

CRITERIOS Y ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL



2024



Área de Política Sindical

INTRODUCCIÓN

GUÍA DE UTILIZACIÓN

Es importante el contenido de lo acordado y tener en cuenta los cambios legislativos y giros jurisprudenciales pero más importante aún es el **procedimiento de negociación** y la **preparación, evaluación y seguimiento** de la misma. Nunca debemos olvidar la **participación** de las personas afectadas por la negociación, y en particular, de nuestra afiliación, que 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, de una manera participada, teniendo muy en cuenta los muchos cambios legislativos que se están dando.

Los criterios que presentamos para 2024 son fruto del debate y del trabajo en los distintos plenarios de CCOO Industria.

Este año ha estado marcado por la firma en mayo de 2023 del V Acuerdo de Negociación Colectiva (AENC), que ha permitido el acuerdo de numerosos convenios colectivos a partir de esa fecha, cambiando la dinámica de negociación que, en 2022, sin AENC, era de conflicto y movilización en nuestros sectores.

La inflación ha sido protagonista, pero más moderada que en 2022, y el acuerdo ha otorgado un papel fundamental a las **cláusulas de revisión salarial** que vuelven a recuperarse en los convenios colectivos.

El SMI sigue subiendo y ha de hacerse como este año, con un acuerdo en el diálogo social aunque la parte empresarial no quiera participar, y con el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio de España. Se deberían marcar condiciones de adaptación en los convenios colectivos para que se fije en las tablas salariales y no se puedan compensar ni absorber determinados complementos.

Por otro lado, como venimos remarcando siempre en nuestros 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 o planes de igualdad.

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
- 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.



Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización

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.

- **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 determinados por las transiciones digitales, energéticas y medioambientales justas.

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, 18
- Organización del trabajo, 20
- Salud laboral y Medioambiente, 22
- Empleo y contratación, 25
- Otros derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, 28
- Chequeo de la estrategia negociadora, 30

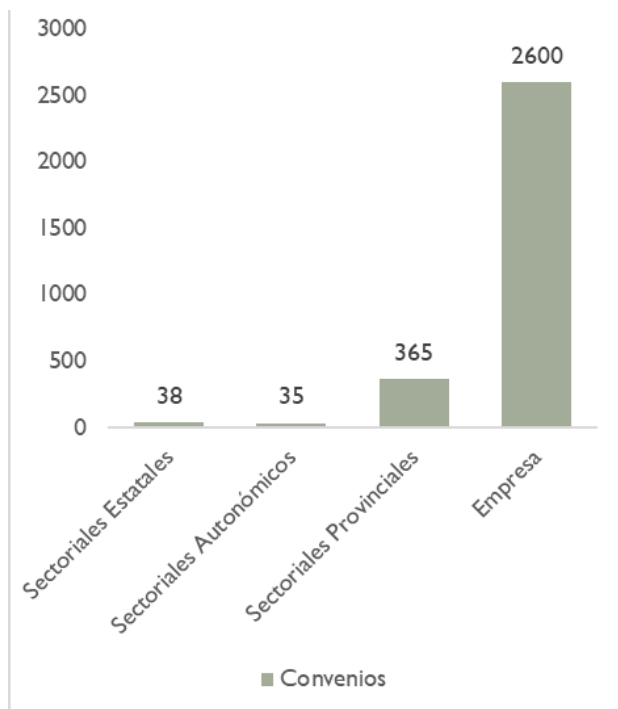


ESTRUCTURA Y MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

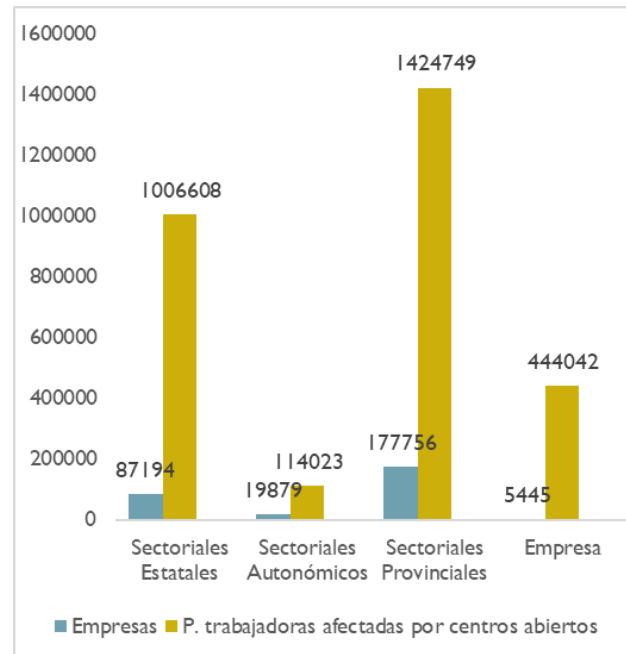
Conocer el mapa y hacer el seguimiento y evaluación de la negociación para adaptarla a las necesidades de las personas trabajadoras



Para conocer nuestro mapa tenemos la herramienta de negociación colectiva, 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.industria.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.

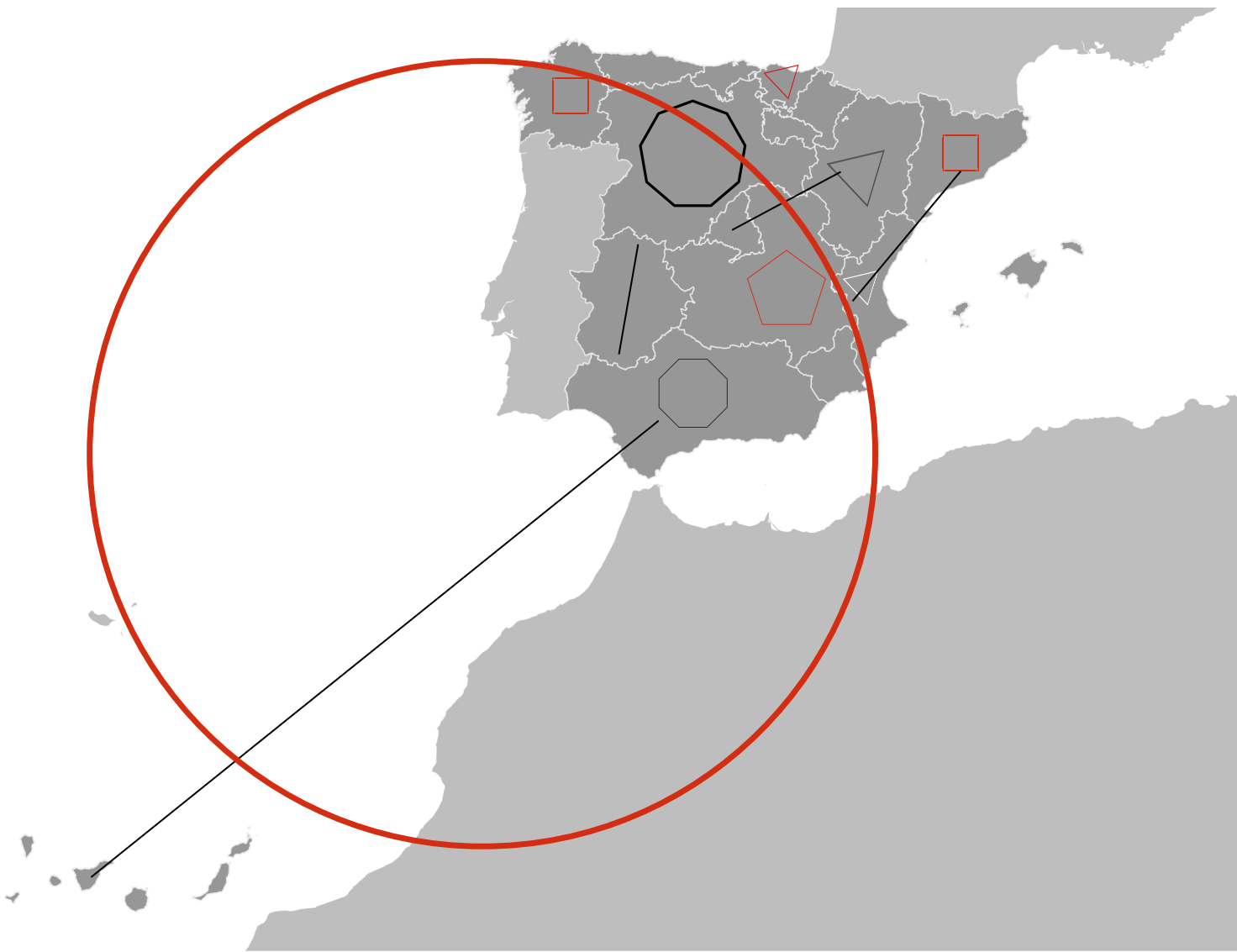
La reforma laboral, con la vuelta a la prioridad aplicativa del convenio sectorial sobre todo en lo que se refiere al salario, ha permitido que los convenios colectivos de empresa que proliferaron para reducir las condiciones de los trabajadores y trabajadoras tengan que adaptarse a la referencia sectorial.

Sobre la ultraactividad de los convenios debemos de asegurar que están adecuados a la legislación actual.

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. Teniendo en cuenta que existen materias exclusivas de negociación en los ámbitos sectoriales.
- 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"



POLÍTICA SALARIAL

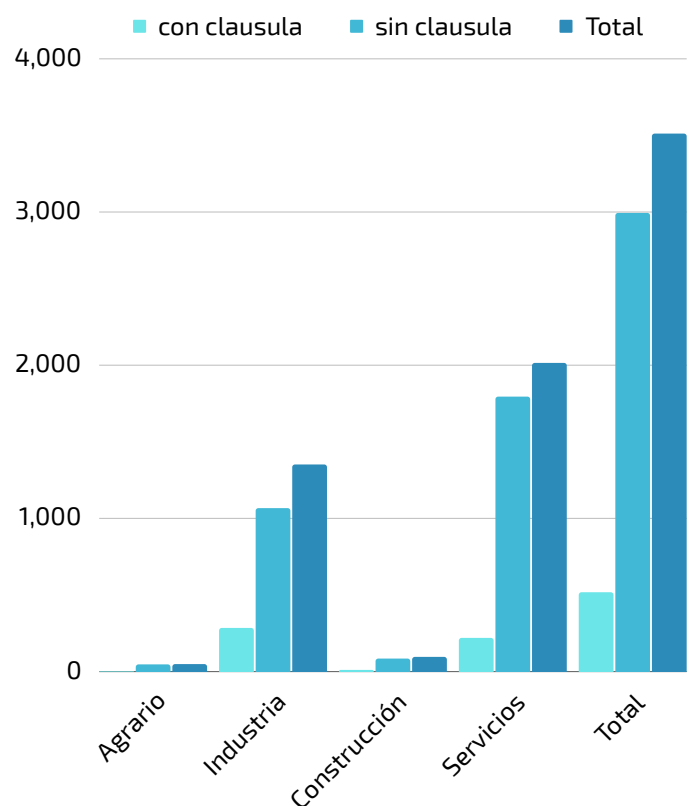
Para un adecuado reparto de la riqueza y para la eliminación de las brechas salariales.

Los salarios de 2023 han venido marcados por varios elementos:

- La alta inflación. El IPC lleva en subida desde el 2021, cerrando el 2022 con 6,5% y aunque en 2023 se ha situado en un 3,1%, el IPC subyacente está más alto, 3,8% y los alimentos aunque se han moderado crecen al 7,3%.
- La media de la subida pactada en los convenios colectivos negociados en 2023 ha estado por encima del IPC, y en gran medida ha sido tras la firma del V AENC que fijó subidas salariales del 4% para este año.
- La recuperación de la "cláusula de revisión salarial" ha sido fundamental para no perder poder adquisitivo. 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. Más de la mitad de los convenios colectivos con cláusula de revisión son de los sectores industriales

En 2024 hay un elemento que va a marcar la mejora de los salarios de los trabajadores y trabajadoras sobre todo de los sectores más precarizados y feminizados:

- El acuerdo de subida para el SMI en 2024 entre gobierno y sindicatos lo ha situado en 15.876 euros anuales, 1.134 euros al mes en 14 pagas, una subida del 5%.
- Debemos seguir adaptando las tablas salariales de los convenios colectivos y evitar el solapamiento de categorías con el mismo salario.



Propuestas

- Utilizando como referencia el V AENC, proponemos un incremento salarial para el 2024 entre un 3% y 4%, con una revisión salarial si el IPC es superior.
- 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 2024 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 conceptos 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](#).
- Acordar incrementos lineales para evitar el incremento desigual de los salarios.
- 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.
- 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.
- 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 el otro progenitor (por ejemplo, el cuidado de lactante).
- Fomentar la adaptación de la jornada por conciliación de la vida familiar y personal.
- 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.
- Incorporar horas o módulos de formación y sensibilización para la plantilla en LGTBI.
- 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.
- Clausulas 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
- Negociar protocolos 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.
- 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.
- o 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.

Para más información se puede consultar la [Guía Aprendices Becari@s y trabajo precario](#)



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.
 - Tengan más de 50 personas trabajadoras aunque no soliciten formación bonificada.

"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".

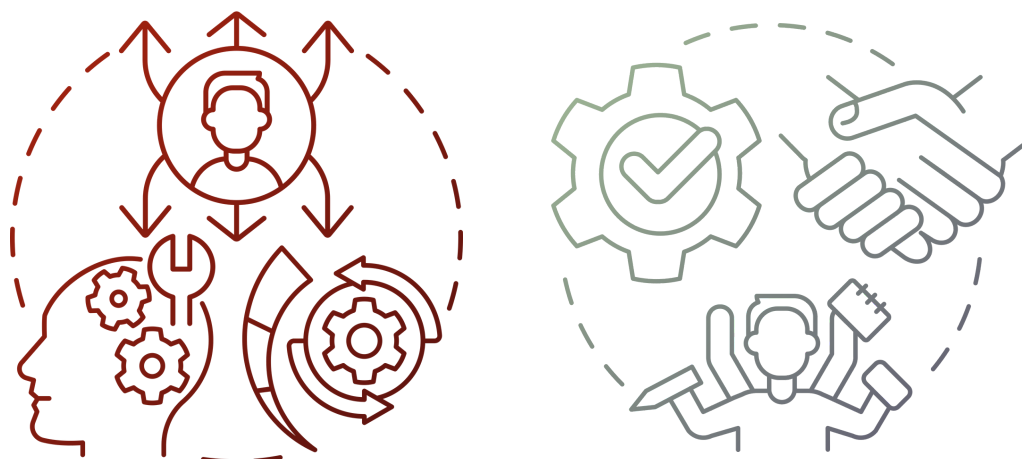
- El tiempo dedicado a la formación, debe considerarse tiempo de trabajo efectivo.
- Mejorar los derechos de información a la RLPT, en concreto:
 - Recoger una cláusula que obligue a las empresas a informar a la RLPT de las acciones formativas que se prevean realizar no sujetas a bonificación en los mismos términos que las sujetas a bonificación.
 - 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 (Art. 23.3 ET).

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 RL T, 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 RL T 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 favoreciendo la formación de las personas con niveles de cualificación más bajos.
- 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.
- 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.

"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.



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 contrata 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 2 ámbitos de actuación que deben estar coordinados e interactuar entre sí:

- Marco sectorial.
- Acción sindical en la empresa principal y 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.



"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.

Líneas de trabajo en el marco de la empresa principal y auxiliar

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 contrata.
- 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 se les aplican 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 principal de la empresa, será el sectorial correspondiente, respetando el de empresa contratista si existiera y mejorara las condiciones del sectorial.

TIEMPO DE TRABAJO

Reducir el tiempo efectivo de trabajo y garantizar el ejercicio de la conciliación, elemento de gran valor para las personas trabajadoras.

La reducción de la jornada efectiva tiene que ser un elemento esencial de nuestras plataformas, con independencia de los acuerdos de gobierno o de posibles cambios legislativos. El tiempo de trabajo es esencial para la organización de la vida de las personas, para su salud física y mental e implícitamente 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.

Es una gran oportunidad el reducir nuestras jornadas anuales en los convenios, ayudados por la legislación futura.

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.
- Mejorar y garantizar el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

El nuevo Art. 34.8 ET, derecho adaptar la jornada laboral, introduce cambios en los supuestos para tener derecho, manteniendo a los hijos e hijas menores de 12 años, ampliando con necesidad de cuidados: a los hijos e hijas de más de 12 años, familiares hasta segundo grado o convivientes.

Será en la negociación colectiva donde se pactarán los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación, 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 quince días que finalizará con un escrito de la empresa comunicando la aceptación, planteando una propuesta alternativa que posibilite la conciliación en los supuestos protegidos o la negativa razonada a su ejercicio indicando las razones objetivas de su negativa.

- 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.

- Tener en cuenta el nuevo redactado del artículo 37 ET, de permisos retribuidos y la jurisprudencia en cuestión, deben figurar como días laborables.
 - La equiparación de las parejas de hecho al matrimonio en el permiso de 15 días.
 - Los cinco días del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio “y que requiera el cuidado efectivo de aquella”.
 - Los dos días de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que aumentan en dos días más por desplazamiento.
 - Nuevo apartado 9 derecho a ausentarse un máximo de 4 días por motivos familiares de fuerza mayor, urgentes e inesperados.
- 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.
 - Control desde la comisión paritaria de los convenios. (*CC Industria Metal de Madrid*)
 - 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 los grupos profesionales a las nuevas realidades, 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 756 muertes en accidentes de trabajo computados hasta noviembre de 2023 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.
- 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 el supuesto de tener que abordar la regulación del control de consumo de alcohol y drogas porque se deriven daños a terceros, necesariamente debe de ir unida al puesto de trabajo y acordada previamente en el comité de seguridad y salud. Se elaborará conjuntamente un programa de medidas, nunca dirigidas al régimen sancionador, 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 contratas 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 introdujo 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 RLPT 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.
- Reducir los periodos de prueba, teniendo cómo máximo seis meses para las categorías más altas y 15 días para las categorías más bajas.
- 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 RLPT en diversas materias.

Mejorar los derechos de la RLPT no sólo dota de mayor capacidad de coordinación y organización a la misma, 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 artículo 87-90 de la LOPDGDD. Puedes consultar la guía elaborada por la Federación [aquí](#).
- Fomentar nuestra participación en la inteligencia artificial utilizada por las empresas, introduciendo en los CC los derechos del art. 64.4 del ET y ampliándolos allí donde fuera posible. 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.

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.

Preparación

- Situación económica y social (cantidad y calidad del empleo, mapa de la NC y estructurade la empresa o sector...)
- Tasa de afiliación antes de iniciar la negociación del anterior convenio y actual
- Representatividad de CCOO antes del anterior convenio y actual
- Seguimiento de la actividad de la paritaria y resto de comisiones del anterior convenio
- Seguimiento del grado de aplicación y dificultades de su aplicación por empresa o centro de trabajo (sentencias, denuncias...)
- Seguimiento del grado de aceptación del acuerdo anterior
- Análisis del impacto del convenio en las condiciones de trabajo para mujeres y jóvenes.
- Conocimiento de los criterios Federales y Confederales
- Calendarización de trámites formales del convenio (denuncia, actualizaciones, reuniones de comisiones...)
- Se ha utilizado la herramienta de la Federación para evaluar el convenio y preparar un primer borrador de plataforma.

Comisión Negociadora

- Presencia equilibrada de mujeres, estableciendo fórmulas que la garanticen, y jóvenes.
- Garantía de representatividad por territorio, áreas o centro de trabajo
- Compuesta en su mayoría por delegados/as de CCOO que no están en la estructura
- Se han repartido los distintos papeles entre sus miembros (elaboración de actas, comunicados, observación...)
- Se realiza un comunicado tras cada reunión de la comisión negociadora y se escribe un mensaje en las redes sociales.
- Composición acorde a la estructura de la empresa o sector (departamentos, colegios electorales, nacionalidades...)

Plataforma definitiva

- Se ha basado en los Criterios de Negociación Colectiva Confederales y Federales
- Se ha realizado un proceso abierto a la participación de la afiliación
- Se le ha dado la misma importancia a todo su contenido durante la negociación
- Ha sido posible hacerla conjunta con el resto de sindicatos
- Se han incorporado medidas que favorecen expresamente a mujeres y jóvenes

Acuerdo

- En caso de BLOQUEO:
 - Se ha informado y consultado durante el proceso a las personas afectadas y se ha informado adecuadamente sobre el bloqueo para tener preparado al activo sindical para cualquier medida de presión.
 - Se ha intentado redirigir la situación
 - Se ha acudido al sistema de solución autónomo de conflictos
 - Se han puesto en marcha medidas de presión y movilización y se ha acudido a los medios de comunicación.
- En caso de PREACUERDO:
 - Mejora el acuerdo anterior y garantiza la vida y trabajo de las personas afectadas durante su vigencia
 - Cumple los criterios y líneas de actuación federales y confederales y los límites y obligaciones determinadas en los procesos participativos
 - Se ha ratificado por la Comisión Ejecutiva correspondiente.

Vigilancia cumplimiento

- El CC incorpora elementos de participación, control y vigilancia de la RLT.
- Se han previsto cursos de formación para delegados/as sobre aplicación del CC.
- Se han realizado asambleas informativas sobre el contenido del Convenio.
- Existe un sistema que permita recibir denuncias sobre el incumplimiento o comentarios o propuestas para el siguiente convenio al alcance de todos los colectivos de personas trabajadoras.
- La paritaria tiene un papel activo.
- Funcionan las comisiones constituidas en el convenio.
- Calendarización de los compromisos adquiridos durante la negociación: constitución de comisiones, denuncia de convenio, actualización de tablas...

