

# CRITERIOS Y ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL



Área de Política Sindical

# INTRODUCCIÓN

## GUÍA DE UTILIZACIÓN

Al igual que en criterios anteriores, los actuales otorgan una importancia fundamental no sólo al contenido de lo acordado, sino al **procedimiento de negociación** y al momento de **preparación y de evaluación y seguimiento** de la misma, por tanto, no debemos omitir el último apartado, donde la **participación** de las personas afectadas por la negociación, y en particular, de nuestra afiliación, debe adquirir un protagonismo fundamental en la negociación.

A lo largo del documento encontraremos diferentes **enlaces** a normativa, herramientas elaboradas por CCOO de Industria u otros textos y documentos de acuerdos que recomendamos que se consulten. No olvides pasar el cursor por encima para acceder a ellos.

Tendrás acceso a distintas propuestas que se podrán completar con los distintos ejemplos que se incorporan o enlazan.

## Afrontar la responsabilidad de la negociación, en toda su extensión, de una manera ágil, eficaz y participada

Los criterios que presentamos para 2023 son fruto de la realización de grupos de trabajo, debates y jornadas específicas en el conjunto de la organización. Hemos hecho una valoración de los criterios del año 2022 teniendo en cuenta la dificultad añadida a la negociación colectiva que ha supuesto no disponer de AENC para ese año, la alta inflación que ya traíamos de 2021 (6,5%) y las cotas de inflación que llegamos a alcanzar en algunos meses de 2022 (10,8% en julio), debido sobre todo a la subida de la energía y los carburantes tras la invasión de Ucrania que ha arrastrado la subida de los productos de primera necesidad, sobre todo la alimentación. Las empresas están repercutiendo en los precios las subidas energéticas para mantener o aumentar sus márgenes de beneficios, que en muchos casos están en máximos históricos, generando un efecto de segunda ronda sobre la inflación.

También hemos valorado muy positivamente la Reforma laboral que ha permitido gracias a la vuelta de la ultraactividad de los convenios poder negociar sin el chantaje de que éstos decayeran.

El diálogo social tripartito después de haber conseguido importantes acuerdos en 2020 y 2021 (ERTES, Teletrabajo, ley Ryder, SMI, Reforma laboral), ha estado prácticamente paralizado en 2022 con la negativa de CEOE y Cepyme de llegar a acuerdos.



En el diálogo social bipartito ha sucedido lo mismo y ha sido imposible llegar a un AENC (Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva) que hubiera dado seguridad en las negociaciones en un contexto tan imprevisible. Esto ha obligado a afrontar la negociación de los convenios colectivos desde el conflicto con sectores muy movilizados como el del metal, pero que ha dejado acuerdos desiguales en función de la fuerza sectorial. Por otro lado, como hemos venido remarcando durante la implantación de los últimos criterios, la Negociación Colectiva debe ser entendida en su máxima extensión, y por tanto, no sólo hacemos referencia a recomendaciones en Convenios Colectivos Sectoriales o de empresa, sino también a otros acuerdos, por ejemplo en materia de formación para el empleo, planes de igualdad o planes industriales.

### Objetivos a conseguir

- Recuperar la **centralidad** del trabajo, y del convenio colectivo, no sólo como elemento defensor y generador de derechos, sino como un aspecto básico de nuestra acción sindical, que nos permite **poner en valor el papel del sindicato en el reparto de la riqueza y eliminación de desigualdades**.

### Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización

A la hora de abordar este tema, además de los criterios y orientaciones contenidos en este documento, se deberá atender a lo recogido en el documento elaborado por la Secretaría de Acción Sindical Confederal y en el que ha participado CCOO de Industria.

Temas como la flexibilidad laboral y el tiempo de trabajo, movilidad interna y externa, la formación y cualificación, la salud laboral, el respeto a la privacidad, los modelos de representación legal de las plantillas, la conciliación y corresponsabilidad, o los sistemas de financiación de la seguridad social etc. Se verán afectados por esta “transformación digital”, algo que debemos prever y controlar a través de la negociación colectiva y el diálogo social.

- Para ello es fundamental no sólo acertar en el **contenido** de lo negociado, también en el **procedimiento**. Incorporar reivindicaciones más allá del salario y jornada, coordinar la negociación, comunicar y favorecer la participación de las personas trabajadoras afectadas por el convenio, haciendo efectivo el binomio histórico negociación-presión, nos permitirá influir de manera efectiva en las condiciones de vida y trabajo.
- Adaptar el **mapa de negociación** colectiva a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, racionalizando y ajustando su composición y estructura y haciendo el seguimiento y evaluación de los convenios y los procesos de negociación.
- **Fortalecer el marco de relaciones laborales** contrarrestando las estrategias empresariales con las que se pretende reducir costes laborales y externalizar los riesgos y obligaciones empresariales, generando una nueva tipología de empresas, como las multiservicios o los centros especiales de empleo, que devalúan el concepto de trabajo.
- **Participar y anticiparnos en los procesos de cambio** determinado por el desarrollo de la industria 4.0, con efectos directos en el empleo, las

las condiciones de trabajo y su organización, que las empresas pretenden implementar al margen de la representación sindical. Este mismo objetivo deberemos tenerlo ante cualquier movimiento que realice, y sobre todo, que vaya a realizar la empresa y que pueda afectar al presente o futuro de la misma y que pueda tener repercusiones en el empleo o las condiciones de trabajo.

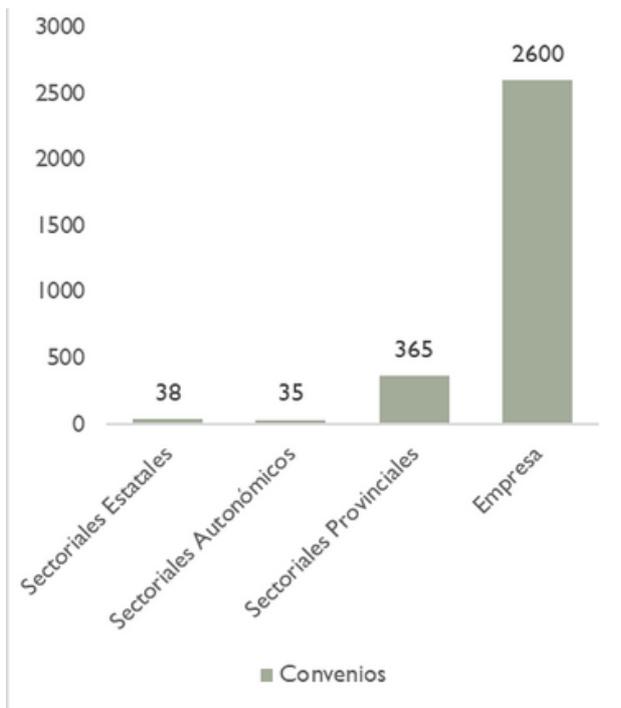
# Índice

- Estructura y mapa de la negociación colectiva, 4
- Política salarial, 6
- Políticas de igualdad, 8
- Juventud, 12
- Formación en la empresa, 13
- Descentralización productiva, 16
- Tiempo de trabajo, 19
- Organización del trabajo, 21
- Salud laboral y Medioambiente, 23
- Empleo y contratación, 26
- Otros derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, 29
- Otros derechos de participación y anticipación ante los cambios, 31
- Chequeo de la estrategia negociadora, 33

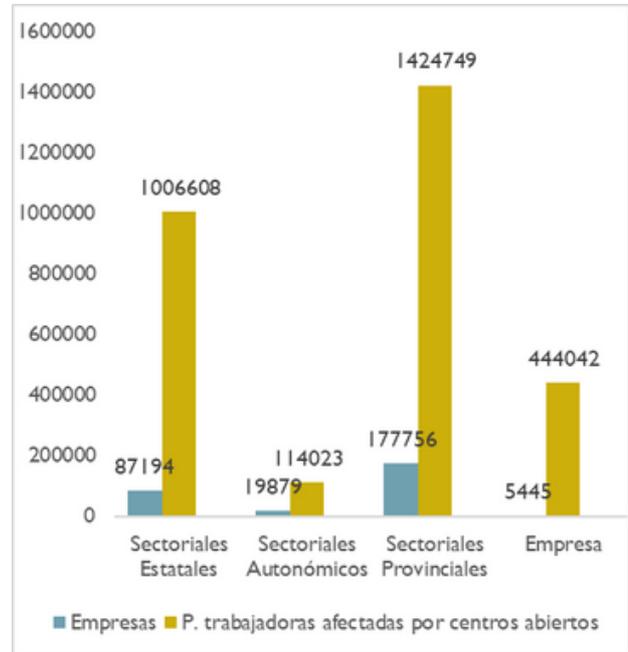
# ESTRUCTURA Y MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conocer el mapa y hacer el seguimiento y evaluación de la negociación para adaptarla a las necesidades de las personas trabajadoras

Para conocer nuestro mapa hemos desarrollado una herramienta de negociación colectiva, [aplicaciones.industria.ccoo.es](http://aplicaciones.industria.ccoo.es) en la que está reflejada la realidad negociadora de nuestra federación y que debemos mantener actualizada, y establece que nuestro mapa es el siguiente:



Cómo se vuelcan y tratan los datos y la no depuración periódica de los mismos en las herramientas, nos lleva a que sea difícil generar estadísticas de manera automática fieles a la realidad. Nuestra herramienta [aplicaciones.ccoo.es](http://aplicaciones.ccoo.es), a través del sistema de alertas a las personas responsables de acción sindical permite que cada persona negociadora maneje su propia información, más aproximada a la realidad.



Independientemente de las posibles desviaciones de la información cuantitativa, lo que la misma nos demuestra es la **atomización de nuestra negociación**. Contamos con un elevado número de convenios provinciales de diversos sectores y subsectores que, sin embargo, afectan a un número muy reducido de personas, con las dificultades para la negociación y aplicación de lo negociado que eso conlleva al reducir la capacidad de presión. Además, esta dispersión de convenios provoca una diversidad de condiciones laborales dentro de un mismo sector. La reforma laboral, con la **vuelta a la prioridad aplicativa del convenio sectorial** sobre todo en lo que se refiere al salario, ha permitido que los convenios colectivos de empresa que proliferaron para reducir las condiciones de los trabajadores y trabajadoras tengan que adaptarse a la referencia sectorial. En 2023 ya se han debido adecuar y hay que estar vigilante para que se apliquen las tablas correctas. Sobre la **ultraactividad** de los convenios también hay que asegurar que no queda reducida por algún acuerdo anterior.

## Propuestas

- Acordar mecanismos de racionalización de la negociación colectiva que sobrepasen el ámbito provincial, ya sean autonómicas o estatales.
- La negociación de la empresa debe servir para adaptar la negociación sectorial a la realidad propia de una empresa, mejorando en todo caso lo previsto en el convenio sectorial.
- El convenio sectorial se establecerá como derecho supletorio en lo no recogido en el convenio de empresa.
- En ultraactividad, no copiar lo que dice el ET actualmente, buscar una redacción sencilla:

*"CC Estatal de Industrias Cárnicas. Art. 4 Ámbito temporal. El presente convenio colectivo tendrá una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante lo anterior, el convenio se mantendrá vigente hasta que se alcance un nuevo convenio que lo sustituya"*

Aquellos convenios que hubieran negociado ultraactividad ampliando el año que marcaba la legislación anterior pero poniendo un tope y que no estuvieran denunciados antes del 31 de diciembre de 2021 deberán cambiar el redactado.

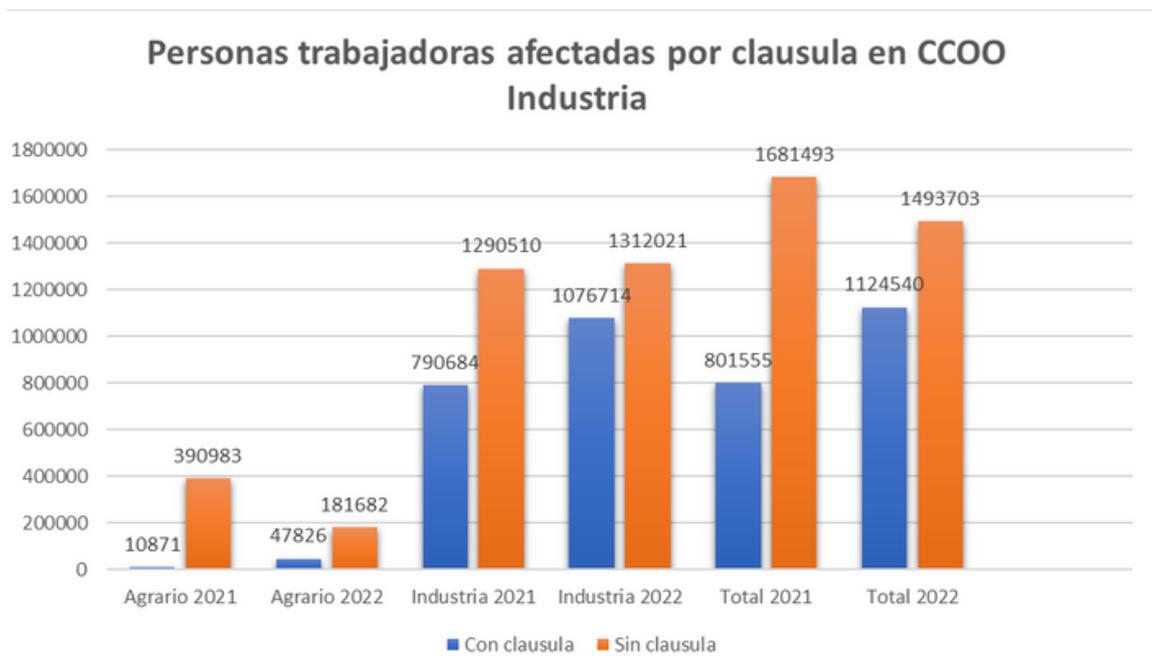
# POLÍTICA SALARIAL

## Para un adecuado reparto de la riqueza y para la eliminación de las brechas salariales.

Los salarios de 2022 han venido marcados por 4 elementos fundamentales:

- La alta inflación. El IPC ya se había disparado en 2021 con un 6,5% pero 2022 llegó a tener meses con un IPC del 10,8%, aunque la bajada de los combustibles y las medidas del gobierno lo han controlado al 5,7% en 2022 sigue siendo muy alto y ha supuesto una importante pérdida de poder adquisitivo para la clase trabajadora
- La falta del AENC que estableciera incrementos salariales de referencia y sobre todo cláusulas de revisión salarial. Esta situación ha provocado la movilización #SalarioOConflicto

- Los datos del Ministerio de Trabajo reflejan que este año, en aquellos convenios colectivos que han tenido efectos económicos, hemos aumentado el número de personas trabajadoras afectadas por cláusulas de revisión en nuestros sectores.
- El acuerdo del SMI 2022, de 1000 euros mensuales, 14.000 euros anuales. Para su aplicación efectiva en muchos de los convenios que lo requiere, como los del campo, se ha reforzado la acción sindical por la actuación coordinada de las patronales agrarias para imposibilitar su aplicación. Tras la subida del SMI para 2023, 15.120 euros anuales deberemos hacer una revisión de las tablas de los convenios.



## Propuestas

- Es necesario el mantenimiento del poder adquisitivo por ello proponemos un incremento salarial entre el 4,5 y el 5%.
- Garantizar incrementos iguales o superiores al IPC a través de cláusulas de revisión adecuadas. Sigue siendo necesario recuperar cláusulas perdidas en muchos convenios en los años de crisis.
- Eliminar o minimizar los efectos de la compensación y absorción sobre el incremento salarial pactado.

*CC Actividades Agropecuarias de la Provincia de Alicante. "En las empresas en que se vinieran abonando importes superiores por este concepto, se seguirán abonando los mismos, respetándose los derechos adquiridos sin proceder a la absorción o compensación, reconociéndose tales mayores importes a las nuevas contrataciones".*

*CC Sidero Cantabria. CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.*

- La subida del SMI para 2023 a 15.120 euros anuales nos obliga a revisar las tablas de los convenios y llevarlo al salario base en el caso de que algún nivel salarial estuviera por debajo, sin complementos. No valen redacciones genéricas que digan que ninguna persona estará por debajo del SMI.
- Establecer una estructura salarial en la que se definan todos los componentes salariales, incrementando y dando mayor estabilidad a los fijos. Los complementos variables sujetos a resultados económicos empresariales deben garantizar el adecuado control sindical.
- Desarrollar, de manera participada, los sistemas de previsión social, no sustitutivos, y siempre complementarios, del régimen público de prestaciones de la Seguridad Social.
- Incluir medidas que traten de detectar, corregir o eliminar la brecha salarial de género y otras derivadas de cualquier circunstancia personal o social. Es fundamental hacer una buena valoración de puestos de trabajo (Ver capítulo Organización del trabajo) Consulta documento confederal sobre brecha.
  - o Acordar incrementos lineales para evitar el incremento desigual de los salarios.
  - o Acceder anualmente, salvo que acordemos un período inferior, y trasladar a la plantilla el registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, segregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajos iguales o de igual valor en los términos del artículo 28 ET.
  - o Establecer mecanismos que corrijan la brecha salarial de género detectada: estableciendo incrementos adicionales a determinados grupos o categorías más feminizadas, estableciendo un sistema de valoración objetiva de puestos reclasificando a las trabajadoras para garantizar una retribución igual por un trabajo de igual valor, etc.

# POLÍTICAS DE IGUALDAD

**La igualdad de trato y oportunidades (con independencia del sexo, edad, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, origen, estado físico o mental o cualquier otra circunstancia personal o social) debe regir el sistema de relaciones laborales de nuestros centros de trabajo y por tanto ha de ser una prioridad en la negociación.**

La situación de desigualdad en el ámbito laboral sigue siendo una realidad palpable y visible que condiciona los derechos laborales, sociales y económicos de las personas trabajadoras, a pesar de contar con normativa para contrarrestar esta realidad. La ley proporciona instrumentos correctores fundamentales, como pueden ser los

planes de igualdad y medidas concretas, pero siguen remitiéndose a la negociación colectiva para que sea ésta la que desarrolle, no solo lo previsto en la legislación, sino que contemple aquellas otras medidas, que fruto de la labor de nuestra vigilancia, hayamos detectado en las empresas de nuestro ámbito y así todos y cada uno de los centros de trabajo puedan quedar libres de discriminación sexista, orientación sexual, edad, origen, estado físico o mental o cualquier otra circunstancia personal o social. Es la negociación colectiva nuestro motor de empuje, nuestra fuerza sindical para conseguir mover la balanza a la equidad, la igualdad y la justicia social. La formulación de medidas no siempre es fácil, pero debemos alejarnos en el momento de la negociación de la postura de dejar caer las medidas dirigidas a corregir y eliminar las desigualdades, estas deben ser prioritarias.

## Propuestas

- Revisar el articulado para evitar discriminaciones directas o indirectas del mismo. Por ejemplo, por clasificar inadecuadamente, por contemplar requisitos de acceso que excluyen indirectamente a personas de un sexo determinado, por la subjetividad de determinados procedimientos, etc. Adaptando el lenguaje para hacerlo inclusivo y no sexista. No se pueden permitir las cláusulas tipo “el lenguaje utilizado engloba a los trabajadores de ambos sexos”.
- Negociar la obligatoriedad de cumplir con el 2% de reserva de plantilla en las empresas para personas con discapacidad y no sustituirlo por otras fórmulas como los Centros especiales de empleo.
- Negociar protocolos de acoso en aquellas empresas que no estén obligadas a tener un plan de igualdad
- Recoger como falta grave o muy grave el acoso discriminatorio por género, raza, orientación, identidad sexual o expresión de género, etc. y negociar protocolos de prevención y actuación ante estas situaciones, haciendo hincapié en los casos de acoso sexual y por razón de sexo que vienen recogidos expresamente en el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

- Acordar medidas de sensibilización y formación para la plantilla en materia de igualdad con cargo a la empresa.
- Introducir en los convenios glosarios con los nuevos términos y definiciones.
- Incorporar medidas que fomentan la corresponsabilidad: información de que determinados derechos que se creen asignados solo a las madres también pueden y deben ser ejercidos por los padres (por ejemplo, el cuidado de lactante).
- Mejorar de los permisos retribuidos (duración, fraccionamiento, etc.)
- Dotar de los mismos derechos que la reducción de jornada por cuidados a la adaptación de jornada.
- Ampliar las competencias de las comisiones paritarias de los convenios para que tengan la capacidad de hacer el seguimiento de la implantación y efectividad de las medidas que pretenden garantizar la igualdad, posibilitando su decisión en caso de discrepancia en su aplicación.
- Impulsar la creación de comisiones de igualdad en los convenios sectoriales (*CC Industria Siderometalúrgica de Bizkaia Art. 27*)
- Incorporar y desarrollar en el articulado medidas que garanticen la seguridad en el centro de trabajo, el acceso y la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género.
  - Desde el momento de la denuncia conseguir la protección como si se tuviera la acreditación de víctima de violencia de género

Consulta nuestra guía



## En materia de planes de igualdad



El Real Decreto-Ley 6-2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a negociar planes de igualdad.

Aunque esta nueva regulación sería mejorable, debemos aprovechar las herramientas de las que nos dota para negociar adecuadamente los planes de igualdad.



Consulta nuestra Guía práctica para elaborar un plan de igualdad elaborada por la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO Industria.

## Propuestas

- En caso de negociarse por Grupo se deberá diferenciar dentro del diagnóstico y auditoría los distintos centros que lo componen.
- El convenio colectivo recogerá los criterios para la negociación de los planes de igualdad.
- Establecer una formación mínima para la RLPT en materia de igualdad de género, previa a la negociación de planes de igualdad. Siempre con crédito horario adicional.
- Acordar crédito horario sindical adicional, el necesario para la negociación del Plan de Igualdad.
- Establecer en convenio cómo se constituye la Comisión de Igualdad y la figura del delegado/a de igualdad con crédito horario y derechos sindicales, en todos los centros de trabajo.
- Establecer en convenio que la Comisión de Igualdad compuesta por la Representación de la Empresa y la RLPT acordará quién realizará el diagnóstico, cómo y qué datos utilizará para su elaboración.
- Acordar la utilización de la herramienta del Ministerio de Trabajo para la Valoración de Puestos de Trabajo.
- Añadir a las medidas obligatorias a negociar violencia de género, seguridad y salud en el trabajo y comunicación no sexista.
- El plan debe recoger:
  - o La descripción de la empresa y el compromiso de la dirección.
  - o Un resumen del diagnóstico que justifique las medidas que recoja.
  - o Objetivos generales.
  - o Objetivos específicos, alcanzables y expresos, con porcentajes preferiblemente.
  - o Medidas concretas y que realmente puedan ser evaluadas y sancionadas en caso de incumplimiento.
  - o Descripción real y clara de los puestos de trabajo.
  - o Definición de polivalencia eliminando frases genéricas.
  - o Valoración de puestos de trabajo que garantice el objetivo de igualdad retributiva.
  - o Mecanismos de evaluación y seguimiento.
  - o Una comisión paritaria con competencias que permita la implantación y cumplimiento de lo acordado.

- Garantizar el cumplimiento de lo acordado mediante:
  - o Acción sindical como primera opción.
  - o Sistemas de mediación y arbitraje.
  - o Denuncias en Inspección de trabajo.
  - o Conflictos colectivos.
- Como en el caso de los convenios colectivos, en los planes de igualdad el procedimiento de negociación será fundamental.
  - o Será importante la coordinación con las secretarías de mujeres e igualdad del ámbito correspondiente.
  - o La plantilla, y no sólo la RLPT que esté en la mesa de negociación deberá conocer que se está negociando el plan y ser partícipes del mismo.

## Igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI

### Propuestas

- Introducir cláusulas genéricas de igualdad de trato y no discriminación.
- Introducir el término LGTBI en el texto del convenio y llevar la LGTBIfobia al régimen disciplinario.
- Garantizar la extensión de todos los derechos sociales a toda la plantilla, independientemente del modelo de familia que hayan elegido.
- Cláusulas que aborden la igualdad de trato para la personas LGTBI en diferentes áreas del convenio.
- Cláusulas que garanticen el derecho a transdecidir y permitan garantizar el mantenimiento en el empleo, el desarrollo profesional y un ambiente de trabajo adecuado para las personas que deciden iniciar los trámites para el cambio de sexo
- Introducir en los protocolos de acoso las situaciones de acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género



Además, puedes consultar la [Guía](#) “Igualdad y diversidad en los convenios colectivos”.

# JUVENTUD

**Debemos incluir propuestas que afecten a la juventud en la totalidad de la acción sindical para crear empleo estable y de calidad para las personas jóvenes.**

Las personas jóvenes están sometidas a la precariedad, un alto porcentaje tiene la necesidad de emigrar o no puede tener un proyecto de vida, queremos que emigrar sea una opción, pero, nunca una obligación. Debemos marcarnos el objetivo de incluir a las personas jóvenes en nuestras propuestas y poner todas las herramientas a su disposición para que accedan a un empleo de calidad estable y digno.

## Propuestas

- Priorizar la oferta formativa de la empresa para los y las jóvenes.
- Mejorar las condiciones de los nuevos contratos formativos determinando los puestos, actividades o grupos profesionales que pueden desempeñar.
  - Contrato en alternancia. Subir los porcentajes de retribución salarial que marca el E.T. (60% 1º año-75% 2º año)
  - Contrato para la práctica profesional. Mantener la retribución salarial del grupo profesional al que pertenezca y nunca ampliar a más de un mes el periodo de prueba.
- Adquirir compromisos de conversión de los contratos formativos y las prácticas no laborales en indefinidos. Marcar un porcentaje
- Incentivar medidas de acción positiva que favorezcan la contratación de jóvenes y no sólo mediante contratos formativos, por ejemplo, el contrato de relevo (fijando una edad máxima del relevista), contratos de interinidad, etc.
- Eliminar dobles escalas salariales de carácter indefinido y vincularlas a la adaptación y formación de la persona. Evitar la utilización de pluses personales que evitan la doble escala.
- Prevenir y actuar ante el fraude con las prácticas laborales y no laborales. Para más información se puede consultar la Guía Aprendices Becari@s y trabajo precario
- Acordar la remuneración de las prácticas no laborales.
- Realizar un seguimiento de la formación garantizando que sea adecuada:
  - Garantizar que recibe un curso básico de prevención de riesgos de la actividad que va a realizar en la empresa.
  - Favorecer el uso de los servicios colectivos de la empresa al alumnado. Crear una bolsa de trabajo para estas personas o darle prioridad para cubrir determinadas vacantes.
  - Priorizar las prácticas que permitan la obtención de un título o certificado de profesionalidad.
  - Mejorar la información que las empresas están obligadas a aportar en esta materia a delegados/as y comités de empresa y ampliar su intervención (p.ej. Acordar la asistencia a las reuniones entre tutores/as, empresa y alumnado).
  - Limitar la duración, el número y uso de contratos formativo.
  - Fijar un número máximo de becarios/as por tutor, limitar en número de personas en prácticas.

# FORMACIÓN EN LA EMPRESA

**Una acción y negociación absolutamente necesaria para el mantenimiento del empleo y el desarrollo profesional, en un escenario cambiante.**

Nuestra Acción Sindical y la Negociación colectiva, en particular, no sólo determinan las orientaciones de las modificaciones legislativas a futuro sino que permite ampliar los derechos recogidos legalmente y dotarnos de herramientas de participación sindical, siempre que seamos capaces de mantener la reivindicación a lo largo de la negociación.

## Propuestas

- Constituir Comisiones paritarias de formación en todas las empresas que soliciten formación bonificada; y en aquellas que aunque no opten a formación bonificada tengan de más de 50 personas trabajadoras en plantilla o aquellas que tengan más de un centro de trabajo con competencias específicas, entre ellas, la de negociar el plan de formación entre empresa y representación unitaria y/o sindical.

*“Esta comisión tendrá entre otras que acuerde, las siguientes competencias: Analizar anualmente las necesidades formativas de las personas trabajadoras en relación a la actividad de la empresa y de sus propias inquietudes en cuanto a su itinerario profesional en la misma. Elaborar el plan de formación de empresa anual, sobre la base del diagnóstico realizado en el párrafo anterior. Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en el centro de trabajo, así como de las resoluciones adoptadas respecto de las mismas y, en su caso, de los motivos de desestimación, mediando en los casos que la persona trabajadora lo solicite. Ser informado del alumnado en formación dual que realicen prácticas en el centro de trabajo, así como de los tutores adjudicados, estudios que cursan, horarios de prácticas y tutorías, convenio de colaboración con el centro formativo, nombre del alumnado, etc. Ser informado del alumnado de formación profesional que realizan prácticas en el centro de trabajo, así como de la realización de otras prácticas no laborales realizadas en virtud de convenios de colaboración suscritos con Universidades u otras Instituciones, aportando éstos. En el caso de aquellas empresas que, teniendo más de un centro de trabajo, y la suma de la plantilla de los mismos alcancen 50 o más personas trabajadoras, estas deberán informar de las acciones formativas llevadas a cabo, si fueran requeridas para ello, a las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito del presente convenio”.*

- El tiempo dedicado a la formación, debe considerarse tiempo de trabajo efectivo.
- Mejorar los derechos de información a la RLPT, en concreto:
  - o Recoger una cláusula que obligue a las empresas a informar a la RLPT de las acciones formativas que se prevean realizar no sujetas a bonificación en los mismos términos que las sujetas a bonificación.
  - o Las empresas aportarán a la RLPT, anualmente, el crédito disponible para formación, con el fin de poder realizar propuestas en base a dicho crédito, y la utilización o no del mismo.

- Regular las condiciones en las que se debe acceder al permiso individual de 20 horas anuales de formación para cada persona trabajadora que indica el ET en su artículo 23.3. Por ejemplo, eliminando el requisito del año de antigüedad, recogiendo mecanismos de resolución de conflictos, estableciendo el procedimiento de disfrute del permiso o el procedimiento de disfrute y consumo de la acumulación de horas que puede llevarse a cabo hasta en 5 años. **Garantizando el acceso real a las 20 horas a todas la personas trabajadoras.**

*“Independientemente de la antigüedad en la empresa, las personas trabajadoras que soliciten ejercer su derecho a formarse a cargo de las 20 horas de permiso retribuido que indica el Estatuto de los Trabajadores, elegirán la formación que desean realizar, siempre que ésta esté relacionada con la actividad de la empresa. En caso de existir disconformidad por la empresa con el tipo de formación, horario o cualquier otra circunstancia, la discrepancia se someterá a negociación en el seno de la empresa con la participación de la RLT, si no existiera, la persona trabajadora podrá estar asistida en dicha negociación por la organización sindical que elija de entre las firmantes del convenio. En caso de llegar a acuerdo, la persona podrá iniciar su permiso retribuido en los términos acordados. En caso de desacuerdo, se someterá a mediación de la Comisión Paritaria de Formación de la empresa, si existiera o en su defecto en la Comisión Paritaria del Convenio. La empresa sólo podrá proponer formación a cargo de esas 20 horas, en el caso de que las acciones formativas propuestas por la misma hayan sido negociadas previamente con la RLT o asumidas voluntariamente por la persona a la que va dirigida. En ningún caso prescribirá el derecho a las 20 horas anuales, pudiendo acumularse las mismas por períodos de hasta cinco años. En caso de que no se hubiera ejercido este derecho y la empresa demostrara que no había sido debido a los impedimentos puestos por su parte, se retribuirán estas horas en tiempo de descanso en los términos establecidos en el presente convenio”*

- Favorecer el acceso por los trabajadores y trabajadoras a los Permisos Individuales de Formación (PIF). Su denegación deberá estar debidamente acreditada, motivada y razonada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona solicitante y a la RLPT de la empresa. La empresa además deberá informar y dar la documentación necesaria a quien lo solicite. Se pueden establecer criterios de prioridad: por colectivos, estudios, etc. favoreciendo determinados niveles de cualificación.
- Obligación de facilitar la documentación necesaria que acredite la experiencia profesional de la persona trabajadora, a petición de ella misma o de la RLPT, para favorecer su solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral según establece el RD 1224/2009.
- Regular la posibilidad de cambios de turno o adaptación horaria que permita la asistencia a clase para aquellas personas que cursen formación reglada.
- Negociar excedencias para la formación entre 4 meses y un año con reserva del puesto de trabajo.
- Reconocer al alumnado que haya participado en programas de FP en Alternancia, derecho preferente de ingreso en la empresa donde hayan desarrollado su actividad laboral
- Acuerdo en el sometimiento obligatorio al procedimiento de Mediación previsto en la Fundación Estatal para la Formación para el empleo u organización que la sustituya, en caso de discrepancia en los planes de formación de empresa.

- Constituir comisiones paritarias de formación dentro de las Comisiones de Interpretación de los convenios

*“Las organizaciones firmantes de este convenio, conscientes de la importancia que tiene para la cualificación de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas, constituirán una comisión paritaria de formación que estará formada por dos personas por parte patronal y dos por parte sindical, que serán designadas por cada una de las organizaciones y cuyas funciones serán:: a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes perfiles profesionales y cualificaciones. b) Proponer y participar en la elaboración de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles. c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados. d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas del alumnado que sea recibido por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas. e) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con la información a los representantes de los trabajadores sobre las acciones formativas, y sus efectos en la contratación. f) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional. g) Todas aquellas funciones que, en cumplimiento de lo acordado en el Convenio, le sean asignadas por la Comisión paritaria del convenio. h) Colaborar con las comisiones paritarias sectoriales y/o estructuras sectoriales en la elaboración del plan de referencia sectorial a través de FUNDAE”.*

# DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

## Coordinación y límites a la externalización para garantizar la estabilidad y calidad en el empleo

Con los procesos de externalización de actividades o servicios las empresas pretenden abaratar costes e incrementar sus beneficios a costa de los derechos y las condiciones laborales de las personas trabajadoras. El RD 32/2021 introduce en el apartado 6 del art. 42 ET la garantía de la aplicación del convenio sectorial de la actividad desarrollada en la subcontrata o subcontrata por lo que se corrigen en parte

la práctica empresarial de precarización a través de convenios de empresa por debajo del sectorial. Aun así, nuestro objetivo es poner freno y limitar las externalizaciones por lo que planteamos 3 ámbitos de actuación que deben estar coordinados e interactuar entre sí:

- Marco sectorial.
- Acción sindical en la empresa principal.
- Acción sindical en el marco de la empresa auxiliar.

## Líneas de trabajo en el marco sectorial

### Propuestas

- Establecer mecanismos de diálogo y participación entre RLPT y empresa ante estos procesos de externalización.

*Artículo 41 cc de aceites y sus derivados para Castellón y Valencia. Estabilidad en el empleo “Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una comisión mixta formada por un miembro por cada parte, empresa y comité de empresa o representantes legales de los trabajadores/as para empresas de diez o menos trabajadores o de dos por cada parte en empresas de más de diez trabajadores/as, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes.*

*La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a y trabajadores/as de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la comisión mixta”.*

- Incluir cláusulas que garanticen la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal cuando se mantenga la actividad o el servicio.



Como vimos en los Criterios anteriores sólo existe Sucesión de empresas conforme el art. 44 ET, con la consiguiente obligación del empresario entrante de subrogarse en la posición del saliente, cuando se haya producido el traspaso entre ambos de los elementos patrimoniales necesarios para el desarrollo de la actividad, de no poderse llevar a cabo sin los mismos, o cuando el nuevo contratista asuma a una parte sustancial del personal del anterior, de no precisarse medios materiales de relieve para su realización.

"Cuando una empresa cese en la prestación de los servicios contratados a un cliente, público o privado, por finalización del contrato concertado con éste, cualquiera que fuese su causa, la nueva empresa prestataria de tales servicios, sea cual fuere la forma jurídica que revista, queda obligada a subrogarse en la relación laboral de los trabajadores o trabajadoras adscritas a la contrata, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de aquella, respetando la antigüedad y las condiciones de trabajo que tuvieran los trabajadores y trabajadoras. La subrogación procederá igualmente respecto de las personas trabajadoras que se encuentren sin prestar servicio por estar su contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas legalmente establecidas".

- Reforzar el ámbito funcional del convenio sectorial que pueda verse afectado por la descentralización.

## Acción sindical en la empresa principal

### Propuestas

- Hacer un mayor uso de los derechos de información y consulta recogidos en el ET.
- Incluir en los convenios derechos efectivos de información, coordinación e intervención sobre las actividades externalizadas a otras empresas, así como competencias de tutela sobre las personas trabajadoras de las contratas.
- Establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes, identificando las actividades que pueden ser subcontratadas con el objetivo de limitar la extensión abusiva de la subcontratación de actividades.
- Vigilar que no hay cesión ilegal de personas trabajadoras; identificar las actividades que se realizan con estas empresas, conocer las condiciones de trabajo que aplican a sus trabajadores y trabajadoras y promover en su caso su sustitución por otras más solventes.
- Acuerdos Marco de aplicación en los complejos industriales donde concurren (estacional o permanentemente) un elevado número de contratistas, implicando en ellos a las Empresas Principales.
- Establecer por convenio colectivo que el convenio de aplicación de la contrata y subcontrata, que realiza parte de la actividad principal de la empresa es el convenio de la empresa principal. En el caso que la contrata y subcontrata no realizara actividades que formen parte de la actividad fundamental de la empresa, será el sectorial correspondiente, respetando el de empresa si existiera y mejorara las condiciones del sectorial.
- En este sentido cabe destacar la cláusula firmada al amparo del XIX Convenio Colectivo de SEAT y que se puede consultar en Criterios anteriores.

## Acción sindical en el marco de la empresa auxiliar

### Propuestas

- Reforzar la estabilidad en el empleo, convirtiendo en contratos indefinidos aquellos temporales como consecuencia de la existencia de una necesidad permanente de la contratista.
- Coordinación entre las Federaciones afectadas por la actividad de las EMS.
- En las comisiones creadas en el marco de negociación de convenios de empresa de estas EMS, en aplicación del principio de especificidad, se está aplicando el convenio colectivo del sector en función de la actividad que realice el trabajador y trabajadora.
- Vigilancia de los acuerdos que permiten aplicar el convenio sectorial de la actividad que realiza el trabajador o trabajadora de la empresa auxiliar.

# TIEMPO DE TRABAJO

## Reducir el tiempo efectivo de trabajo y garantizar el ejercicio de la conciliación, elemento de gran valor para los trabajadores y trabajadoras

La reducción de la jornada es un elemento esencial de nuestras plataformas que, en los últimos años había perdido fuerza a favor de otros elementos del tiempo de trabajo (distribución de la jornada, descanso, vacaciones, horarios, turnos, etc.). El tiempo de trabajo es esencial para la organización de la vida de las personas, para su salud física y mental y tiene importantes repercusiones en su remuneración. Pero también lo es para la empresa, que jugando con los distintos elementos pretende abaratar costes. Además, nos encontramos con un entramado empresarial de mentalidad muy anticuada donde el presencialismo y la disponibilidad permanente del trabajador o trabajadora consideran que aportan un mayor valor y productividad a su trabajo, lo cual sabemos que es falso. En 2022 se ha producido, en algunos de nuestros sectores, una reducción de jornada gracias a la movilización .

### Propuestas

- Reducir la jornada anual por debajo de la media del convenio sectorial (1752 según el SINC) y del convenio de empresa (1724).
- Garantizar la participación de la RLPT en la distribución de la jornada anual, en la elaboración del calendario laboral, en la distribución irregular, bolsa de horas, adaptación de la jornada, etc.
- Establecer plazos para la negociación de calendarios y articular mediaciones y arbitrajes si no hay acuerdo.
- Pactar los términos del ejercicio de la adaptación de jornada por razón de conciliación. Flexibilidad de entrada y salida, horarios intensivos, acumulaciones de horas, concentraciones de jornada, distribución irregular por períodos, compatibilidad con el trabajo a distancia, etc. Fórmulas para garantizar que no se repercute en el desarrollo profesional de la persona que la solicita.

El RD 6/2019, de 1 de marzo al que aludimos en el apartado de igualdad, en su artículo 10 modifica el apartado 8 del art. 34 del Estatuto estableciendo que será en la Negociación Colectiva donde se pactarán los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, acomodándose a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

En caso de que la NC no lo aborde, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días que finalizará con un escrito de la empresa comunicando la aceptación, planteando una propuesta alternativa que posibilite la conciliación y cuidado de hijos o hijas hasta que cumplan doce años o la negativa a su ejercicio indicando las razones objetivas de su negativa.

- Mejorar y garantizar el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.
- Acordar el sistema de organización y documentación del registro de jornada. Será importante también establecer cuándo y de qué manera se va a hacer entrega a la persona trabajadora y a la RLPT de los registros periódicos que se vayan realizando.



Consulta el documento que editamos sobre acción sindical ante las modificaciones legales en materia de jornada y los elaborados por la Secretaría de Acción Sindical de CCOO sobre El Registro de la Jornada de Trabajo y recomendaciones en materia de Registro de Jornada y Protección de datos elaboradas.

- Eliminar las horas extraordinarias como práctica habitual en las empresas para atender trabajos ordinarios. En caso de realizarse acordar que se disfruten con un tiempo superior al tiempo trabajado.

# ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## Impulsar la intervención sindical en la organización del trabajo como elemento prioritario de la acción sindical

Tradicionalmente hemos dejado en manos de la empresa muchos de los temas que tienen que ver con la organización del trabajo. Desde CCOO de Industria queremos afrontar este tema de forma transversal a todas las materias de negociación.

### Propuestas

- Regular el derecho a la desconexión (por ejemplo, con configuración del teléfono o correo para no recibir nada fuera de la jornada laboral)
  - Formación a toda la plantilla en desconexión digital.
  - Introducir en el régimen disciplinario incumplimientos en este tema.
- Regular las condiciones del teletrabajo o trabajo a distancia, derechos y obligaciones de la persona que teletrabaja y de la empresa, por ejemplo, en materia de salud laboral, igualdad, conciliación y libertad sindical.
  - Participar en la decisión de qué puestos de trabajo son susceptibles de teletrabajar.
  - Definir con garantías qué es el lugar de trabajo (presunción de laboralidad en los daños de la salud que ocurran en el tiempo teórico de trabajo)

Consulta nuestra Guía de Teletrabajo publicada tras la entrada en vigor del RD ley 28/2020 de trabajo a distancia.



- Regular la jornada irregular, no dejar su aplicación sólo a lo que dice el ET.
  - Participación de la RLPT.
  - Acordar plazos razonables
  - Cuando la bolsa es positiva, organizar el desarrollo de los descansos fijando una fecha tope para el disfrute.
  - Cuando la bolsa es negativa fijar una fecha tope para la recuperación.

- Acordar la revisión y adaptación de la clasificación profesional a grupos profesionales, y establecer el uso de la herramienta de Valoración de Puestos de trabajo del Ministerio.
- Acordar sistemas de información y negociación sobre la causalidad, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones en caso de movilidad entre grupos sin que se pueda invocar causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida y garantizando la retribución conforme a las funciones de mayor nivel.
- Regular la movilidad funcional en el ámbito del convenio de acuerdo a las características de cada empresa.
- Definir qué es la disponibilidad y especificar que tendrá la consideración de tiempo de trabajo el tiempo de disponibilidad localizada, aunque no se presten servicios, y la persona trabajadora se encuentre en su propio domicilio, si está en unas condiciones en la que se "restringe considerablemente" la posibilidad de realizar otras actividades, y limita de forma objetiva su capacidad para dedicarse a sus intereses personales y sociales.
- Acordar sistemas de incentivos.
  - o Participación y formación de la RLPT en el sistema de métodos y tiempos.
  - o Abordar los movimientos repetitivos, sobreesfuerzos, cargas desde la vigilancia de la salud
  - o Intervenir en la medición de la actividad y los coeficientes que se aplican para la determinación de los descansos.
  - o Acordar sistemas de evaluación del desempeño para el colectivo técnico y administrativo
- Aprovechar los derechos que otorga el artículo 64 del ET que nos da amplias posibilidades de actuación para intervenir en la empresa. Desarrollar estos derechos en el texto del Convenio colectivo

# SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE

**La acción sindical y NC debe intervenir en la gestión empresarial, organización y condiciones de trabajo para prevenir y reducir el impacto en la salud y medio ambiente.**

Con 770 muertes en accidentes de trabajo computados hasta noviembre de 2022 desde el inicio de ese mismo año, podemos afirmar que la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos normativos posteriores necesita complementarse con nuevos derechos articulados en la negociación colectiva, sin que esto se traduzca en el traslado de la normativa a los convenios, revelados del todo insuficientes. Hablamos, en todo caso, de desarrollar nuevas competencias en el ámbito de la empresa que refuercen las obligaciones empresariales y garanticen los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito.

La Negociación Colectiva es indispensable para poder enfrentar una situación en la que las condiciones de trabajo, las modalidades de contratación, la precariedad, el miedo a la inestabilidad en el empleo y la reestructuración continua de las empresas (recrudecida con la Guerra en Ucrania por el alza de los costes energéticos y la interrupción de la cadena de suministros) se suma con las políticas desarrolladas por gobiernos, empresas y el conjunto de

entidades dedicadas al negocio privado con la salud, incluida la salud laboral, para desmontar el sistema de protección definido en la Ley 31/1995. En materia de sostenibilidad medioambiental, cabe decir que, a través de distintos programas de financiación pública, los cambios normativos en materia medioambiental y sociolaboral han tenido un calado nunca antes visto. Y no sólo circunscrito a la descarbonización de la economía, indispensable para la marcha de las empresas en el medio plazo, si no también a la circularidad de sus procesos productivos como mejor garante para incrementar la productividad.

El sindicalismo afronta el reto prioritario de defender el puesto de trabajo con adaptación al medio de la actividad fabril; el empleo de calidad y una transición justa llevando a cada convenio propuestas de participación que implique a las empresas y a las plantillas con el compromiso común de la viabilidad empresarial y el empleo de calidad y sostenible.

En CCOO seremos, debemos y podemos ser, mediante la negociación colectiva y la creación de nuevos espacios de intervención, el nexo que vincule cambios normativos, voluntades transformadoras y fondos económicos.

## Salud laboral

### Propuestas

- Incremento y mejora de facultades y competencias de los/las Delegadas de Prevención(DP).
  - o En el apartado de “información con suficiente antelación” cabe añadir Documentación relativa a las convocatorias de reuniones del CSS, etc. Aquellos documentos relacionados con el artículo 23 de la LPRL).
  - o Propuesta de creación de una figura técnico-sindical que pudiera actuar en esas empresas donde no hubiera representación sindical en caso de accidente grave o mortal.
  - o Derecho a la presencia de técnicos/as y responsables sindicales en el centro de trabajo.
- Intervención en el sistema asistencial de la gestión de Riesgos laborales.
  - o Codecisión para la elección del Organismo colaborador de la seguridad social (Mutua). Preceptiva, motivada y vinculante. (Desarrolla el art. 62.2RD 1993/1995.)
  - o En caso de que esté establecido en la empresa que las Contingencias Comunes estén tratadas por la Mutua, acordar que sean de vuelta y competencia exclusiva por el Servicio Público de Salud y el Instituto Nacional de Seguridad Social.
- Elaboración conjunta empresa y RLPT de los siguientes protocolos ante riesgos específicos:
  - o Protocolo de actuación para situaciones relacionadas con la violencia en el trabajo.
  - o Protocolo de actuación en los casos de riesgo, lactancia y maternidad. En el cual se incluirá de mutuo acuerdo entre la RE y la RLPT el listado de puestos y tareas de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas, en período de lactancia o en situaciones de especial sensibilidad, incluyendo a las trabajadoras de las subcontratas y ETT.
  - o Protocolo para la determinación de recursos preventivos en obras y actividades.
  - o Definir de mutuo acuerdo entre la RE y la RLPT, la evaluación específica de todos y cada uno de los puestos de trabajo, instrucciones técnicas de trabajo y toda aquella documentación preventiva necesaria para su elaboración, la implementación del recurso preventivo, nombramiento, funciones y derechos en los lugares de trabajo donde se establezca la necesidad de su presencia, tal como se establece en el Artículo 31 bis de la LPRL.
  - o Protocolo de actuación en caso de riesgo epidemiológico.

- Participación de la RLPT en la programación de la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos incidiendo en la voluntariedad de los mismos. En ningún caso, a partir de los resultados de la vigilancia de la salud se producirán despidos por ineptitud sobrevenida.
  - Acordar, partiendo de la coordinación entre las evaluaciones de los puestos de trabajo y los resultados epidemiológicos de la vigilancia de la salud, los protocolos médicos, pruebas, análisis y todas aquellas consideraciones relacionadas con el Artículo 22 de la LPRL.
  - Acordar protocolos de actuación ante la declaración de personas no aptas o aptas con restricciones o por altas tras una IT sin recuperación total, priorizando la adaptación del puesto de trabajo.
- Negociar protocolos para una vida saludable.
- Complemento por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Hasta el 100% del salario medio de los dos últimos meses.
- No entrar a negociar nada relacionado con el absentismo más allá de referencias legales.
- Listar los riesgos específicos de cada sector.
- Negociar procedimientos para tener más capacidad de actuación en la salud laboral de las subcontratas sin RLPT.
- Negociar procedimientos de actuación para la evaluación de riesgos psicosociales.
- En caso de abordar la regulación del control de consumo de alcohol y drogas, se deberá introducir el deber de información y consulta con carácter previo a su ejecución a la RLPT y se elaborará conjuntamente un programa de medidas para intervenir de forma integral en Prevención y en reinserción.
- Promocionar la constitución de comités de seguridad y salud Interempresas que reúnan la empresa principal y las contratadas junto con los/as delegadas de prevención de los mismos como herramienta para integrar y fomentar una cultura preventiva. Se puede consultar el ejemplo de ANAV.

## Medioambiente

### Propuestas

- Incorporar un capítulo sobre medio ambiente
- Introducir la figura del Delegado/a de sostenibilidad y medio ambiente con funciones y derechos (crédito horario, formación, acceso a lugares de trabajo, etc.) y deberes. La elección será por designación del comité de empresa o sección sindical sin que deba coincidir con DP o RLPT
- ·Garantizar el acceso a información ambiental y establecer propuestas de colaboración RLPT y dirección empresarial.
- Participación e información concreta sobre el sistema de Gestión Medioambiental. Establecer mecanismos de participación específicos en empresas sometidas a registros o autorizaciones específicas.

# EMPLEO Y CONTRATACIÓN

**Hacer efectiva la máxima “las necesidades permanentes de las empresas se deben atender mediante contratos indefinidos”.**

Las nuevas modalidades de contratación tras la Reforma Laboral han supuesto un importante cambio en nuestro mercado de trabajo, con el objeto de combatir la temporalidad laboral injustificada y abusiva se transformaron los artículos 15 y 16 del ET. **La contratación laboral debe concertarse con carácter general por tiempo indefinido y se reducen los supuestos que justifican la temporalidad eliminándose de la legislación el contrato por obra o servicio.**

La Reforma introduce importantes novedades en la regulación del contrato fijo-discontinuo que nos obligan a estar vigilantes en su cumplimiento.

Nuestro objetivo es reducir drásticamente la temporalidad para mejorar la calidad del empleo y con ello las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores. La norma hace continuos llamamientos a la negociación colectiva, puedes consultar el documento "[Criterios para la negociación colectiva en materia de contratación](#)"



## Propuestas

- Intervención de la RLPT en esta materia:

- o Exigencia de la copia básica de los contratos y resto de derechos recogidos en el artículo 64 del ET. Y mejora de los mismos.

- o Introducir cláusulas por las que la empresa usuaria debe informar a la RLPT de cada contrato de puesta a disposición y el motivo de su utilización junto con las copias básicas u orden de servicio del trabajo puesto a disposición, recogiendo plazos de entrega y la petición a la RLT de informe preceptivo.

- o Entre las competencias de las paritarias, incluir la de evaluación de las políticas de contratación y evolución del empleo y la de mediación en caso de conflicto en procesos de reestructuración empresarial o en los que exista riesgo para el empleo.

- o Reforzar la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial o aquellos en los que exista riesgo para el empleo, partiendo de premisas como: objetivación de las causas, transparencia en la información a la RLPT, períodos suficientes de negociación, planes de viabilidad y acompañamiento, proporcionalidad de las medidas o primacía de aquellas que permitan la continuidad de la relación laboral

- Garantizar el uso adecuado de las modalidades de contratación:
  - **Contratos indefinidos.**
    - Apostar expresamente por el contrato indefinido. Marcar porcentajes elevados mínimos de esta contratación a tiempo completo.
    - Vigilar la causa para la utilización de otro tipo de contratos.
  - **Contratos formativos** (ver el capítulo de Juventud)
  - **Contratos temporales**
    - Las referencias en los convenios colectivos anteriores a la reforma laboral al contrato eventual por circunstancias de la producción no se pueden entender válidas para el nuevo contrato temporal.
    - No ampliar el periodo máximo de 6 a 12 meses de forma automática (en convenios sectoriales). Con causa justificada podría valorarse la ampliación pero se puede modular entre los 6 y los 12 meses.
    - Precisar qué oscilaciones de la demanda no podrán cubrirse con contratación temporal.
    - Limitar el uso de la modalidad del contrato de 90 días y establecer en qué casos concretos se puede utilizar.
    - Establecer mecanismos de conversión a indefinidos a tiempo completo.
  - **Contratos fijos discontinuos**
    - No es un contrato sin causa, ni un contrato a llamada, por lo que se debe establecer la estacionalidad o actividades de temporada o la intermitencia de ejecución cierta.
    - Establecer periodos mínimos de actividad y criterios objetivos por los que podrían ampliarse.
    - Regular todo lo relativo al llamamiento
      - Establecer un periodo mínimo de 15 días de antelación en la llamada.
      - Establecer causas para rechazar el llamamiento (estudios, conciliación, trabajar en otro sitio...)
      - Fijar criterios de preferencia en el orden de llamamiento.
    - No acordar que se pueda realizar a tiempo parcial como carácter general. Sólo en el caso de causa justificada y limitándolo a las actividades donde resulte imprescindible.
    - Establecer una cuantía por fin de llamamiento.
    - Establecer una bolsa sectorial de empleo (en convenios sectoriales). Deben controlarse por las comisiones paritarias.
- Recoger la Jubilación Forzosa, (consulta la disposición adicional décima del ET) y la jubilación parcial con contrato de relevo y favorecer la conversión a indefinidos de los que terminen vigencia.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, modalidades de contratación y desarrollo profesional.

- o Estableciendo acciones positivas para jóvenes o mujeres que extiendan la fórmula del contrato indefinido a tiempo completo a estas personas, huyendo de prácticas laborales y no laborales fraudulentas o de contratos a tiempo parcial.
  - o Garantizar que el contrato formativo cumpla el objetivo de complementar la formación de las personas contratadas.
  - o Vigilar el fraude de los Centros Especiales de Empleo y establecer mecanismos que permitan aplicarle a estas personas el convenio de la empresa principal, favoreciendo su integración en la misma.
  - o Favorecer acuerdos que permitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social o mayores de 45 años.
- 
- Negociar acuerdos sobre empleo y condiciones de trabajo que afecten a empresas subcontratadas.
  
  - Actuar sobre el encadenamiento de contratos del art. 15.5 ET.

# OTROS DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

## Preservar los derechos fundamentales colectivos e individuales

A lo largo del documento encontramos propuestas que pretenden generar mediante la negociación colectiva, mayores derechos de intervención y participación de la RLPT en la gestión empresarial. En este apartado incorporamos propuestas de actuación encaminadas a garantizar de manera directa el desarrollo y la aplicación de derechos fundamentales como el de libertad sindical y derecho a la intimidad y protección de datos, entre otros, por la vía de incrementar los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en diversas materias.

Mejorar los derechos de la RLPT no sólo dota de mayor capacidad de coordinación y organización a la misma, lo cual en un momento como el actual en la que el entramado empresarial se segmenta cada vez más y surgen nuevas formas de empresa, es aún más prioritario, sino que permite mejorar las condiciones de trabajo de las plantillas gracias a una acción sindical más ágil y eficaz por parte de nuestra representación.

## Propuestas

- Mejora de las capacidades de intervención y organización de la RLPT.

- o Acumulación anual y ampliación de las horas sindicales, gestionadas por el sindicato, para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas.

- o Negociar la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales con cobertura horaria en empresas con menos de 250 trabajadores.

- o Consolidar y ampliar los derechos sindicales, de forma que la presencia del Sindicato en la empresa, incluso en las más pequeñas, sea un referente para la concertación de las condiciones de trabajo y la garantía de los derechos laborales, determinando los espacios de negociación; los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; y los diferentes niveles de negociación en las empresas (centros de trabajo, intercentros y grupos de empresa).

Artículos 82 y 83 del Convenio General de la Industria Química.

Artículo 24 del CC Empaquetado del plátano La Palma- Los Representantes Legales de los Trabajadores mantendrán las siguientes licencias sindicales al mes: RLT compuesta por 1 miembro: 24 horas mensuales cada uno; RLT compuesta por 3 miembros: 24 horas mensuales cada uno; RLT compuesta por 5 miembros: 32 horas mensuales cada uno.; RLT compuesta por 9 miembros: 32 horas mensuales cada uno.; RLT compuesta por 13 miembros: 32 horas mensuales cada uno. Aparte y añadido al anterior crédito sindical, se sumaran 8 horas al mes para cada RLT con funciones de Delegados/as de prevención dedicadas expresamente a funciones y actividades propias del cargo (...)

- o Será además importante incorporar a la negociación con la empresa, los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la acción sindical o cobertura de los gastos derivados de las reuniones de los órganos.
  - o Incorporación de nuevos derechos de información y consulta, ampliando los derechos contemplados en el art. 64 ET.
  - o Reconocer el derecho de la Sección Sindical a utilizar los medios informáticos de la empresa para comunicarse con la plantilla para temas que le son de interés.
  - o Dotar de mayores competencias a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y asegurar su actividad continuada durante toda la vigencia del convenio.
  - o Establecer las formas más efectivas en que se concreta la intervención sindical (preferiblemente información previa, consulta y negociación) según la materia de que se trate, así como el recurso a mecanismos de solución autónoma de conflictos en caso de ausencia de acuerdo en los procedimientos internos de resolución.
  - o Acordar horas de formación sindical en el plan de formación de la empresa.
- Garantía del derecho de protección de datos personales por la vía de la participación de la RLPT.
    - o Participación de la RLPT en la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa, en la política de desconexión digital, en el uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos, y sistemas de geolocalización, más allá de lo que ya establece los artículos 87-90 de la LOPDGDD. Puedes consultar la guía elaborada por la Federación aquí.
  - Con la entrada en vigor del RD 9/2021 se modifica el art. 64 apartado 4 del ET y se reconoce el derecho de la RLPT a ser informada sobre parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se utilicen en las empresas. A efectos de garantizar la información de la RLPT y evitar la discriminación en la toma de decisiones automatizadas se deberá informar de:
    - o Existencia de un procedimiento de adopción de decisiones automatizadas
    - o Indicar el algoritmo y datos y parámetros utilizados.
    - o Origen de la toma de los datos.
    - o Criterios, reglas, preferencias o prioridades en las selecciones
    - o Explicar las consecuencias de la decisión.

# OTROS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y ANTICIPACIÓN ANTE LOS CAMBIOS

**Cualquier cambio en la estructura de la empresa o en el proceso productivo u organización del trabajo requiere de una intervención sindical para garantizar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, la viabilidad de la empresa y el fortalecimiento de la organización.**

No todo poder que concede la legislación a las empresas es ilimitado. Los derechos que la libertad sindical otorga a la representación legal de las plantillas nos debe permitir reivindicar la cogestión en la organización de trabajo en la empresa. El futuro de la empresa, la adaptación a las nuevas estructuras empresariales, nuevos procesos productivos, etc. requiere no sólo que estemos previamente informadas e informados sino que intervengamos en cómo todos estos cambios van a impactar en la cantidad y la calidad del empleo.

## **Plan industrial de la empresa**

Hablamos del conjunto de actuaciones relacionadas con el desarrollo industrial, que han de estar dotadas de un plan financiero. Es el instrumento de planificación de la actividad futura. Lo encontramos ante una situación de nueva inversión, producto o adaptación del negocio, anticipación a cambios tecnológicos, etc.; inversiones vinculadas a la negociación, por ejemplo, en un convenio o reestructuración; ante un proceso de sucesión de empresas, con reestructuración o no asociada.

## **Propuestas**

- Establecimiento de estructuras de participación sindical:
  - o Coordinación a nivel internacional (Comité de Empresa Europeo).
  - o Comisión del Plan Industrial.
  - o Comisión negociadora (Convenio/ERTE/ERE).
- Establecer funciones, competencias y funcionamiento de la comisión.
- Realización de un análisis, diagnóstico y planificación de la política industrial.
  - o Requerimientos operacionales de las instalaciones. (automatizaciones)
  - o El estudio de las capacidades tecnológicas.
  - o Plan financiero.
  - o Estudio de los costes.
  - o Mantenimiento y la sostenibilidad del plan.
  - o Colaboración público-privada. Participación de las Administraciones Públicas.
  - o Compromiso de las empresas con las AA/PP, siendo éstas garantes del acuerdo. (vinculado a las subvenciones)
  - o Establecer mecanismos de mediación con la participación de las AA/PP.

- Medidas, inversiones concretas:
  - o Asignación de productos/inversiones.
  - o Previsión de volúmenes de producción o facturación, etc
  - o Generación de sinergias (proveedores, etc) CLUSTER o POLOS INDUSTRIALES, generación de tejido industrial / empleo.
  - o Calendarización de hitos.
  
- Minimizar el impacto en el empleo en caso de abordar una reestructuración antes o debida a la inversión:
  - o Uso de la flexibilidad interna de los convenios o acuerdos.
  - o Formación para desarrollar las capacidades necesarias para el futuro.
  - o Insourcing.
  - o Movilidad funcional.
  - o Traslados.
  - o Prejubilaciones / plan de rentas.
  - o Bajas voluntarias.
  - o Plan de recolocación. (Outplacement)
  - o Abordar que pasa con los empleos que pudieran desaparecer debido a los cambios tecnológicos.
  - o Establecer planes sociales, cláusulas de número de personas en plantilla.
  - o Evitar cualquier medida que pueda resultar una discriminación directa o indirecta por cuestión de género u cualquier otra condición personal o social.
  
- Medidas en caso de que la inversión genere empleo.
  - o Cláusulas de estabilidad y/o crecimiento del empleo. (%)
  - o Condiciones de acceso al empleo de las nuevas trabajadoras o trabajadores. En muchas ocasiones las empresas quieren que los nuevos ingresos tengan condiciones inferiores.
  - o Perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres. Tener en cuenta diagnóstico de situación.
  - o Participación RLPT en la gestión de la formación requerida para el nuevo producto o servicio, garantizando el acceso de todas las personas trabajadoras.
  - o Incorporar la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales. (seguridad, ergonomía, etc.)

# CHEQUEO DE LA ESTRATEGIA NEGOCIADORA

De la resistencia, a la acción y estrategia para mejorar los derechos y fortalecer la organización. La negociación no termina con el acuerdo.





