las condiciones de la contratación en todos aquellos aspectos en que la legislación remite a la negociación colectiva, y asegurar –mediante la acción sindical- el cumplimiento de las normas legales y convencionales en materia de contratación y empleo, constituyen dos ejes centrales de la política sindical en esta materia.

El empleo y la contratación se materializa en la empresa, por lo que muchas de las medidas que pueden reforzar la estabilidad y la seguridad del empleo tienen su concreción en este ámbito: la conversión de contratos temporales en fijos; los límites al encadenamiento de contratos temporales; la identificación de las actividades de naturaleza temporal; la relación adecuada entre empleo temporal y fijo; el control de la subcontratación y la externalización de actividades.

Sin embargo, **el papel del convenio sectorial es clave** para promover la utilización adecuada de la contratación y de la subcontratación, pero también para establecer una buena distribución y articulación de las medidas relacionadas con el empleo que deben aplicarse en las empresas. Los convenios sectoriales deben establecer, al menos, criterios generales para su posterior concreción en la empresa.

Los **instrumentos de seguimiento y control** de lo pactado son tan importantes como las propias medidas. Es necesario definir el papel de las Comisiones Paritarias y de los sindicatos firmantes del convenio, para que lo pactado en el convenio sectorial se cumpla en las empresas afectadas, estableciendo además compromisos de información periódica sobre la evolución del empleo y la contratación -en el sector y en la empresa- y realizando evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de lo pactado.

Influir en la política de contratación y subcontratación, a través del ejercicio sistemático y eficaz de los derechos de información, es un objetivo sindical encuadrado dentro de la disputa de la organización del trabajo en el marco de las relaciones laborales.

Reforzar la estabilidad y eliminar la temporalidad injustificada mediante:

- **Nuevas incorporaciones a través de las modalidades de contratación estable: contrato indefinido y fijo discontinuo.**

La negociación de las modalidades de contratación a utilizar en las nuevas incorporaciones debe estar en el centro de la acción sindical y de las peticiones sindicales en el convenio colectivo. Los sindicatos y nuestros representantes en las empresas, debemos constituirnos en parte necesaria de la política de contratación en la misma medida en que lo somos en la negociación de expedientes de regulación de empleo.

Las nuevas incorporaciones a las plantillas de las empresas, desde el mismo momento en que se reactive la actividad y el empleo, deben ser objeto de especial atención

sindical para evitar que la temporalidad injustificada vuelva a convertirse en la característica principal del mercado laboral español, y en la vía más extendida de acceso al empleo, de manera más acusada en el empleo de las mujeres, los jóvenes y las personas inmigrantes.

En este sentido, tanto el convenio de empresa como el de sector deben recoger compromisos explícitos y concretos en torno al uso de los contratos indefinidos como vía de acceso a la empresa, como regla general, procurando la información y justificación previa a la RLT cuando sea necesario utilizar otros tipos de contratos.

▪ **Conversión de contratos temporales en indefinidos; conversión de tiempo parcial en tiempo completo.**

Los convenios colectivos deben incorporar compromisos cuantificados de transformación de contratos temporales en indefinidos, y objetivos de reducción de la temporalidad, sobre todo en aquellos grupos y colectivos que tienen, a nivel general o en el concreto ámbito de cada convenio, mayores índices de temporalidad (jóvenes, inmigrantes, mujeres).

En relación con el contrato de interinidad, deberá pactarse en los convenios colectivos su transformación en indefinido cuando, finalizada la suspensión del contrato, no se produzca la reincorporación de la persona sustituida.

Para favorecer la conversión voluntaria del trabajo de tiempo parcial en tiempo completo, los convenios colectivos deberán fijar los procedimientos que garanticen la preferencia de acceso a puestos de trabajo a tiempo completo de las personas que estén contratadas a tiempo parcial, dentro de la misma categoría o grupo profesional, y de acuerdo a los requisitos que puedan establecerse. Para dar mayor seguridad a este tipo de contrato, regularán, además, el resto de las condiciones de trabajo que el Art. 12 del ET remite a la negociación colectiva (régimen de interrupciones de la jornada diaria; requisitos y condiciones para el incremento del tiempo de trabajo; medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación profesional continua; porcentaje máximo, distribución, forma de realización y preaviso de las horas complementarias,).

Promover la conversión a indefinido de los contratos de relevo cuando finalice la vigencia del mismo.

▪ **Causalización del uso de los contratos temporales eventual y de obra o servicio.**

A través de la negociación colectiva se debe actuar para reforzar la causa en los contratos temporales previstos en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, acotando los supuestos de utilización, nunca abriendo las causas o permitiendo su uso extensivo a circunstancias diferentes a las derivadas de la causa definitiva del contrato.

Así, el contrato de obra debe restringirse exclusivamente para aquellas 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 en el tiempo, aunque sea incierta, excluyendo expresamente que se pueda realizar para el trabajo derivado de contratos y subcontratos y programas específicos.

El contrato eventual debe desvincularse del concepto de estacionalidad, del trabajo intermitente o cíclico, y reforzarse la idea de la eventualidad del trabajo imprevisto, para cubrir la estacionalidad y el trabajo intermitente con el contrato fijo-discontinuo. Asimismo, se debe insistir en la necesidad de justificar suficientemente la utilización de

la habilitación a la negociación colectiva para ampliar hasta el máximo legal la duración del contrato eventual.

Se recogen a continuación, un par de redactados a modo de ejemplos –no excluyentes de otros- para la regulación convencional de estas modalidades de contratación.

Ej.: “El contrato de obra o servicio determinado no podrá suscribirse para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata, ya sea ésta de naturaleza civil, mercantil o administrativa, ni para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de planes o programas específicos”.

Ej.: “El contrato eventual por circunstancias de la producción no podrá suscribirse con objeto de atender tareas o trabajos estacionales, intermitentes o cíclicos, debiéndose utilizar en estos casos el contrato indefinido de fijos-discontinuos”.

▪ **Establecimiento de límites porcentuales en el volumen global de contrataciones temporales.**

La eficacia de este tipo de medidas depende en gran parte de su adecuada regulación y articulación, así como de las garantías que se establezcan para su cumplimiento.

Entre las cuestiones que deben contemplarse están:

- Valorar el ámbito de negociación (sectorial o de empresa) en el que se van a incorporar las cláusulas convencionales que establecerán estas limitaciones.
- La fijación del límite deberá ir precedido de una evaluación del impacto, velando por que no se produzca una llamada a la contratación temporal allí donde no se alcancen los límites.
- Deberá recogerse expresamente que los límites se establecen sin perjuicio de la ilegalidad de los contratos en fraude de ley y de la aplicación de las reglas de encadenamiento.

Para que el establecimiento de los límites a la contratación temporal a través de la negociación colectiva no se quede en una mera declaración de principios, las cláusulas reguladoras deberán incorporar los siguientes contenidos:

- Definición precisa de las referencias o márgenes materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida: determinación del ámbito material (si se aplica a la empresa, al centro de trabajo, a las empresas de un grupo); determinación de la referencia temporal (si es constante o promediado dentro de un periodo temporal determinado); determinación del concepto de plantilla (los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos deben computar igual que los contratos a tiempo completo; los contratos temporales deben promediarse¹; no deben incluirse a trabajadores autónomos ya que no este tipo de contratación es una forma de externalización y sus límites, en el caso de establecerse, deben fijarse junto con los que se adopten en esta materia;...).
- Establecer previsiones que impidan la desviación de la contratación laboral temporal a otras fórmulas de contratación (externalización mediante subcontratas, ETT's o trabajadores autónomos...).
- La previsión de consecuencias en caso de incumplimiento. Estas consecuencias podrían ir más allá de las que puedan exigirse por el incumplimiento de lo acordado mediante la negociación colectiva, de manera que se busquen fórmulas que generen derechos individuales previamente identificados y exigibles (como pueda

¹ Puede servir de referencia la regla establecida en la normativa de elecciones sindicales en relación al cómputo de las personas con contrato temporal para fijar el número de representantes a elegir en una empresa o centro de trabajo.

ser el derecho a la transformación de su contrato en indefinido de quienes hubieran prestado servicios con contratos más antiguos...).

▪ **Actuaciones sobre el encadenamiento de los contratos.**

Más allá de reproducir en los convenios colectivos los límites al encadenamiento de los contratos establecidos en el Art. 15 del ET, apartado 5, conviene actuar cuando el encadenamiento de contratos temporales se da en relación con un mismo puesto de trabajo ocupado por distintos trabajadores, ya que es este supuesto en el que la Ley hace un llamamiento a la intervención de la negociación colectiva en los siguientes términos: *“Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”*.

Un ejemplo de cláusula a incorporar en los convenios colectivos en relación a esta materia es la siguiente: “Serán indefinidos los contratos de trabajo temporales cuando se utilicen para cubrir un puesto de trabajo, o para realizar las mismas o similares tareas que previamente hubiera sido cubierto o realizadas por dos o más contrataciones temporales, incluidas las celebradas con empresas de trabajo temporal, durante veinticuatro meses, dentro de un periodo de treinta meses”.

También es necesario evitar el encadenamiento de contratos temporales para realizar trabajos periódicos, que deberían realizarse con contratos fijos discontinuos. Para ello, los convenios colectivos deberían incluir cláusulas con el siguiente redactado: “Serán indefinidos en la modalidad de fijo discontinuo los contratos de trabajo temporales cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos o fijos discontinuos”.

El contenido de los convenios colectivos deberá, por tanto, prestar una mayor atención a la prevención de la utilización abusiva de los contratos temporales, ampliando el contenido de las cláusulas que restringen el encadenamiento de los mismos, y planteando la conversión de los contratos a indefinidos cuando se traspasen los límites pactados en los convenios.

▪ **Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva.**

El tratamiento de la externalización productiva y la subcontratación “en cadena” es un fenómeno cuya creciente importancia en el ámbito productivo requiere de mayor presencia en los contenidos de la negociación colectiva.

El impacto de este proceso ha conllevado una creciente segmentación y desestructuración de la negociación colectiva aplicable a las empresas principales de un lado y a las contratistas y subcontratistas de otro, en un proceso de segregación negocial.

Es necesario extender las previsiones del Art. 42.4 y 5 del ET, relativas al contenido de la información a que tiene derecho la representación legal de los trabajadores en los supuestos de subcontratación cuando la contrata o subcontrata es de la misma actividad que la empresa principal, a aquellos supuestos en que no sean de la propia actividad de la empresa, dado que en estos casos, la previsión legal es excesivamente genérica. Igualmente, para el caso de contratación con empresas de trabajo temporal.

▪ **Condiciones para la subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo.**

La regulación de los distintos aspectos relativos a la contratación externa constituye uno de los principales retos que debe afrontar en profundidad la negociación colectiva, debiendo abordar diferentes aspectos, tales como:

- El establecimiento de requisitos y prioridades para las empresas, en relación al grado de estabilidad de sus plantillas y la prevención de los riesgos laborales.
- La incorporación de cláusulas de subrogación que afecten a las contratadas, cuando la empresa principal cambia de contratista, para garantizar el empleo.
- La determinación objetiva de los supuestos de utilización, a fin de evitar que en los pliegos de la subcontratación de obras y servicios se encubran, de hecho, cesiones ilegales de trabajadores.
- El reforzamiento de los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, tanto de la empresa principal como de la subcontratista, estableciendo procedimientos de información y coordinación entre las RLT de las distintas empresas, para el desempeño de funciones de representación en materia como la prevención de riesgos laborales y medioambientales, o la regulación y seguimiento de la utilización conjunta de determinados servicios (transportes, vestuarios, servicios, comedores, locales de reunión, espacios de descanso,...).

El compromiso sindical con el empleo no se limita al de las personas que trabajan en la empresa principal, siendo necesario intervenir en las decisiones empresariales de descentralización productiva, exigiendo las garantías laborales de quienes trabajan en las contratadas y subcontratadas y la responsabilidad solidaria en toda la cadena de subcontratación. Además, en determinados sectores y actividades, la cadena de subcontratación se extiende más allá del territorio nacional, confiriendo una dimensión transnacional a los problemas laborales que debe llevarnos a reforzar la cooperación con el sindicalismo europeo e internacional.

▪ **Canalizar las necesidades de regulación de empleo por causas económicas u organizativas a través de procedimientos colectivos negociados con la RLT.**

La negociación colectiva de los procesos de ajustes o reconversión empresarial y del empleo han cobrado una dimensión extraordinaria en el actual contexto de crisis, especialmente a partir del segundo semestre de 2008 y todo el año 2009, siendo previsible su continuidad, al menos, durante 2010.

La figura más utilizada es el Expediente de Regulación de Empleo (ERE)², procedimiento administrativo-laboral de carácter especial, dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales, o reducir la jornada laboral, cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores. Dichos procedimientos conllevan un proceso de información, consulta y negociación con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), que varía en función del caso concreto y del número de trabajadores afectados.

Los diferentes supuestos se regulan según el procedimiento establecido en el Art. 51 del ET, el cual establece que para la adopción de tales medidas, *“se entenderá que concurren las causas –económicas, organizativas ó productivas- cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las causas son económicas, a superar la situación económica negativa de la empresa o, si son organizativas y de producción, a*

² Para mayor información consultar “Guía sobre los procesos de Expedientes de Regulación de Empleo”, Secretarías de Acción Sindical y de Empleo y Migraciones de la CS de CCOO.

garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos...”.

En los primeros ocho meses de 2009, se han autorizado un total de 13.884 ERE, que han afectado a 419.968 trabajadoras y trabajadores; no se autorizaron 515 y se desistió en 446. La cifra de expedientes autorizados en 2009 fue un 390% superior a la del mismo periodo de 2008 y el número de personas afectadas por dichos expedientes multiplicó por 10 la de los expedientes del año anterior.

El 90% de los ERE autorizados han sido pactados con las organizaciones sindicales o con la RLT.

El tipo de expediente más utilizado, atendiendo al número de personas afectadas es – hasta el periodo referenciado- el de suspensión temporal, seguido por el de extinción de contratos y, en tercer lugar, los de reducción de jornada.

La destrucción de empleo a través de los ERE sigue siendo muy reducida (3% del total) puesto que ésta sigue sustentándose en la no renovación de contratos temporales y en los despidos individuales y plurales. Al haberse agotado en gran medida el ajuste sobre la temporalidad, cada vez es mayor la incidencia del ajuste sobre el empleo indefinido y, sectores con un mayor nivel de estabilidad laboral que, en periodos recientes han registrado ERE de suspensión, han comenzado a transformarlos en expedientes de extinción.

Es necesario, por tanto, reforzar la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial o en aquellos en que la situación económica pueda poner en peligro la continuidad del empleo, abordando la negociación en función de cada situación concreta, partiendo de ciertas premisas básicas:

- objetivación de las causas;
- transparencia en la información a la RLT;
- periodos suficientes para la negociación;
- planes de viabilidad y de acompañamiento;
- proporcionalidad de las medidas;
- primacía de aquellas que mejor permitan la continuidad de la relación laboral.

▪ **Seguimiento trimestral de la evolución del empleo y la contratación en los sectores y empresas.**

Reforzar el control de la contratación temporal a través de los diferentes instrumentos previstos, de modo que se pueda articular el seguimiento y cumplimiento en el ámbito de la empresa de lo establecido en los convenios. Con este objeto, los convenios sectoriales deben fijar, entre las funciones de la comisión paritaria del convenio las de interpretación y mediación en relación con las discrepancias surgidas en la empresa, con motivo de la aplicación de lo que el convenio establezca en materia de empleo y contratación.

La acción sindical en la empresa también debe reforzar la labor de vigilancia y control de la legalidad en la contratación temporal, haciendo un uso intensivo de la información que la ley determina que deben entregar las empresas y actuando ante la Inspección de Trabajo cuando se detecten situaciones de contratación fraudulenta o abusiva.

3. Retribuciones

Los ejes sobre los que debe pilotar la política salarial en la negociación colectiva se concretan en:

- Incremento salarial garantizado.
 - Mantenimiento o mejora del poder adquisitivo, graduando el incremento a lo largo de un periodo de vigencia plurianual³.
 - En 2010, la referencia para el incremento general se sitúa en una banda salarial, del 1% al 2%.
 - Cláusula de garantía salarial, con carácter retroactivo, para recuperación de la desviación al alza del IPC real de cada año con respecto al IPC tomado como referencia.
- Incremento salarial adicional, destinado a:
 - Reducción de tramos de salarios de entrada.
 - Eliminación de diferencias retributivas discriminatorias por razón de sexo, edad, modalidad contractual,....
 - Adecuación de niveles/categorías por reclasificación profesional.
 - Mejora de los salarios más bajos (situados por debajo de la media del convenio).
 - Retribución variable (primas, comisiones, objetivos, bonus....).
- Salario mínimo sectorial (SMS):
 - Establecimiento de un SM en los convenios sectoriales que aún no lo tengan, situándolo en un porcentaje por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y con el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio pactado.
 - Incremento anual del SMS: porcentaje al menos equivalente al del incremento del SMI de cada año.
- Cláusulas de “descuelgue” del incremento salarial pactado en convenios sectoriales.
 - Establecimiento de una cláusula tipo en todos los convenios que aún no la tienen regulada, en la que se definan los parámetros mínimos para su operatividad: documentación relativa a la situación económica y productiva de la empresa (balances con resultado negativo,...); plazos para la negociación con la RLT de una alternativa al incremento fijado por el convenio; procedimiento a seguir cuando no existe RLT; notificación y/o ratificación por la Comisión Paritaria del convenio; periodo de inaplicación (anual, bianual,...); reconocimiento de la deuda salarial; recuperación salarial posterior;...

Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento de precios al consumo, mejora que debe ser más acusada en los sectores de salarios más bajos y en donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo permita.

La concreción del incremento de las retribuciones y su distribución deben definirse en cada ámbito de negociación en función de sus características concretas. Es fundamental hacer una redacción muy precisa de los términos en que se pacta el incremento salarial y la cláusula de garantía salarial para evitar problemas en su aplicación futura y salvaguardando especialmente que, en ningún supuesto, puedan efectuarse detracciones económicas a los trabajadores.

La negociación de los incrementos retributivos en función de la masa salarial puede facilitar una mejor aplicación de los incrementos nominales a los distintos niveles salariales, en la línea de favorecer un incremento mayor en los salarios más bajos. De la

³ Para la determinación del incremento salarial deben tomarse en cuenta tanto las previsiones de inflación como el excedente empresarial y su aplicación.

misma manera el establecimiento y potenciación de sistemas de carrera profesional es un elemento clave para la promoción salarial en la empresa.

3.1 Cláusula de revisión salarial

Las cláusulas de garantía son el elemento central de una política salarial que toma como referencia la evolución de los precios y persigue la mejora del poder adquisitivo de los salarios negociados; tienen por objeto y función prevenir y corregir la **desviación al alza** de las previsiones tomadas como referencia para la determinación del incremento pactado. Para ser una cláusula plenamente eficaz debe contener dos requisitos básicos:

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

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

3.2 Eliminación de diferencias salariales discriminatorias.

Continúa siendo necesario llamar la atención sobre las grandes diferencias de retribución motivadas por razón de género y de edad, que reflejan la falta de equidad salarial en las relaciones laborales y suponen una vulneración de derechos fundamentales.

Los sistemas de clasificación, promoción y retribución son parte esencial de la negociación colectiva. Su definición y los efectos de su aplicación son responsabilidad de las partes que negocian los convenios y de quienes, desde la Administración, tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de los derechos legales y contractuales.

La selección, contratación y asignación de funciones, responsabilidad exclusiva de las empresas privadas, es la primera y principal vía por la que se produce la segregación y la discriminación laboral de mujeres y jóvenes, así como de colectivos con especiales dificultades de integración social y laboral.

Las organizaciones sindicales y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras cuentan con instrumentos legales y organizativos que deben utilizar de forma más intensa para acabar con las prácticas empresariales abusivas, además de exigir a las instituciones de la Administración mayor eficacia en la detección y erradicación de estas prácticas.

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

- Suprimir los niveles salariales basados en la edad de las personas, eliminando los inferiores.
- Eliminar las dobles escalas salariales y salarios de entrada con carácter permanente y avanzar en la superación de estas diferencias a medida que desaparezcan las circunstancias que las motivaron.
- Suprimir las limitaciones para la percepción de complementos y el acceso a prestaciones y ayudas sociales que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o la fecha de ingreso en la empresa. En el caso específico del complemento de antigüedad que ha sido y sigue siendo objeto de una gran

controversia en relación a los sucesivos intentos empresariales por reducir costes mediante su eliminación o limitación, consideramos necesario que siempre se priorice una regulación muy rigurosa de este concepto retributivo, evitando, en todo caso, fijar como requisito para su percepción una fecha de incorporación o presencia en la empresa, situación sobre el que ya existe jurisprudencia estimatoria del resultado discriminatorio que conlleva este tipo de requisito.

- Avanzar en la superación de la segregación ocupacional y en la equiparación retributiva de funciones y tarea equivalentes.
- Eliminar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra.

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

3.3 Beneficios empresariales e inversión productiva

Al igual que la caída de actividad y beneficios conlleva efectos perjudiciales para las trabajadoras y trabajadores, la generación de beneficios empresariales obtenidos con la aportación del trabajo, debe tener repercusión sobre estos. Junto a la mejora del poder adquisitivo y de los salarios más bajos, existen otras vías para revertir el excedente empresarial.

La negociación colectiva tiene que dar cauce al tratamiento de estas materias y a la concertación de medidas que deben operar, tanto en tiempos de crisis como de crecimiento. Para esta negociación y para la acción sindical, es necesario contar con información transparente sobre los resultados de la actividad empresarial y sobre las retribuciones de los gestores.

Algunos criterios de aplicación de los incrementos de productividad y del excedente empresarial:

- Recuperación y/o mejora del nivel de empleo.
- Reducción de la temporalidad.
- Mejora de la prevención de riesgos profesionales.
- Formación y cualificación de la plantilla.
- Inversiones en inmovilizado y en investigación, desarrollo e innovación.
- Congelación del reparto de beneficios.

En el actual contexto de destrucción de empleo, de impagos y retenciones salariales que practican muchas empresas, la contención de los salarios del personal de alta dirección y consejos de administración o la reducción de sus retribuciones variables es una exigencia necesaria en el caso de empresas con ERE, eliminación amplia de puestos de trabajo o descuelgue del incremento salarial pactado.

Determinar las opciones más adecuadas para disputar el reparto del crecimiento de la productividad y del beneficio empresarial es materia que deben definir y orientar las Federaciones sindicales en función de la situación específica de cada sector.

4. Previsión Social Complementaria y Seguridad Social

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

En este sentido, los compromisos por pensiones constituyen herramientas útiles y fuertemente incentivadas, para elevar la participación de los trabajadores sobre los resultados de la productividad de las empresas.

El 31.12.2006 finalizó, tras cinco prórrogas consecutivas, el plazo de exteriorización de los compromisos por pensiones regulados en convenios colectivos supra-empresariales, definidos como la percepción de una cuantía a tanto alzado a percibir en el momento de la jubilación. Sin embargo, a finales de 2009, aún se mantiene un importante número de convenios colectivos sectoriales que no han instrumentado la exteriorización de compromisos por pensiones a la que las empresas en ellos integradas están obligadas (705 convenios sectoriales que agrupan 502.173 empresas y 3.326.673 trabajadores). Estas empresas pueden haber cumplido individualmente esta obligación, sin embargo los datos oficiales conocidos nos indican que en un número importante de casos no ha sido así, con la consiguiente asunción de riesgo de recibir sanciones administrativas que se deriva de este incumplimiento.

En el caso de las administraciones públicas que pudieran tener compromisos anteriores al 2006 se debe pactar la fórmula que permita compatibilizar su regulación con los límites de aportaciones establecidos en los presupuestos.

Al cierre de 2009 más de la mitad de los empleados públicos cuentan con plan de pensiones o mutualidad de previsión social (País Vasco, País Valencià). La cuantía de la previsión finalista de un porcentaje de la masa salarial, para el exclusivo fin de promover instrumentos de protección social complementaria a las pensiones públicas de los empleados de las distintas Administraciones, en su previsión para 2010, ha sido modificada por primera vez desde su implantación en 2004 pasando del 0,5% al 0,3 %. No obstante, esta menor aportación será recuperada de forma inmediata pues el "Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012" establece ya las aportaciones previstas para 2011 (0,5%) y 2012 (0,7%).

En la actual coyuntura hay una dificultad evidente para priorizar esta materia en la negociación colectiva. No obstante, es útil para enriquecerla y para favorecer la recuperación económica.

La Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria ha elaborado un documento con informaciones que se mantienen actualizadas y criterios específicos en esta materia que está accesible en la página web de la CS de CCOO.⁴ Estos criterios deben servir de referencia en esta materia para los equipos negociadores de convenios colectivos.

Finalmente, debemos realizar una labor sindical intensa, también a través de los marcos de negociación colectiva, para evitar la situación de atomización que aparece vinculada al desarrollo de los planes de pensiones de empleo. La proliferación de planes de pensiones en cada empresa o administración pública es una manera inadecuada de extender la

⁴ Ver documento de la Secretaría confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria en <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/308064.pdf>.

previsión social complementaria, que debilita la capacidad de intervención de los trabajadores sobre estos instrumentos. Por ello, debemos impulsar la integración, preferentemente en ámbitos sectoriales, de planes de pensiones de pequeño tamaño en otros de mayor dimensión.

- Contrato individual de prejubilación

La Ley 40/2007 de medidas en materia de Seguridad Social introdujo en el artículo 161 bis 2.d) de la Ley General de la Seguridad Social una figura que no tenía respaldo jurídico anterior: el contrato individual de prejubilación, que no fue objeto de pacto con las organizaciones sindicales y que desde su creación cuenta con el desacuerdo de éstas porque supone poner en igualdad el acuerdo individual a los acuerdos colectivos, socavando, por tanto, los efectos de estos últimos, por ello, desde entonces venimos reclamado la modificación legal de esta figura.

La Administración de la Seguridad Social ha venido aplicando una interpretación restrictiva de esta nueva figura, al entender que los contratos individuales de prejubilación son de aplicación exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras que, bien por imperativo legal bien por disposición convencional, se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva.

El Ministerio de Trabajo está estudiando la regulación reglamentaria del contrato individual de prejubilación con la intención de dar amparo normativo a esta interpretación. Sin perjuicio de cuál sea la solución final que se de en esta materia y su amparo o no por los órganos jurisdiccionales, parece claro que la negociación colectiva es un ámbito natural de actuación en esta materia para conjurar los efectos negativos de una regulación legal que parece poner en pie de igualdad al acuerdo individual frente a la autonomía colectiva.

Por todo ello, y sin perjuicio de mantener nuestra posición de demandar un cambio normativo con rango de Ley, como única vía para resolver definitivamente esta cuestión, la utilización de la negociación colectiva como herramienta para limitar el alcance de esta cláusula es una vía adecuada de actuación que, pese a las dificultades para utilizarla con aprovechamiento, puede ser mejor alternativa que limitarnos a confiar en la firmeza y buen criterio de la Administración a la hora de aplicar este precepto. Por ello resulta oportuno y conveniente extender en los convenios colectivos una cláusula que regulase el acceso al contrato individual de prejubilación en el sentido antes mencionado.

5. La ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso

La duración y ordenación de la jornada y la disputa sobre el control de los tiempos de trabajo y descanso, forman parte de la organización del trabajo, constituyendo una materia de gran trascendencia en las relaciones laborales que va más allá de la negociación del convenio colectivo, trasladándose el conflicto al día a día en muchos sectores de actividad (comercio, hostelería, transportes, atención sanitaria, construcción, medios de comunicación, entre otros). Su regulación, en el marco de los convenios colectivos, debe dirigirse a equilibrar el uso flexible de los tiempos de trabajo y descanso, que permitan atender a las necesidades de las personas y de las empresas, con el establecimiento de criterios que otorguen seguridad a ambas partes en relación a las condiciones en que se ejercerá la flexibilidad establecida. Es importante que las organizaciones de CCOO se planteen corregir la referencia a la organización del trabajo como “potestad exclusiva del empresariado”, que aparece en muchos convenios colectivos, para situar esta materia como una más en el ámbito de la negociación colectiva y la regulación negociada de las relaciones laborales.

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

Duración de la jornada:

- Impulsar la reducción de la jornada laboral, sobre todo en aquellos sectores y empresas que mantienen jornadas superiores a la media pactada en el conjunto de los convenios colectivos en vigor (1.748,3 h. fue la jornada media pactada en el conjunto de los convenios colectivos de 2007, último año cerrado a efectos estadísticos).
- Fijar límites en la jornada semanal y diaria; establecer los tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas; duración y periodos de vacaciones; días de libre disposición; regular las jornadas especiales y los sistemas de turnos; establecer reducciones de jornada o tiempo libre acumulable como fórmula compensatoria de trabajos a turnos rotativos, trabajos nocturnos, penosos y peligrosos.

Participación sindical en la fijación y distribución de la jornada:

- Establecer en los convenios sectoriales la obligación de negociar con la representación sindical el calendario laboral en cada empresa, para garantizar el cumplimiento de los tiempos de descanso diario, semanal y anual;
- Regular las bolsas de disponibilidad, con indicación de causas, acuerdo previo con la RLT, periodo mínimo de preaviso, causas justificadas de exclusión,...
- Fijar tiempos compensatorios por cambios de horarios, horas extras o alargamientos de jornada.
- Evitar regulaciones de la jornada basadas en la negociación individualizada entre empresa y trabajador.
- Garantizar que los criterios de asignación de turnos y jornadas especiales no impliquen discriminaciones por razón del tipo de contrato o de la antigüedad en la empresa.

Conciliación de la vida personal y laboral:

La Ley de Igualdad ha establecido nuevos derechos en esta materia y ha mejorado otros. Es importante actualizar cuanto antes los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos que regulan medidas en esta materia para actualizarlos con arreglo a la legislación vigente, mejorarlos allí donde sea posible y regular lo que la Ley deja abierto para su concreción en la negociación colectiva.

Conviene recordar que la simple adecuación del convenio a la nuevas normas legales no debe conllevar contraprestación alguna en la negociación, porque se trata de evitar que los convenios puedan conculcar los mínimos de derecho necesario presentando regulaciones inferiores a la establecidas por Ley, a la vez que se favorece, a través del convenio, un adecuado conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Entre las medidas que se deben promover están las siguientes:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo, con carácter general, así como la adaptación de la jornada laboral o elección de turno para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral (atención de responsabilidades familiares, realización de estudios profesionales o académicos, entre otros supuestos).
- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad; la totalidad del periodo de suspensión por paternidad⁵ y del periodo de suspensión por adopción o acogimiento.
- Reflejar en convenio, para mayor conocimiento general, los nuevos derechos establecidos en la legislación y/o derivados de la doctrina jurídica, en relación a: compatibilidad de la suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y la incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y lactancia, con el disfrute de vacaciones aunque haya transcurrido el año natural; posibilidad de hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo/a de forma fraccionada; posibilidad de ceder las diez últimas semanas de suspensión por maternidad, aun cuando la madre no pueda incorporarse al trabajo por una incapacidad temporal; compatibilidad del derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras una suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones; garantías de retorno al puesto de trabajo tras la excedencia por motivos familiares; libre elección de horario y turno para atender el cuidado de hijos menores y familiares enfermos o dependientes.
- Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la “reducción” de la jornada personal derivada del permiso por lactancia⁶; y regular el derecho a que la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, puedan acumular la hora de lactancia, o las que correspondan en caso de parto múltiple, para su disfrute en jornadas completas.
- Abrir opciones de adaptación y flexibilidad de la jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que lo soliciten por necesidades personales y como forma de facilitar su integración laboral.

⁵ Conviene adecuar el contenido de los convenios en lo relativo a la duración del permiso/suspensión por paternidad a la duración legal o prever su adecuación futura ya que, al inicio de 2011, entrará en vigor la ampliación a 4 semanas.

⁶ La legislación establece un permiso de una hora por lactancia de un menor y que podrá utilizarse para “reducir” la jornada en media hora o para “interrumpir” la jornada, en una hora o de dos medias horas.

6. La formación y la clasificación profesional

El derecho personal a la formación está reconocido en nuestro ordenamiento jurídico. También lo está el de intervención de la RLT en su regulación y desarrollo. Y así se recoge en los distintos Estatutos que regulan el marco general de las relaciones laborales (Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico de la Función pública y Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) y en la legislación específica sobre formación para trabajadores ocupados o desempleados (Ley 5/2002 y, sobre todo, en el RD 395/2007 que desarrolla el Acuerdo de Formación para el Empleo).

La conclusión más importante que se desprende del análisis de dicha legislación es que **la formación es un derecho laboral**.

Además, el análisis de los factores que han provocado la actual crisis económica y su especial incidencia en nuestro país, debido a la naturaleza de su tejido productivo y del mercado de trabajo, ha situado a la formación profesional en el núcleo de los discursos que reiteran su valor, ya no sólo para la inserción en el empleo sino también como factor de transformación y dinamización económica.

CCOO debe aprovechar este contexto para avanzar en la mejora de la formación profesional y en el ejercicio del derecho a la formación y su reconocimiento en todos los niveles de negociación en que tenemos capacidad de influencia. Es decir, nuestro reto es articular esos derechos, mejorarlos, ampliarlos y consolidarlos para promover la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y el reconocimiento del valor del trabajo.

Los contenidos sobre formación que se incluyen en la negociación colectiva se pueden agrupar en ocho grandes objetivos:

Impulsar la formación

- Con compromisos de inversión para que las empresas mejoren las posibilidades formativas de sus trabajadores y trabajadoras.
- Asegurar que se utilizan en su totalidad las bonificaciones de cuotas por formación.
- Establecer compromisos de inversión propia, más allá de las bonificaciones.
- Con Planes de Formación, considerando tanto las necesidades de la empresa como de los trabajadores, atendiendo a la equidad en la distribución de los recursos.

Facilitar el acceso a la formación

- Asegurar la participación de todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente de quienes cuentan con menor cualificación, garantizando la igualdad de trato y la ausencia de discriminaciones.
- Impulsar la formación de las trabajadoras con el fin de remover la segregación horizontal y vertical.
- Según el ET, el derecho a la formación debe reforzarse en relación a:
 - Los menores de 18 años de edad (límite de turnos y actividad que perjudiquen su formación profesional).
 - Quienes trabajan a tiempo parcial (por convenio colectivo).
 - Quienes tienen un contrato de duración determinada o temporal (por convenio colectivo).

- Medidas de acción positiva para favorecer el acceso del sexo menos representado (por negociación colectiva).
- Quienes están en excedencia para el cuidado de hijos o familiares (derecho a la asistencia a cursos de formación profesional).
- Para los empleados públicos este derecho se refuerza respecto a:
 - Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.
 - Durante el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
 - El personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Regular el tiempo para formación

- Formación en jornada de trabajo para la organizada por la empresa o la requerida para el ejercicio profesional.
- Retribución de las horas de formación como tiempo de trabajo o compensación en tiempo libre.
- Reparto del tiempo de formación entre empresa y trabajador/a (si en la formación hay un interés común deben repartirse esfuerzos y beneficios).
- Creación de bolsa horaria para formación, con la posibilidad de acumular periodos.
- Permiso de formación, estableciendo criterios sobre: condiciones de acceso, número de permisos año o porcentaje de la plantilla que puede disfrutarlo en un mismo periodo, prioridad en el acceso a personas menos cualificadas, evitar discriminaciones por antigüedad o tipo de contrato, fórmulas de arbitraje en caso de discrepancias.
- Articular la negociación del permiso anterior con el impulso del 'permiso individual de formación' (PIF), que cuenta con condiciones específicas de tiempo y financiación. La actual regulación amplía su cobertura a la '*participación en formación*', no exigiendo que el horario del PIF coincida con las horas lectivas.
- Pactar el ejercicio del derecho personal a:
 - Permisos para asistir a exámenes.
 - Preferencia a elegir turno de trabajo (títulos).
 - Adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación profesional.

Mejorar la calidad de la formación

- Agrupamiento de Comisiones Paritarias Sectoriales que tienen bajo su cobertura actividades productivas comunes, con el fin de reducir el número de aquellas y racionalizar el mapa sectorial.
- Determinación de necesidades sectoriales.
- Relacionado con lo anterior, abordar compromisos para la mejora de la calidad y diversificación de la oferta de formación, estableciendo un porcentaje de acciones referidas a los Certificados de Profesionalidad o, en su caso, al Catálogo Nacional de Cualificaciones.
- Además, conviene revisar y poner al día las referencias a la formación en los textos de los convenios.

Vincular la formación y la cualificación con la clasificación profesional

- Revisión de las clasificaciones profesionales.
- El Catálogo Nacional de Cualificaciones, que viene elaborando el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) desde hace varios años puede ser una buena

herramienta para orientar la revisión de la clasificación profesional, así como para relacionar ésta con los planes de formación, estableciendo posibles itinerarios para la promoción profesional.

- Vincular la formación a la promoción interna y a la estabilidad.
 - Regulación de los ascensos, teniendo en cuenta la formación...
 - La movilidad funcional.
 - Es un límite a la modificación substancial de las condiciones de trabajo.

Reconocimiento de la cualificación

- En Agosto del 2009 se ha publicado el R.D. 1224/09 de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia profesional.
- En el mismo se reconoce legitimidad a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para solicitar **convocatorias específicas** en función de necesidades detectadas. Es este otro instrumento para la acción sindical que puede ser de enorme utilidad en procesos de reestructuración sectorial o (recualificación y detección de necesidades formativas), de regulación (evaluación y acreditación -como en estos momentos con el sector de dependencia), etc.
- También pueden solicitarse PIF para participar en el proceso de reconocimiento.

Otros aspectos relacionados con la formación

- Incorporar como materia de negociación colectiva el control, seguimiento y tutela, por parte de la RLT, de los derechos de los trabajadores y trabajadoras con contratos de formación y de quienes realizan prácticas no laborales, que incluyen:
 - la formación en centros de trabajo (FCT) de la formación profesional reglada,
 - las prácticas en empresas que realizan las personas desempleadas participantes en cursos con un módulo de FCT
 - y las prácticas no laborales que realizan personas becadas o alumnado de los últimos cursos de la Universidad.

Reforzar el papel sindical en la formación

- Ampliar el papel sindical en las Comisiones Paritarias de Formación en los sectores.
- Consolidar y extender los derechos de la RLT al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa, con independencia de sus vías de financiación (recordemos que el art. 64 del ET nos da derecho a emitir informe previo a la ejecución sobre los planes de formación profesional en la empresa)
- Crear Comisiones de formación que asuman desde la elaboración del Plan de formación a su aplicación, desarrollo y evaluación.

7. La prevención de riesgos laborales y mediambientales

La disminución de la siniestralidad y hacer visibles las enfermedades profesionales para avanzar en su prevención son los objetivos fundamentales de la acción sindical en salud laboral. En este sentido resulta prioritario conseguir completar el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo⁷ (2007-2012), y trasladar a la negociación colectiva los objetivos en ella definidos, teniendo en cuenta también las repercusiones que la crisis económica tiene sobre la actividad y en consecuencia sobre la seguridad y salud en los centros de trabajo.

En esta línea de trabajo y de cara a la negociación colectiva sería conveniente en los convenios colectivos:

- Impulsar las facultades de trabajadores y representantes en las cuestiones relacionadas con las modalidades organizativas de la prevención en el seno de la empresa, por lo que se debieran introducir mejoras en las competencias de representación de los/as Delegados/as de Prevención (DP's) y Comités de Seguridad y Salud, específicamente en la adopción de metodologías de evaluación e intervención en PRL⁸, optando por métodos participativos. (Objetivo 3 EESST).
- Mejorar los derechos reconocidos a DP's y Comités de Seguridad y Salud, especialmente los de participación y acceso a la información, definiendo claramente los contenidos de la misma en desarrollo de la legislación, así como el aumento del crédito horario para la realización de estas funciones.
- Ampliar el reconocimiento de las Enfermedades Profesionales y daños derivados del trabajo y en consecuencia su prevención, implantando protocolos de vigilancia de la salud y garantizando la participación en la planificación de las medidas basadas en el conocimiento de los resultados.
- Incluir en la relación de riesgos y enfermedades profesionales presentes en la empresa o sector, los riesgos psicosociales y los riesgos para el embarazo y la lactancia, adoptando planes y medidas de prevención para atender estas situaciones.
- Mejorar la formación a facilitar a DP's por parte de la empresa.
- Establecer criterios para la coordinación entre empresas obligadas (art. 24 LPRL⁹), prioritariamente con la creación de órganos estables entre las mismas que puedan ejercer con garantías los derechos de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales en todas las empresas obligadas.
- Desarrollo e implantación efectiva en todos los marcos de negociación de órganos específicos sectoriales para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario para el desarrollo de programas en empresas de hasta 50 trabajadores sin representación elegida (Agentes sectoriales).
- Desarrollo e implantación, en línea con el punto anterior, de programas de carácter territorial (agentes territoriales) dotados de partidas presupuestarias que garanticen su implementación.

⁷ En siglas: EESST.

⁸ Prevención de Riesgos Laborales

⁹ Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- Incorporar como obligación la consulta y negociación con la representación legal de los/as trabajadores/as en las revisiones de conciertos con las MATEPSS¹⁰, actualmente recogido de forma explícita en una instrucción de la DGOSS¹¹.
- Impulso de las medidas necesarias para asegurar que la protección dispensada por las MATEPSS se lleve a cabo con las máximas garantías.
- Incorporación de programas para el tratamiento de las drogodependencias en las empresas desde un punto de vista preventivo frente al disciplinario.
- Incorporar planes de movilidad en la empresa y las administraciones públicas para la reducción de la siniestralidad *in itinere*, la reducción de las emisiones de gases contaminantes; promoviendo los modos de transportes más sostenibles, a la vez que se analiza e incorporan criterios para la reducción de los accidentes de tráfico *en misión*.

Medio Ambiente

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a las empresas y a las administraciones públicas a cooperar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños en el medio ambiente que nos rodea. Igualmente constituye una materia de indudable interés sindical y, por tanto, es necesario abordarla en el ámbito de la negociación colectiva para salvaguardar el posible impacto ambiental de la actividad productiva de las empresas, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

- En los centros de trabajo de más de 100 trabajadores se creará la figura del delegado/a de Medio Ambiente. Para el resto de las empresas, establecer que los/as delegados/as de prevención asumirán competencias relativas al medio ambiente, siendo reconocidos como delegados/as, también, en esta materia.
- Poner en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.
- Proporcionar a las delegadas y delegados de prevención y medio ambiente los medios y la información necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones.
- El tiempo dedicado a la formación en materia de medio ambiente será considerado, al igual que el relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo efectivo de trabajo.

¹⁰ Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

¹¹ Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

8. La igualdad de género en el ámbito laboral

Desde la aprobación de la LOIEMH¹², los Planes de Igualdad constituyen un importante elemento de la negociación colectiva. Las características de este nuevo instrumento, los elementos que lo definen, con arreglo a la norma legal, la necesidad de un diagnóstico previo de la situación laboral de hombres y mujeres en la empresa y la dimensión del objetivo –erradicar las discriminaciones laborales por razón de género y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres-, ha llevado al sindicato a generar indicaciones muy precisas para abordar la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas, partiendo de la negociación en el marco del convenio colectivo de aplicación.

A pesar de que en estos dos últimos años se han negociado y firmado un número importante de Planes de Igualdad y otros muchos están en negociación, son aún muchos los convenios y muchas más las empresas que tienen que iniciar este proceso, por lo que es necesario seguir difundiendo los criterios y herramientas que CCOO ha elaborado en torno a los Planes de Igualdad.

Con este objeto, reproducimos en el Anexo I, las indicaciones establecidas en el documento de la CS de CCOO sobre Criterios para la negociación colectiva de 2008 y recomendamos, igualmente, la utilización de la Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medida y planes de igualdad publicada por la Secretaría confederal de la Mujer, junto con el comentario jurídico de la LOIEMH.

El seguimiento sindical realizado sobre esta materia, ha puesto en evidencia las dificultades de conocer con precisión el número de Planes de Igualdad firmados hasta la fecha o en proceso de negociación, así como los compromisos adquiridos en convenios colectivos que sin embargo aún no se han puesto en marcha.

Mejorar el conocimiento sindical y público de la negociación en torno a los Planes de Igualdad pasa porque la totalidad de los Planes queden registrados por la Autoridad Laboral y publicados en Boletines Oficiales:

- o Como parte integrada en el contenido del convenio colectivo de empresa o de un acuerdo marco de grupo de empresa;
- o Como acuerdo de empresa adicional al convenio de empresa o cuando a la misma le sea de aplicación un convenio sectorial;

En estos supuestos, el texto del Acuerdo debería identificar con precisión a las partes negociadoras y firmantes, el ámbito funcional y personal, el número de personas afectadas, la vigencia del acuerdo, el código y denominación del convenio de referencia.

Por otra parte, las medidas de igualdad que todos los convenios colectivos deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole, tales como:

Medidas de acción positiva

Como medio para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, debemos extender la inclusión en los convenios colectivos de acciones positivas en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

¹² Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Como criterio general, la fórmula más adecuada de regular las acciones positivas es la de dar preferencia a las mujeres, a igualdad de méritos, ya que son quienes presentan mayores niveles de desempleo, de temporalidad, de exclusión profesional y menores niveles de reconocimiento profesional y retributivo. Sólo deberán ser favorecidos los hombres cuando se trate de medidas que indirectamente contribuyan a la eliminación de discriminaciones por razón del género (por ejemplo si se trata de promover la participación de los hombres en la atención de responsabilidades familiares).

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.
- Tipificar como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, graduando la sanción correspondiente, teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad.

Medidas de apoyo contra la violencia de género

La incorporación en los convenios colectivos de los derechos laborales establecidos en la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la ampliación de esos derechos y la adopción de medidas y campañas para la sensibilización y prevención de la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral, doméstico y social, es una de las materias que debemos seguir impulsando en la negociación colectiva.

También es necesario revisar el lenguaje de los convenios colectivos para eliminar definiciones sexistas o excluyentes y hacer visible la presencia de mujeres en el sector o empresa. En este sentido, debe ser evitado el uso de cláusulas declarativas que asumen la utilización del término masculino como genérico para ambos sexos. Algunas actuaciones que pueden adoptarse en esta materia son:

- Encomendar a la Comisión Paritaria o a la Comisión de Igualdad, si está constituida, la función de revisar y proponer, durante la vigencia del convenio, redacciones alternativas.
- La denominación del convenio o acuerdo colectivo debe hacer referencia a la actividad funcional o a la denominación de la empresa, evitando incluir referencias al colectivo incluido que estén expresadas en términos masculinos.
- La definición del ámbito personal debe mencionar a las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito.
- La definición de las categorías, la descripción de funciones y tareas, y las relaciones que pueda incluir el convenio referidas a salarios, pluses, complementos, ropa de trabajo, etc., deberían reflejar denominaciones neutras (ej. función que realizan, o personal de...).

La acción sindical cotidiana de las organizaciones y representantes de CCOO en los centros de trabajo, debe prestar especial atención a la detección y erradicación de las situaciones de discriminación por razón de género. En esta función es necesario ejercer el derecho legal de la representación sindical y de la plantilla a recibir anualmente información sobre las medidas o políticas de igualdad adoptadas por las empresas, así

como sobre los datos básicos de la composición de la plantilla, desagregados por sexo ampliando, a través de la negociación colectiva, el contenido que debe tener la información anual.

El compromiso de CCOO con la igualdad de género tiene que tener su correspondencia en la conformación de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, para que la presencia de mujeres en las delegaciones de CCOO sea proporcional a su nivel de afiliación y/o a su presencia en la empresa o sector.

9. Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad

En nuestro país una de cada doce personas del total de la población tiene algún tipo de discapacidad; aproximadamente 3,5 millones de personas de las cuales 1,3 millones están en edad laboral y un 28% de todas ellas presentan dificultades severas para integrarse en el mercado laboral. En este grupo conviven desde las personas dependientes que necesitan apoyos específicos, a otro gran colectivo que está plenamente capacitado para tener una vida social y laboral autónoma. Sin embargo en materia laboral este grupo presenta una brecha respecto al conjunto de la población trabajadora, injustificada socialmente. Los problemas que encuentran para su inserción laboral y la falta de acceso al empleo es a su vez la principal causa de riesgo de exclusión social.

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

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

- Fijar compromisos de contratación de personas con discapacidad, iguales o superiores a la Cuota de Reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISM). *“Artículo 38. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”*. Las Comisiones Paritarias de interpretación y aplicación deben incorporar a su actuación periódica la verificación del cumplimiento de la cuota de reserva fijada en el convenio de aplicación.
- Promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad.
- Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva y vigilar que sólo se mantienen mientras duran las causas que legalmente permiten utilizarlas. En todo caso, se deben descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario.
- En aquellos casos en que la empresa utilice la figura del “enclave laboral”, se debe promover la mejora del compromiso legal de inserción laboral, de forma que a la finalización del enclave laboral, la empresa tenga la obligación de contratar, con carácter indefinido, al menos al 25% de la plantilla del enclave, con un mínimo de un trabajador.

10. Condiciones de empleo y trabajo de las personas inmigrantes

El fenómeno migratorio está configurando una nueva situación en el mercado de trabajo español, que ha experimentado una gran transformación en estos últimos años, siendo uno de los más importantes cambios sociales de esta primera década de siglo.

La presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en nuestro mercado de trabajo es ya muy representativa, aunque se concentra más en determinadas zonas geográficas y en sectores como la construcción, la hostelería, el comercio, la limpieza, el servicio doméstico o la agricultura, ocupando casi siempre puestos de trabajo de escasa cualificación, baja retribución y muy alta temporalidad. A esto hay que añadir, el trabajo de personas inmigrantes en la economía sumergida o en actividades no regularizadas, situaciones ambas que llevan aparejada la carencia de derechos laborales y sociales y, en un porcentaje importante, también la explotación laboral y sexual delictiva por parte de mafias y de empresarios sin escrúpulos que se mueven al margen de las normas legales más básicas.

Al igual que entre las personas jóvenes, la fuerte temporalidad y precariedad del empleo en la población inmigrante producen efectos colaterales muy negativos, como la elevada siniestralidad, el desencuentro entre la formación adquirida y el trabajo que realiza, los obstáculos en el acceso a ciertas condiciones laborales generalmente ligadas al empleo estable (formación, promoción, beneficios y prestaciones sociales), condiciones abusivas de trabajo y retribución, además de las extremas dificultades de acceso a una vivienda digna.

Los beneficios que la inmigración produce tanto en el país de acogida, España, como en los países de origen, están sobradamente reflejados en otros documentos sindicales, además de ser reconocidos por las instituciones públicas. Junto a estos beneficios, existen problemas importantes que afectan en primer lugar y en mayor medida a las personas inmigrantes y que repercuten también sobre la población asalariada autóctona y sobre el modelo social. Los problemas se derivan de la desregulación del proceso migratorio, por la ausencia o insuficiencia de canales regulares, mientras que los canales irregulares sustentados en gran medida por las mafias que obtienen grandes beneficios del tráfico ilegal de personas, siguen operando con gran facilidad a pesar del aumento de los controles públicos.

Junto a la política sindical que CCOO despliega para hacer frente a estos problemas en el ámbito de negociaciones con los poderes públicos, es necesario también que la negociación colectiva sea un instrumento de primer orden para combatir cualquier indicio de discriminación o desigualdad de trato en el trabajo hacia las personas inmigrantes, garantizar la aplicación de los derechos laborales y contractuales a este colectivo y la aplicación de condiciones de trabajo dignas comenzando por la erradicación de una práctica bastante extendida cual es la de considerar que dado que estas personas cuentan con permisos temporales de residencia en el país, su contratación debe ser también temporal.

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

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

- Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en las cláusulas generales y específicas de derechos de igualdad.
- Fomentar la contratación indefinida de inmigrantes, rompiendo con la práctica abusiva de vincular el contrato de trabajo con la vigencia temporal del permiso de trabajo concedido.
- Eliminar o reducir las diferencias de salarios que existen en condiciones de trabajo homogéneas o equivalentes.
- Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, a la formación, beneficios sociales, etc.
- Contemplar permisos de media o larga duración, no retribuidos, para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, etc., de familiares cuando estos estén fuera del país, sin perjuicio de los derechos que les corresponda por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.
- Establecer vías de acceso a la formación profesional, a través de las Comisiones Sectoriales de Formación, en aquellos sectores con presencia importante de inmigrantes, incluyéndolos dentro de los colectivos prioritarios.
- Comprometer la impartición, por parte de la empresa, de un periodo de formación inicial, retribuido, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales.
- Introducir en los planes de formación, acciones dirigidas a promover el conocimiento del idioma, legislación básica española, prevención de riesgos, etc.
- Adoptar planes para la gestión de la diversidad en la empresa, donde se integren un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la eliminación de cualquier discriminación y la igualdad plena de derechos y deberes, condición básica para la integración y el mantenimiento de la cohesión social.

11. La responsabilidad social empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial ha experimentado en los últimos años, en todo el mundo, un creciente interés por parte de diversas instituciones y organizaciones, Empresas Multinacionales y Nacionales, Organizaciones Sindicales, Instituciones Académicas, Fundaciones, ONG, Entidades Financieras, etc. Cada vez más empresas han adoptando iniciativas diversas, orientadas a asumir cierto grado de compromiso en temas sociales y medioambientales, que atenúen los posibles efectos negativos de sus actuaciones.

Una situación que en nuestro país se está reproduciendo a cierta velocidad a partir de la proliferación de iniciativas empresariales de diverso tipo e impacto que, sin profundizar, bien pudieran identificarse con iniciativas de responsabilidad social, tratándose, en su mayoría, de grandes empresas multinacionales, pero en las que no se cuenta con la participación e implicación de los sindicatos en estas estrategias empresariales.

Los acuerdos del 9º Congreso de CCOO nos hablan de la Responsabilidad Social de la Empresas en las siguientes términos: *“Desarrollar los aspectos derivados de la adopción de programas de RSE que, más allá del cumplimiento de las leyes y normas, deben sentar las bases de un renovado pacto de las empresas con sus trabajadores y los entornos en los que desarrollan su actividad”*

Para CCOO es imprescindible el papel que la negociación colectiva puede y debe desempeñar en la promoción de estas iniciativas y estrategias. Debemos estar en condiciones de promover la asunción de compromisos pactados en RSE por parte de las direcciones de las empresas y los sindicatos, y a la vez evitar que la práctica de la unilateralidad, que caracteriza la adopción de compromisos voluntarios por parte de las empresas, se convierta en sucedáneo de la negociación colectiva. O peor aún, pretenda, en las relaciones laborales, la sustitución de los sindicatos por otro tipo de organizaciones sociales. Por tanto, el sindicato, en colaboración con otros actores -RLT, empresas, consumidores, proveedores, clientes, etc-, debe situarse como uno de los actores principales de la RSE y de forma especialmente significativa cuando nos circunscribimos al ámbito sociolaboral.

Aunque la experiencia de participación sindical en políticas de RSE es limitada, podemos afirmar que la preocupación de nuestras organizaciones, tanto federales como territoriales, por este asunto es cada vez mayor.

La creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas¹³, da a nuestro trabajo una vertiente institucional novedosa. En su reunión constitutiva, el Consejo acordó constituir cinco grupos de trabajo sobre los siguientes temas: *Crisis económica y nuevo modelo productivo; Transparencia; Consumo e Inversión Socialmente Responsable; Educación, formación y divulgación; Cohesión Social, Gestión de la Diversidad y Cooperación al Desarrollo*. El CERSE puede ser un importante ámbito de diálogo social en esta materia, pero aún no dispone de recursos ni presupuesto, una primera dificultad que debe resolverse en breve.

Debemos insistir en que las prácticas empresariales deben ser más transparentes, más comprometidas y consecuentes en la empresa y el entorno en que desenvuelve su actividad. El compromiso sindical con la RSE sitúa que a la vez que se demanda un salario

¹³ En 2008 desde la Mesa del Diálogo Social se propone la creación de un **Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas** como órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de carácter cuatripartito y paritario, encargado de impulsar y fomentar las políticas de RSE. El Gobierno en reunión de Consejo de Ministros aprueba el RD 221/2008 de 15 de febrero de 2009 que crea y regula el Consejo Estatal de RSE, que se adscribe al Ministerio de Trabajo e Inmigración.

justo y un empleo de calidad se exija transparencia en la toma de decisiones; respeto por el medio ambiente y comportamientos más democráticos en las relaciones laborales.

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

- La creación de espacios de RSE en el seno de las empresas con participación sindical, haciendo más exigible esta reivindicación en aquellas empresas y/o grupos donde se hayan publicitado compromisos de RSE. Los trabajadores y sus representantes, más allá de la consulta, deben participar en los resultados de los balances sociales, en la verificación de las memorias que se incorporan a los informes anuales de las empresas. Y en aquellos casos en los que no exista esa participación sindical, deberemos exigir igualmente el cumplimiento de los compromisos en RSE asumidos unilateralmente por las empresas.
- La formula de los códigos de conducta desarrollados en los ámbitos internacionales y/o las referencias a compromisos RSE en determinados sectores pueden servir de ejemplo a trasladar al ámbito de la negociación colectiva.
- Las políticas de RSE deben servir, también, para evitar que los desafíos de la internacionalización supongan un retroceso a los derechos sociales y laborales. Las múltiples ayudas de carácter público que reciben las Empresas, ya sea para la internacionalización de su actividad, o por los posibles impactos tanto internos como externos sobre las condiciones laborales y socio-económicas, necesariamente han de verse condicionadas a compromisos de RSE, en materia de empleo, de mejora de condiciones de trabajo y en temas medioambientales.
- Por otra parte, como Sindicato debemos dar a conocer nuestra posición y nuestros criterios, difundir nuestras propuestas y estrategias compartir con el Movimiento Sindical Internacional y con las organizaciones con las cuales se coopera, nuestras alternativas en RSE. Además, hay que incorporar criterios de RSE en la gestión de la empresa, desarrollar estrategias en toda la cadena productiva, estrategias de comunicación entre los centros de producción, proveedores y clientes en el terreno.
- Respecto a la Inversión Socialmente Responsable (ISR), resulta indispensable la inclusión de criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno en las pautas de selección de las inversiones. La eficiencia económica no es incompatible con la ISR. En CCOO estamos elaborando nuestros propios indicadores. Podemos intervenir en las siguientes materias: Fondos de Pensiones (Comisiones de Control), juntas de accionistas, elaboración de memorias, desarrollo de códigos éticos en la negociación colectiva, en órganos de gobierno con participación sindical.
- La formación y divulgación de los temas vinculados con la RSE debe ser integral y transversal. Debe afectar al conjunto de la sociedad y debe transmitirse en el conjunto de las políticas formativas a toda la comunidad educativa, haciendo especial hincapié en la enseñanza pública y en la sociedad civil. Los sindicatos que formamos parte de ella, a través de las Comisiones Tripartitas de Formación, debemos tener especial atención a los programas de formación continua, para que, no sólo los representantes de los trabajadores, sino también los trabajadores y trabajadoras reciban formación en esta materia.

- Debemos impulsar la RSE no sólo en las grandes empresas, también tiene cabida en las PYMES, especialmente si vinculamos nuestras propuestas a un modelo de desarrollo socialmente más justo y sostenible.
- Es fundamental la coordinación explícita de los diferentes ámbitos en los que actúa la responsabilidad social (Observatorios, Pacto Mundial, Consejo de Cooperación, CERSE, etc.).

12. Reforzar la negociación colectiva y la intervención sindical

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

Con independencia de que, en el ámbito del Diálogo Social, se abra o no una negociación bipartita para la modificación de la regulación legal de la estructura de la negociación colectiva, también debemos intentar mejorar la actual situación a través de la negociación de convenios colectivos.

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

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

La apertura de nuevos ámbitos de negociación y la modificación del ámbito funcional de un convenio debe tener como referencia la estructura de la negociación colectiva definida por cada Federación estatal para los sectores de actividad incluidos en su ámbito, y desarrollarse según se acuerde a nivel interno si entra en concurrencia con convenios firmados o afecta a empresas incluidas en el ámbito organizativo de otras Federaciones.

La negociación en la empresa tiene que jugar un papel importante en la complementariedad de la negociación sectorial, para lo que hay que asegurar –en el máximo de casos posible- la articulación de los convenios y acuerdos de empresa con los convenios sectoriales, la comunicación de los mismos a las Comisiones Mixtas de los convenios sectoriales respectivos y la participación del sindicato en este ámbito de negociación.

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

12.1 Estructura y articulación de la negociación colectiva

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

- Impulsar acuerdos y convenios sectoriales generales que determinen la estructura y articulación de la negociación colectiva en los diversos niveles del ámbito funcional. Definición de las materias reservadas a cada ámbito y los procedimientos de adecuación, desarrollo y mejora de contenidos en los ámbitos inferiores.
- Promover la vinculación articulada de los convenios de ámbito inferior a los de ámbito superior.
- Ampliar los niveles de cobertura de la negociación colectiva tomando iniciativas de cobertura de vacíos a través, bien del impulso de marcos sectoriales de negociación nuevos, bien, en ausencia de posibilidades reales por inexistencia de patronales u otras causas, a través de iniciativas de extensión de convenios a promover por las organizaciones sectoriales del Sindicato cuando se detecten estos supuestos.
- Contención en la generación de nuevos ámbitos de negociación y en la modificación de los ámbitos funcionales y geográficos que puedan invadir actividades incluidas en el ámbito funcional de convenios preexistentes.
- Notificar a las estructuras federativas y territoriales superiores la intención de creación de nuevos ámbitos de negociación colectiva o propuestas de extensión, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier iniciativa. Una vez firmado un convenio sectorial de nueva creación o producida una extensión de convenio, la organización responsable del ámbito en cuestión debe realizar una amplia difusión del mismo en todos los centros de trabajo.

12.2 Los derechos de participación sindical

- Ampliar los derechos de información, consulta y negociación con una particular atención a aquellas que permitan reforzar el papel de las organizaciones sindicales representativas es un objetivo permanente, junto con la mayor sindicalización de las relaciones laborales en los centros de trabajo, ya que es la organización sindical de clase y con fuerte implantación y representación general, quien puede garantizar de forma más efectiva los derechos individuales y colectivos, desde la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social.
- Fortalecer la acción sindical en los centros de trabajo requiere, por un lado, impulsar la organización de secciones sindicales en todas las empresas en las que tenemos una afiliación suficiente e incrementar su protagonismo directo en las relaciones laborales y los procesos de negociación en la empresa; y por otro lado, avanzar en el reconocimiento del derecho de las estructuras sindicales supraempresariales para intervenir directamente en los centros de trabajo.
- Potenciar una presencia más activa y visible de las Secciones Sindicales en los procesos de negociación en las empresas optando, siempre que sea posible, por que la representación social en las mesas negociadoras esté conformada por delegaciones de los Sindicatos representativos en la empresa.

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

Instrumentos de participación en la empresa, grupo y sector para el análisis de las perspectivas económicas, productivas y de empleo y la adopción de medidas preventivas o paliativas, tanto ante situaciones adversas como en la perspectiva de nuevos desarrollos tecnológicos; dotándolos de recursos suficientes y asegurando la actividad regular de los mismos, promoviendo la eficacia en el desarrollo de sus objetivos.

Potenciación de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, con una adecuada y amplia definición de sus competencias, de los procedimientos para su intervención en las funciones que le son encomendadas; con suficiente dotación de recursos materiales y horas sindicales adicionales para el ejercicio de su actividad.

Además de las competencias existentes en la actualidad, deberían ampliarse las competencias de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos de centro de trabajo, empresa o grupo, en relación a:

- Recibir y evaluar un informe trimestral sobre evolución del empleo.
- Revisar y, en su caso, adecuar el texto del convenio a la normativa legal aplicable.

Y en los convenios sectoriales, ampliar las competencias para:

- Recibir y evaluar los informes trimestrales sobre empleo (contratación, subcontratación, extinción) y los informes anuales sobre situación y medidas para la igualdad de género, de las empresas en donde no existe RLT.
- Realizar un informe, al menos semestral, de la evolución del empleo en el sector.
- Evaluar el grado de aplicación en las empresas de su ámbito de aspectos esenciales del convenio, mediante la realización de encuestas u otros procedimientos similares, al menos una vez durante la vigencia del convenio.
- Revisar el texto del convenio para su adecuación a la normativa legal aplicable.

Recursos para la actividad sindical, como medio de poder abordar las crecientes obligaciones de intervención en nuevas materias (coordinación de empresas que comparten el mismo centro de trabajo; colaboración en la prevención y eliminación del acoso y de las discriminaciones por razón de sexo; control de la subcontratación y del trabajo autónomo dependiente, entre otras).

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

ANEXO I. Negociación de Planes de Igualdad

Las plataformas sindicales presentadas por CCOO incluirán propuestas para negociar medidas y planes de igualdad en el convenio colectivo correspondiente, debiendo tener en cuenta los siguientes criterios:

Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa (sectoriales y grupos de empresas)

Es necesario que estos convenios recojan expresamente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as, o un número inferior si en el sector se considera pertinente, de acuerdo a unos criterios básicos en relación a las siguientes cuestiones:

- Estructura y materias básicas que deben tener los Planes de Igualdad.
 - Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.
 - Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad en cada empresa, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
 - Procedimiento por el cual las empresas afectadas por la obligación de negociar un Plan de Igualdad y la representación sindical en el ámbito de la misma, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial del inicio de las negociaciones y del resultado de la negociación, presentando el texto del Acuerdo en el caso de haberse alcanzado.
 - Contenido mínimo de un informe de evaluación que deberá ser remitido a la Comisión Paritaria Sectorial.
 - Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa (intervención de la Comisión Paritaria como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales si el sector o la empresa están adheridos a alguno de los existentes o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial).
- Deberán establecer, también, medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito.

Se trata de un aspecto fundamental sobre todo de cara a su aplicación en las empresas pequeñas y medianas, sin convenio colectivo propio y que, muy probablemente, no contarán con ninguna posibilidad de negociar a nivel de empresa.

- Y, finalmente, podrán elaborar e implementar un plan de igualdad sectorial, constituyendo para tal fin una comisión de igualdad.

Convenios Colectivos de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras

Deberán negociar un Plan de Igualdad que integre las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa.

Convenios Colectivos de empresa de menos de 250 trabajadores y trabajadoras

El convenio regulará, como mínimo, las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo pudiendo conformar, donde así lo consideren, un plan de igualdad.

Elaboración de un Plan de Igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo

Como norma general, la elaboración del plan de igualdad debería producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del cuerpo normativo del mismo.

Para facilitar este objetivo sería conveniente que la representación sindical contara con un informe de aproximación a la situación en relación a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, así como con propuestas de las posibles medidas y objetivos que podrían conformar el Plan de Igualdad.

Para la negociación de esta materia, la Comisión Negociadora podría, si así lo considera, conformar una Comisión específica que trabaje, de forma paralela, en el diagnóstico, así como en la elaboración de los objetivos y contenidos del plan. En este último caso, los resultados deberán ser posteriormente ratificados por la Comisión Negociadora del Convenio, incluyendo el plan de igualdad en el Acuerdo de firma del Convenio.

Dado que se han negociado algunos Planes de Igualdad con posterioridad a la firma de un convenio colectivo en vigor, es necesario que el contenido del mismo se incorpore al texto del convenio cuando éste se renueve, así como que se adecuen –si fuera preciso- las competencias otorgadas a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio si se le ha encomendado a ésta el seguimiento de la aplicación y evaluación del Plan de Igualdad.

Acuerdo básico para la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad

Cuando las partes negociadoras no consideren posible la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del Plan de Igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, podrán acordar llevarlo a cabo con posterioridad a la firma del convenio, siempre que reflejen en el articulado del mismo, al menos, los siguientes elementos:

- Fijación de un plazo máximo para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adoptar el plan, una vez concluida su elaboración, mediante la firma de un acuerdo por parte de quienes están legitimados para negociar, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la Comisión Negociadora.

- Constitución de una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad, en un determinado plazo de tiempo desde la firma del convenio.
- Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
- Fases y estructura básica del Plan de Igualdad.
- Relación de materias que se abordarán en el marco del plan de igualdad.
- Intervención de la Comisión Paritaria del Convenio en el supuesto de bloqueo de la actividad de la Comisión de Igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

Estructura básica de un Plan de Igualdad

Todo Plan de Igualdad negociado en el marco de un convenio o acuerdo colectivo debe conformarse atendiendo a las siguientes fases:

- Para un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadores y trabajadoras, deberemos realizar un **diagnóstico** de la situación basado en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:
 - Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad (acceso a la empresa, promoción, retribución, segregación ocupacional, conciliación, etc.).
 - Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.
- A partir de los resultados del diagnóstico se marcarán los objetivos del plan de igualdad, en términos que permitan su posterior seguimiento y evaluación. Una vez establecidas las prioridades se realizará la **programación** del desarrollo de las medidas concretas a desarrollar: fijando prioridades, calendario y determinación de personas responsables de llevarlas a cabo.
- Diseñado el plan, y para su **implantación**: deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.
- Para el **seguimiento y evaluación** es necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos fijados. Previo a la evaluación final, la Comisión de Igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado. A estos efectos, es importante incluir cláusulas con el compromiso de realizar evaluaciones intermedias del Plan de Igualdad, más allá de que pudieran haberse concretado evaluaciones de objetivos y/o medidas concretas contempladas en el Plan.

Otros criterios adicionales

- Las organizaciones federales deberían elaborar un mapa de las empresas de más de 250 trabajadores afectadas por el deber de negociar un plan de igualdad, así como un plan de trabajo para priorizar iniciativas sindicales en determinados convenios sectoriales y en determinadas empresas para la negociación de medidas y planes de igualdad, en función de que la situación de desigualdad de género sea muy relevante y de la mayor disponibilidad de las empresas u organizaciones empresariales.
- Las negociaciones de Planes de Igualdad deben contar con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las Secretarías de la Mujer y, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos de CCOO.

ANEXO II. Estadísticas convenios colectivos – Previsión negociación 2010

Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC) de la CS de CCOO

PREVISIÓN NC 2010 - CONVENIOS CON VIGENCIA VENCIDA EN 2009, SEGÚN REGISTRO DEL MTIN HASTA EL 31.10.09								
	Total		Total Empresa		Total Grupo Empresas		Total Sector	
	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores
ACTIVIDADES DIV	239	232.735	199	29.936	5	1.635	35	201.164
AGROALIMENTARIA	197	335.115	117	17.381	3	3.580	77	314.154
FSC	546	434.782	464	68.636	7	4.716	75	361.430
COMFIA Y FSC	1	58.000					1	58.000
COMFIA	94	292.983	74	13.143	4	11.592	16	268.248
FECOMA	75	305.966	42	5.334	2	1.881	31	298.751
ENSEÑANZA	44	194.491	34	7.733	2	9.594	8	177.164
FECOHT	176	878.197	71	93.429	4	11.235	101	773.533
INDUSTRIA	259	364.513	233	60.121	3	519	23	303.873
FITEQA	114	417.972	82	20.922	4	2.674	28	394.376
SANIDAD	76	55.317	61	16.692	1	480	14	38.145
TOTAL	1.821	3.570.071	1.377	333.327	35	47.906	409	3.188.838

Fuente: MTIN - Convenios registrados hasta 31.10.09 y BD de SINC_CCOO

Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC) de la CS de CCOO

PREVISIÓN NC 2010 - REVISIÓN DE CONVENIOS VIGENTES EN 2010, SEGÚN REGISTRO DEL MTIN HASTA EL 31.10.09								
	Total		Total Empresa		Total Grupo Empresas		Total Sector	
	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores
ACTIVIDADES DIV	395	384.385	341	38.975	8	2.684	46	342.726
ACTIVIDADES DIV Y SANIDAD	1	160.000					1	160.000
AGROALIMENTARIA	233	582.094	146	27.793	3	3.859	84	550.442
FSC	861	685.907	737	159.600	16	5.676	108	520.631
COMFIA	160	632.265	128	33.105	9	10.314	23	588.846
FECOMA	153	1.142.356	43	9.409	1	1.376	109	1.131.571
FECOMA E INDUSTRIA	1	6.000					1	6.000
ENSEÑANZA	50	49.249	45	11.295			5	37.954
FECOHT	177	1.206.512	78	24.863	6	15.357	93	1.166.292
INDUSTRIA	315	601.883	280	79.600	11	37.013	24	485.270
FITEQA	118	226.983	98	27.934	4	1.612	16	197.437
SANIDAD	100	86.843	77	18.750	1	4.221	22	63.872
TOTAL	2.564	5.764.477	1.973	431.324	59	82.112	532	5.251.041

Fuente: MTIN - Convenios registrados hasta 31.10.09 y BD de SINC_CCOO

Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC) de la CS de CCOO

PREVISIÓN NC 2010 - CONVENIOS CON VIGENCIA VENCIDA EN 2009								
ÁMBITO TERRITORIAL	Total		Total Empresa		Total Grupo Empresas		Total Sector	
	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores
ANDALUCIA	302	434.225	236	31.993	3	156	63	402.076
ARAGON	63	50.837	44	6.794			19	44.043
ASTURIAS	30	43.789	23	2.146	1	800	6	40.843
CANARIAS	87	114.875	76	6.967	3	608	8	107.300
CANTABRIA	49	10.591	37	5.038	2	868	10	4.685
CASTILLA y LEON	130	91.901	88	8.980	1	132	41	82.789
CASTILLA-MANCHA	74	96.891	52	3.830			22	93.061
CATALUNYA	230	376.980	185	46.279	1	5.000	44	325.701
CEUTA	10	1.789	6	214			4	1.575
EUSKADI	147	134.124	113	15.876	2	165	32	118.083
EXTREMADURA	35	87.703	27	3.178			8	84.525
GALICIA	125	139.967	94	8.123	1	1.424	30	130.420
ISLAS BALEARES	21	52.320	18	2.110			3	50.210
MADRID	113	345.033	95	16.424	3	4.774	15	323.835
MELILLA	1	28	1	28				
MURCIA	30	80.476	16	1.329			14	79.147
NAVARRA	45	31.742	35	5.772	1	480	9	25.490
PAIS VALENCIA	137	202.873	90	11.507	1	380	46	190.986
RIOJA	20	3.156	15	1.044			5	2.112
SUPERIOR A COMUNIDAD AUTÓNOMA	172	1.270.771	126	155.695	16	33.119	30	1.081.957
TOTAL GENERAL	1.821	3.570.071	1.377	333.327	35	47.906	409	3.188.838

Fuente: MTIN - Convenios registrados hasta 31.10.09

Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC) de la CS de CCOO

PREVISIÓN NC 2010 - REVISIÓN DE CONVENIOS VIGENTES EN 2010, SEGÚN REGISTRO DEL MTIN HASTA EL 31.10.09

ÁMBITO TERRITORIAL	Total		Total Empresa		Total Grupo Empresas		Total Sector	
	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores
ANDALUCIA	399	623.732	325	48.444	4	326	70	574.962
ARAGON	115	106.586	90	9.496	1	200	24	96.890
ASTURIAS	78	82.641	60	11.854	1	82	17	70.705
CANARIAS	119	187.357	104	12.446	2	4.260	13	170.651
CANTABRIA	78	44.111	64	7.926	2	88	12	36.097
CASTILLA y LEON	235	182.154	142	10.760	2	301	91	171.093
CASTILLA-MANCHA	91	122.881	66	5.820	1	400	24	116.661
CATALUNYA	316	1.065.199	254	41.574	5	3.785	57	1.019.840
CEUTA	13	3.568	10	568			3	3.000
EUSKADI	155	43.707	142	25.496	3	2.393	10	15.818
EXTREMADURA	39	82.601	25	3.774			14	78.827
GALICIA	169	173.735	126	24.756	6	1.321	37	147.658
ISLAS BALEARES	51	235.427	36	4.311			15	231.116
MADRID	139	306.878	117	27.664	1	30	21	279.184
MURCIA	47	106.251	27	2.187			20	104.064
NAVARRA	66	49.939	51	6.622	2	493	13	42.824
PAIS VALENCIA	161	451.514	122	19.103	2	292	37	432.119
RIOJA	36	26.785	28	3.137			8	23.648
SUPERIOR A COMUNIDAD AUTÓNOMA	257	1.869.411	184	165.386	27	68.141	46	1.635.884
TOTAL GENERAL	2.564	5.764.477	1.973	431.324	59	82.112	532	5.251.041

Fuente: MTIN - Convenios registrados hasta 31.10.09