



CRITERIOS Y ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA y ACCIÓN SINDICAL 2020

CCOO de Industria



Actualización de los Criterios de Negociación Colectiva de CCOO de Industria con ejemplos prácticos.



Introducción

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

Diferencia de estos criterios respecto a los anteriores

Como cada año, tras la realización de grupos de trabajo, debates y jornadas específicas en el conjunto de la organización, hemos tratado de adaptar los Criterios anteriores a la realidad negociadora y al contexto económico social y político del momento. Hemos pretendido tener un formato más ágil, incorporando ejemplos de redacciones posibles para ayudar a los negociadores y negociadoras de CCOO de Industria, con remisiones a los criterios anteriores, enlaces a normativa o textos de interés.

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 y ahora también, planes industriales.

Contexto

La situación socioeconómica y política en España es más que complicada, caracterizada por una situación económica que en algunos países de la UE apunta a una desaceleración, el bloqueo político que ha llevado a una nueva convocatoria electoral y la situación vivida en Catalunya por la sentencia del “procès”. Arrastramos una situación de ausencia de reparto de riqueza generada desde 2014 que ha llevado a que se creciera en empleo pero en que las condiciones del mismo se caracterizaran por su precariedad: temporalidad, parcialidad, rotación, mercantilización creciente de actividades y un modelo social y de relaciones laborales reforzado por las reformas laborales que dotaron de más poder al empresariado y debilitaron la negociación colectiva y el diálogo social, incorporando vía RD, acuerdos que había forzado nuestra organización.

Todo esto, sumado a una ausencia de política industrial y de una legislación obsoleta, han provocado que en los 6 primeros meses del año, respecto al mismo período del año anterior, fueran afectadas un 85% de personas más por Expedientes de Regulación de empleo. Por su lado, en el sector agrario no sólo no se deja de perder empleo sino que, pese a los esfuerzos realizados, sigue siendo de muy baja calidad.

A pesar de todo ello, la acción sindical, los procesos participativos y los acuerdos alcanzados durante este período han permitido que se recupere poder adquisitivo en nuestros sectores, favorecer la igualdad o la participación sindical en los procesos de transformación, entre otras mejoras.

Guía de utilización



Se recomienda una lectura completa del documento para evitar omitir recomendaciones que aparecen de manera **transversal** en las distintas materias.

Como ya ocurriera 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.

En letra blanca aparecerán las **propuestas** que se pueden completar con los distintos **ejemplos** que se incorporan o enlazan.

Objetivos a conseguir con estos criterios y orientaciones

- Mantener una negociación colectiva “a la **ofensiva**”, teniendo como referente los ejes del II Congreso Federal +Empleo+Derechos+Industria+Afiliación+Igualdad. Además, la **derogación de la Reforma Laboral** sólo se producirá si se presiona desde la acción sindical y negociación colectiva y se limitan y bloquean los aspectos más lesivos de la misma para las condiciones de trabajo de la clase trabajadora.
- 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, sino 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, con nuevas patronales o incrementando la contratación civil o mercantil para devaluar el concepto de trabajo y vaciar los convenios colectivos sectoriales.
- La irrupción de nuevos procesos de cambio determinado por el desarrollo de la industria 4.0, con efectos directos en el empleo, las condiciones de trabajo y su organización, que las empresas pretenden implementar al margen de la representación sindical, requiere que seamos capaces de crear los elementos necesarios para **poder anticiparnos y participar** y actuar ante estos cambios. 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.

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 Confederada 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.

Índice

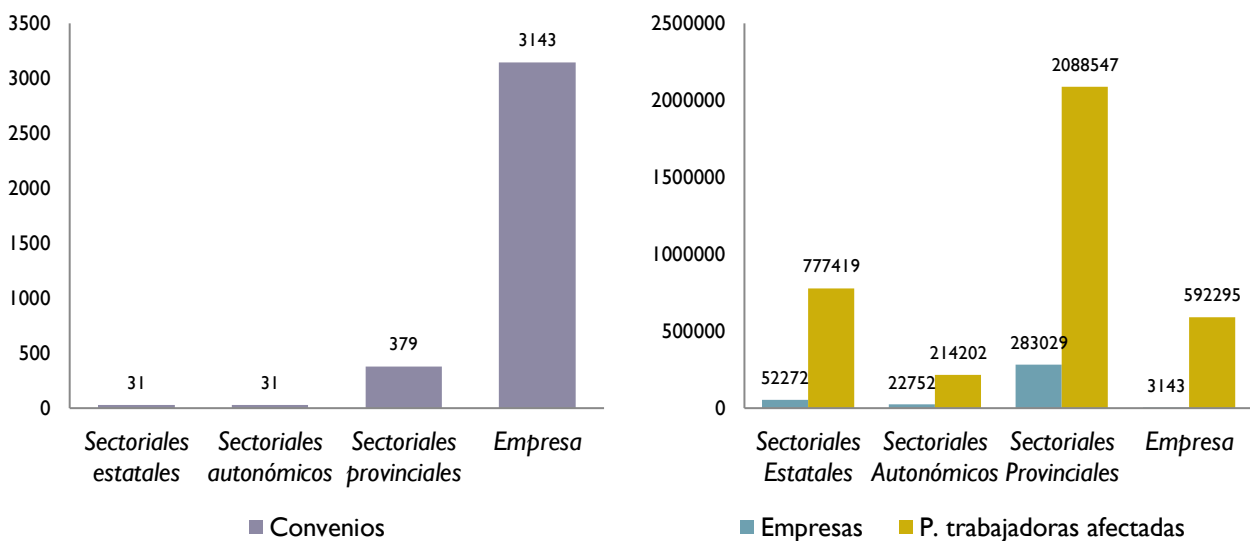
Una negociación colectiva “a la Ofensiva” que permita recuperar la centralidad del trabajo y del convenio colectivo, como defensor y recuperador y generador de derechos, poniendo en valor el papel del sindicato en el reparto de la riqueza y eliminación de desigualdades.

1. [Estructura y mapa de Negociación Colectiva, pág. 4](#)
2. [Política Salarial, pág. 6](#)
3. [Políticas de Igualdad, pág. 9.](#)
4. [Formación en la empresa, pág. 15](#)
5. [Descentralización productiva, pág. 18](#)
6. [Tiempo de trabajo, pág. 22](#)
7. [Salud y medio ambiente, pág. 25](#)
8. [Empleo y contratación, pág. 28](#)
9. [Otros derechos de la representación legal, pág. 32](#)
10. [Movilidad geográfica internacional, pág. 35](#)
11. [Otros derechos de participación y anticipación a los cambios, Planes Industriales, pág. 38.](#)

I. Estructura y mapa de la negociación colectiva

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

Como hemos comprobado en multitud de ocasiones, nuestras herramientas no se ajustan cien por cien a la realidad negociadora, contemplando convenios que ya no se aplican a ninguna persona trabajadora o convenios que han sido sustituidos por otros posteriores, por ejemplo. Así, según el Sistema de Información Sobre Negociación Colectiva (SINC), establece que nuestro mapa es el siguiente:



Sin embargo, sabemos que el número de convenio y personas afectadas de nuestro ámbito es inferior – aunque no demasiado-. 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. De hecho, en nuestro sistema aplicaciones.industria.ccoo.es, aparecen aún más Convenios ya que incorpora todos aquellos que incluyen nuestros CNAES, lo que si bien es positivo a la hora de conocer posibles invasiones en nuestros ámbitos funcionales sobre todo a través del sistema de alertas a los responsables de acción sindical, (situación que no debe dar lugar a conflictos internos que perjudiquen a la organización o a los derechos de los trabajadores y trabajadoras) o convenios de los que desconocíamos su existencia, incita a que cada persona negociadora maneje su propia información, más aproximada a la realidad, lo cual, tampoco sería un problema para favorecer la coordinación entre estructuras si fuéramos capaces de compartir toda la información relativa a la negociación colectiva de manera periódica.

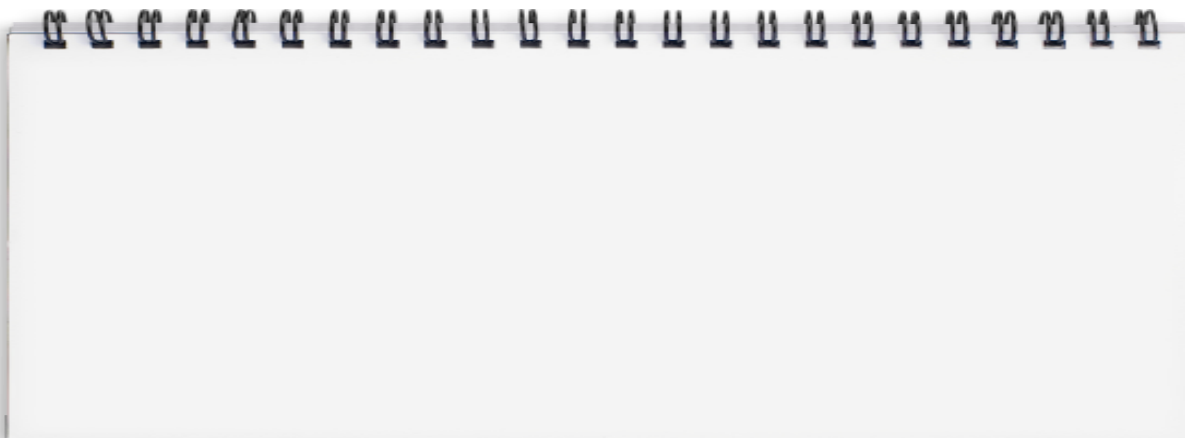
Para poder conocer nuestro mapa real de negociación y realizar el seguimiento y evaluación de la misma, tanto cuantitativo como cualitativo, ya que es importante comprobar el cumplimiento y dificultades del mismo de nuestros criterios y orientaciones, estamos trabajando en una nueva aplicación tanto en el ámbito confederal como federal.

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 que afectan a diversos sectores y subsectores que sin embargo, no garantizan que muchas personas trabajadoras no cuenten con convenios de referencia y se les aplique desde el Estatuto de los Trabajadores y otros convenios de difícil encaje. Además, esta dispersión de convenios provoca una diversidad de condiciones laborales de un mismo sector o convenios que 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, el mantenimiento de la reforma laboral, con la prioridad aplicativa del convenio de empresa, ha hecho que proliferen convenios de empresa que dejan de cumplir la máxima de **mejorar el convenio colectivo sectorial de referencia** y sin que se establezca el **convenio sectorial como derecho supletorio**.

Propuestas

- *Acordar mecanismos de racionalización de la negociación colectiva. Se puede consultar [aquí](#) el acuerdo con CCOO Industria y UGT FICA en la Industria alimentaria.*
- *Priorizar el impulso de unidades de negociación 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.*



2. Política Salarial

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

Los salarios de 2019 han venido marcados por 4 elementos fundamentales:

- El IV AENC, que establecía “los incrementos salariales serán para cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo: una parte fija en torno al 2% y una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes. Durante la vigencia del presente acuerdo, de manera progresiva, instamos a establecer un salario mínimo de convenio (SMC) de 14000€ anuales. Este crecimiento gradual deberá enmarcarse en los propios convenios colectivos existentes, vinculándose a su renovación (...) Los Convenios Colectivos podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores”,
- La aprobación del SMI 2019, diario de 30€, mensual de 900€, anual de 12600€ y de 42,62€ por jornada para personal eventual y temporero. Consulta [aquí](#) los criterios confederales de aplicación,
- Las modificaciones producidas en materia de igualdad con las que se pretende eliminar la brecha salarial de género,
- Y la acción sindical realizada para la aplicación efectiva tanto del IV AENC como del SMI en aquellos convenios que lo requerían, como los del campo, donde una actuación coordinada por las patronales agrarias para imposibilitar su aplicación requirió no sólo la coordinación entre negociadores y negociadoras para unificar las actuaciones a realizar en base a los criterios confederales, sino una actuación contundente que ha provocado la aplicación, tal y como entiende esta organización, del SMI para el personal eventual y temporero.

Aunque los datos definitivos sobre la evolución de salarios del 2019 se conocerán tras la aprobación de los presentes criterios, durante los primeros meses del año 2019 ya se pudo apreciar la subida sustancial de los salarios. Sin embargo, continuamos con demasiados convenios donde no se ha alcanzado un SMI de 14000€ en todas sus categorías o grupos profesionales, donde existen cláusulas de revisión que operan a la baja o donde los incrementos no alcanzan ni el 2% o donde se vuelven a incorporar dobles escalas de carácter permanente, no se han incorporado las modificaciones en materia de igualdad por aprobarse después de los acuerdos, por ejemplo.

Propuestas

- *Cumplimiento de lo establecido en el IV AENC:*
 - *Garantizar el Salario mínimo de 14000€ mediante incrementos adicionales o eliminación de categorías.*
 - *Fijar incrementos superiores al 2% e introducir variables del 1% ligada a conceptos comprobables sindicalmente.*

- *Garantizar incrementos superiores al IPC a través de cláusulas de revisión adecuadas.*

CC Industria Siderometalúrgica de Ávila. “en el caso de que el IPC establecido por el INE, registrara, al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio un incremento superior al 2,2%, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo del 1 de enero del año que se trate”.

- *Eliminar o minimizar los efectos de la compensación y absorción sobre el incremento salarial pactado. En los criterios anteriores se puede ver una cláusula a negociar para incluir supuestos de exclusión de la compensación o absorción.*

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.

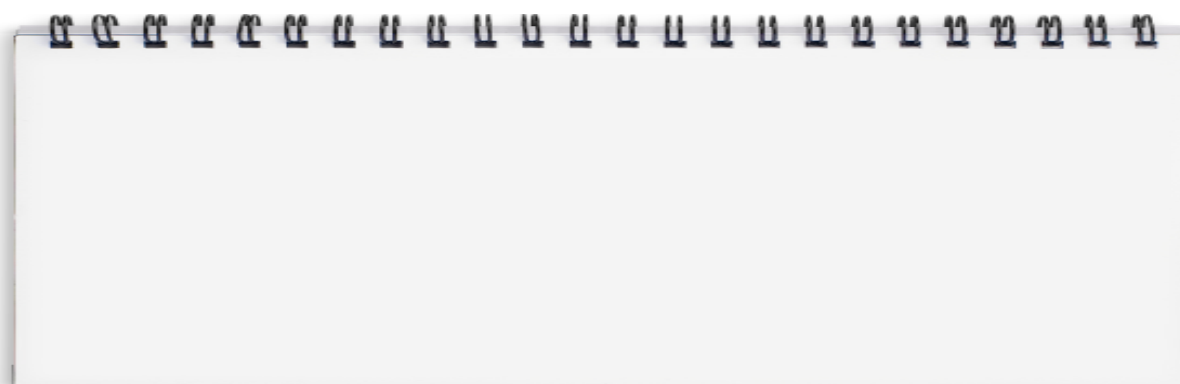
CC Sidero Zaragoza. “Para los años de vigencia del Convenio a aquellos trabajadores o trabajadoras que perciban retribuciones superiores en cómputo anual a las señaladas en el presente Convenio, se les garantizará un incremento salarial consistente en la diferencia que resulte para cada categoría. Para 2019 será la cantidad reflejada en el Anexo II con respecto a lo percibido en el 2018. Asimismo aquellos trabajadores o trabajadoras que operen con pluses regulados por el propio Convenio Provincial y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, como tóxico, penoso, peligroso, nocturno, etc., así como con sistemas de primas que tengan su base de cálculo en las Tablas del Convenio y que realmente respondan a ese concepto, tendrán un incremento de igual cuantía al de las Tablas vigentes que operen en cada año. Igualmente, en aquellos casos en que las Tablas no sean coincidentes, se procederá de la siguiente forma: El salario base se incrementará en la cuantía de diferencia entre las tablas del año en curso y las del precedente y así con el resto de pluses del convenio.

Esta cláusula se ciñe en abonar a todo el mundo la misma cuantía de las tablas sobre sus salarios, con ella la compensación se anula, es decir si a un oficial de 1ª del convenio se le incrementa el 3%, y supone 450€ al año, los que están por encima sería el mismo incremento económico.

- *No incrementar salarios por la vía de incorporar retribuciones exentas de cotización, dejando estas para las circunstancias legalmente establecidas.*
- *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.*

- *Acordar incrementos lineales para evitar el incremento desigual de los salarios., siempre garantizando lo previsto en el IV AENC.*
- *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.*
- *Acordar la revisión y adaptación de la clasificación profesional a la legislación, estableciendo sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo y 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.*
- *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 puestos¹ reclasificando a las trabajadoras para garantizar una retribución igual por un trabajo de igual valor, etc.*



¹ Un ejemplo puede ser el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo para la Industria en General de Catalunya.

3. 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.

Las modificaciones legislativas aprobadas con el objeto de eliminar las discriminaciones directas o indirectas por cuestiones de género siguen remitiéndose a la negociación colectiva para que sea ésta, con la correspondiente responsabilidad que tenemos como representantes de las personas trabajadoras, la que desarrolle no sólo lo previsto en la legislación, sino que contemple aquellas medidas, que fruto de la labor de vigilancia que tenemos, hayamos detectado en las empresas de nuestro ámbito. El sistema patriarcal, no sólo se hace notar perpetuando desigualdades de género, también afianza estereotipos y límites a la incorporación y desarrollo profesional de otras personas trabajadoras por razón de su origen, enfermedad, ideología, orientación, identidad sexual o expresión de género, entre otros, que tenemos obligación de romper. En los últimos años han proliferado redacciones genéricas principalmente, compromisos de direcciones empresariales por trabajar por la igualdad pero han sido poco efectivos, es importante, que los convenios recojan **medidas concretas** sin que su implantación sea discrecional por las empresas.

a. Aspectos generales

Propuestas

- *Revisión del 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”.*
- *Extender derechos previstos para personal con contrato indefinido y/o a tiempo completo al resto de personas trabajadoras de la empresa.*
- *Aplicar lo recogido en el apartado de empleo y contratación con cláusulas que garanticen tanto el acceso, la estabilidad y calidad del empleo a personas que tienen mayores dificultades. Por ejemplo, mediante acciones positivas.*

“Tendrán prioridad en la contratación, promoción, formación y otros procesos que favorezcan el empleo, mejora en las condiciones de trabajo o desarrollo profesional, la mujer que en igualdad de mérito o capacidad opte al mismo, mientras dure el desequilibrio o desigualdad de género detectada en la empresa”.

“Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrá preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate y siempre que esto no contribuya a incrementar el desequilibrio o desigualdades que pueda existir en la plantilla”

- *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 LOIEMH. Garantizar que la gravedad de la conducta lleve aparejada una sanción igualmente grave.*
- *Desarrollar el articulado de la legislación vigente y que se puede consultar en los criterios anteriores. Por ejemplo, los artículos 40.7 (prioridades de permanencia en traslados colectivos), 51.5 (prioridades de permanencia en despidos colectivos) u 82 (prohibición de inaplicación de las medidas de igualdad) del Estatuto.*
- *Negociar planes de gestión de la diversidad, además de los planes de igualdad, o garantizar la consulta y participación en los ya establecidos.*
- *Acordar medidas de sensibilización y formación para la plantilla a la plantilla en materia de igualdad, no sólo de género, con cargo a la empresa.*
- *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).*
- *Mejora de los permisos retribuidos (duración, fraccionamiento, etc.) y establecer que el disfrute se iniciará el primer día laborable que le siga al día en que se produce el hecho causante, conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de Febrero de 2018.*
- *Ampliación de 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.*
- *Adaptación de la redacción a los requerimientos del 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.*

- Incorporación de 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.

b. Igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI

Propuestas

- 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.
- Garantizar la extensión de todos los derechos sociales a toda la plantilla, independientemente del modelo de familia que hayan elegido.

“Art. 69. CC de cueros, repujados, marroquinería y similares de Catalunya. DOGC 7847/2019 de 4 de abril. medidas para las personas lgtbi 1. Incluir la LGTBI como riesgo psicosocial y con ello garantizar el establecimiento de actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género de forma que pueda existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa. 2. Para los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas legalmente constituidas que forman gais y lesbianas, transexuales y bisexuales. 3. En relación con las familias compuestas por dos mujeres o dos hombres, se debe prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad. Es necesario recoger no sólo la figura paterna, sino que se debe tener en cuenta que son permisos a disfrutar por un u otro progenitor con independencia del sexo (situación que ya está recogida en la normativa de Seguridad Social al explicar quiénes son beneficiarios o beneficiarias de este permiso). 4. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en este Convenio colectivo, haciendo hincapié en la clasificación profesional. 5. Ampliación de los supuesto del artículo 52.d del Estatuto de los trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo para el despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites, incapacidad temporal, relacionadas con el proceso de transición de las personas trans. 6. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen. 7. Permisos no retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. 8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. Estos dos permisos se excluyan del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo”

Además, puedes consultar la [Guía “Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical”](#).

c. Igualdad de trato y no discriminación de personas trabajadoras jóvenes

Propuestas

- Priorizar la oferta formativa de la empresa para los y las jóvenes.
- Incentivar medidas de acción positiva que favorezcan la contratación de jóvenes y no sólo mediante prácticas laborales, por ejemplo el contrato de relevo, 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.*
- *Prevención y actuación ante el fraude con las prácticas laborales y no laborales. Para más información se puede consultar la [Guía Aprendices Becari@s y trabajo precario](#)*
- *Realizar un seguimiento de la formación y garantizando que sea adecuada:*

- *Garantizando 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).*
- *Equiparar las condiciones de aprendices con el resto del personal en algunas materias.*
- *Vincularlo a la contratación.*
- *Limitar la duración, el número y uso de contratos formativos, mejorar salarios, etc.*
- *Fijar un número máximo de becarios/as por tutor, limitar en número de personas en prácticas.*

d. 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](#), ha recogido muchas de las reivindicaciones que ya veníamos incorporando en los convenios colectivos: reducción del umbral para

negociar planes de igualdad, ampliación de medidas a incorporar, registro de planes de igualdad obligatorio, etc.

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

Propuestas

- *Deben negociarse por empresa, nunca por centro de trabajo o grupo (en este caso se hablaría de un acuerdo marco), tal y como indica la Ley.*
- *El convenio recogerá los criterios para la negociación de los planes de igualdad.*
- *Establecer una formación mínima para la RLT en materia de igualdad de género, previa a la negociación de planes de igualdad.*
- *Acordar la negociación de un plan de igualdad independientemente del tamaño de la empresa, garantizando que nuestra RLT está formada en igualdad.*
- *Establecer en convenio cómo se constituye la Comisión de Igualdad y la figura del delegado/a de igualdad con crédito sindical, en todos los centros de trabajo.*
- *Establecer en convenio que la Comisión de Igualdad compuesta por la Representación de la Empresa y la RLT acordará quién realizará el diagnóstico, cómo y qué datos utilizará para su elaboración.*
- *Añadir a las medidas a negociar (proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo), violencia de género, seguridad y salud en el trabajo y comunicación no sexista.*
- *El plan debe recoger:*

- *La descripción de la empresa y el compromiso de la dirección.*
- *Un resumen del diagnóstico que justifique las medidas que recoja.*
- *Objetivos generales.*

- *Objetivos específicos, alcanzables y expresos, con porcentajes preferiblemente.*
- *Medidas concretas y que realmente puedan ser evaluadas y sancionadas en caso de incumplimiento.*
- *Mecanismos de evaluación y seguimiento.*
- *Una comisión paritaria con competencias que permita la implantación y cumplimiento de lo acordado.*
- *Vigencia. La prórroga no podrá ser automática salvo que ambas partes estén de acuerdo.*

- *Garantizar el cumplimiento de lo acordado mediante:*

- *Acción sindical como primera opción.*
- *Sistemas de mediación y arbitraje.*
- *Denuncias en Inspección de trabajo.*
- *Conflictos colectivos.*

- *Como en el caso de los convenios colectivos, en los planes de igualdad el procedimiento de negociación será fundamental.*

- *La comisión negociadora deberá ser paritaria de mujeres y hombres, debiendo tener formación en igualdad, sin que sea posible la renuncia por parte de la RLT a la negociación del plan de igualdad.*
- *Será importante la coordinación con las secretarías de mujeres e igualdad del ámbito correspondiente.*
- *La plantilla, y no sólo la RLT que esté en la mesa de negociación deberá conocer que se está negociando el plan y ser partícipes del mismo.*

4. 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

- *El tiempo dedicado a la formación, debe considerarse tiempo de trabajo efectivo.*
- *Constituir comisiones paritarias de formación dentro de las Comisiones de Interpretación de los convenios.*

Ejemplo: “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.

- *Constituir Comisiones paritarias de formación en las empresas de más de 50 personas trabajadoras en plantilla con competencias específicas, entre ellas, la de negociar el plan de formación entre empresa y representación unitaria y/o sindical.*

Ejemplo: “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”.

- 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.

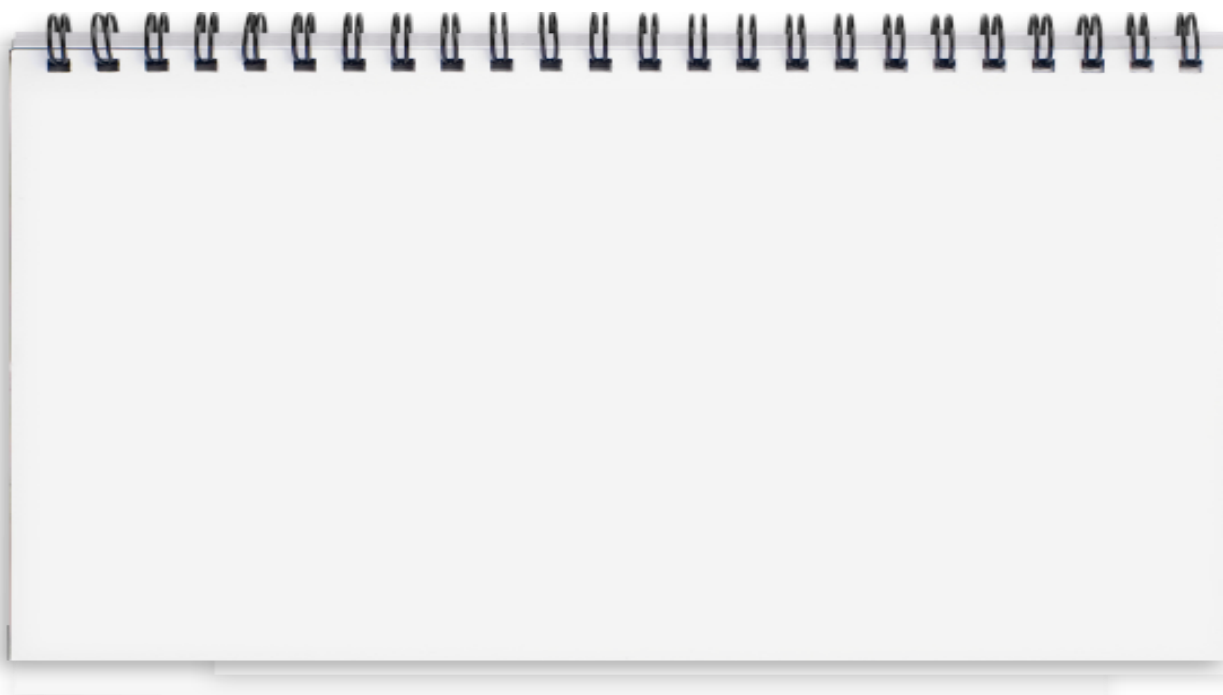
Ejemplo: “Independientemente de la antigüedad en la empresa, las personas trabajadoras que soliciten ejercer su derecho a formarse a cargo de las 20 horas de permiso retribuido que indica el Estatuto de los Trabajadores, elegirán la formación que desean realizar, siempre que ésta esté relacionada con 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 periodos 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 RLT 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 RLT, 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.
- Mejorar los derechos de información a la RLT, en concreto:

- Recoger una cláusula que obligue a las empresas a informar a la RLT 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 RLT, anualmente, el crédito disponible para formación, con el fin de poder realizar propuestas en base a dicho crédito, y la utilización o no del mencionado crédito.*
- *Obligación de informar a la RLT sobre acuerdos en relación a la formación dual, número de alumnos/as, nombre de los/as tutores/as de cada uno, formación específica a las personas encargadas de la tutoría, compensación en tiempo para éstas últimas, Número y nombre de personas en régimen de formación dual en la empresa, horas de prácticas y horas de teoría, personas que ejercen la labor de tutoría y formación que tienen las mismas para realizar dicha labor, convenio de colaboración con la entidad formadora, estudios que cursan dichas personas, puestos de trabajo en los que van a realizar las prácticas.*

- *Reconocer al alumnado que haya participado en programas de FP Dual, 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.*



5. Descentralización productiva

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

Ya en los últimos criterios realizábamos una amplia descripción de qué podía suponer para los derechos laborales y sindicales los procesos de externalización de actividades o servicios por parte de las empresas que, lejos de buscar especializar una actividad o el servicio, diversificar la responsabilidad empresarial y conseguir mayor flexibilidad para garantizar la viabilidad de la empresa, pretenden abaratar costes e incrementar sus beneficios a costa de nuestros derechos, con el beneplácito –como es el caso de la prioridad aplicativa del convenio de empresa que ha favorecido la proliferación de EMS- o no –en caso de cesiones ilegales, sucesión de empresas, falsos autónomos, etc.- de la legislación vigente.

Volvemos a plantear 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.

e. Líneas de trabajo en el marco sectorial

Propuestas

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

Artículo 39 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 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 tuvieron 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”.

- Generando estabilidad en las condiciones de trabajo de la empresa principal estableciendo la obligatoriedad de conversión de contrato de obra o servicio en indefinidos.
- Reforzar el ámbito funcional del convenio sectorial que pueda verse afectado por la descentralización.

“También serán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual, se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos, deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas, las condiciones establecidas en este convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional”.

f. 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 trabajadores; 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.

ARTÍCULO 74 CC METAL NAVARRA. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS Y/O SERVICIOS “Las empresas de cualquier Sector, que presten servicios en régimen de contrata o subcontrata de obras o servicios para empresas del Sector de Industria Siderometalúrgica, deberán pagar a sus trabajadores, a partir del día 1 de enero de 2020, salarios que en ningún caso podrán ser inferiores a los salarios que para cada Grupo o Categoría Profesional se establezcan en el Convenio Colectivo Sectorial que corresponda a la empresa contratista o subcontratista en función del Sector de Actividad al que pertenezca.

No obstante lo anterior, las contratas y/o subcontratas existentes a fecha 1 de enero de 2020 se mantendrán en sus términos hasta su expiración natural por finalización del tiempo de vigencia pactado al constituirse el contrato (excluidas prórrogas), siempre y cuando la contrata se hubiera constituido con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio.

En caso de contratas constituidas por tiempo indefinido, se establece un plazo de convergencia máximo de cinco años desde la fecha de publicación del presente Convenio, momento en el cual deberán ajustarse a lo aquí establecido.

Lo aquí establecido no determina ninguna responsabilidad, subsidiaria ni solidaria para las empresas contratantes, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a las empresas contratadas o subcontratadas.

- En este sentido cabe destacar la cláusula firmada al amparo del XIX Convenio Colectivo de SEAT y que se puede consultar en los anteriores Criterios.

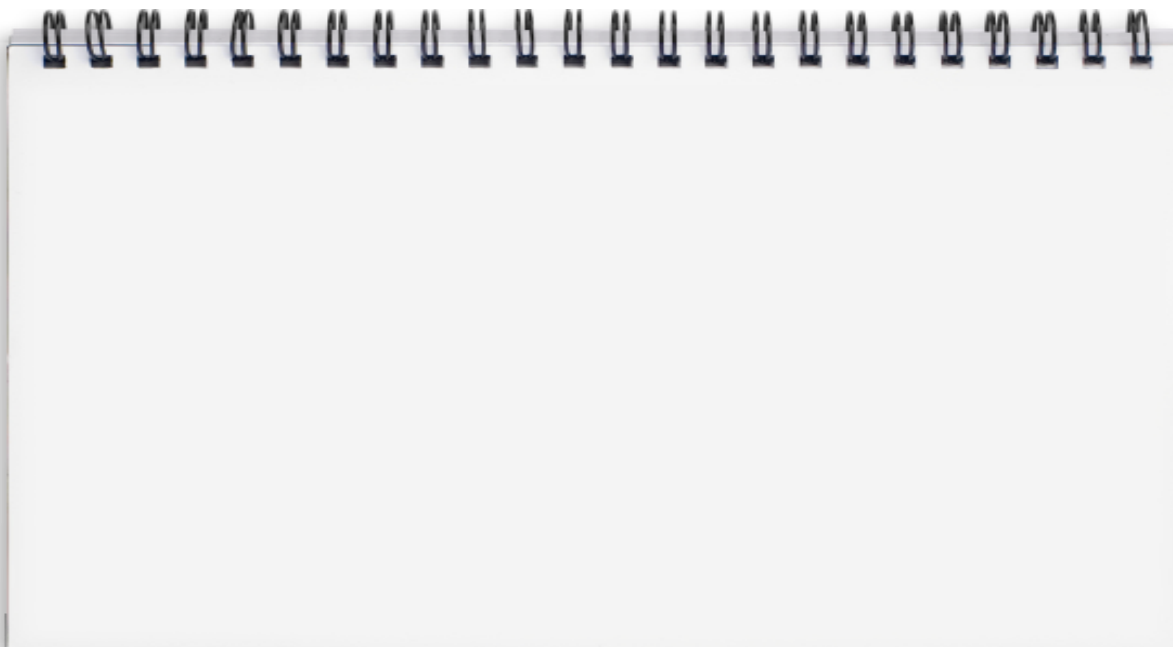
g. Acción sindical en el marco de la empresa auxiliar

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.*

El TS en sentencia 19/7/18 ha exigido que el contrato de obra y servicio se limite a un concreto supuesto de contrata, debidamente identificada, y se han fijado límites al contrato de obra cuando se usa para cubrir una contrata que se renueva de forma sucesiva.

- *Coordinación entre las Federaciones afectadas por la actividad de las EMS, en los términos que recogíamos en los criterios anteriores.*
- *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.*



6. Tiempo de trabajo

Reducir del 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, sobre todo durante la crisis ha 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.

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 RLT en la distribución de la jornada anual.: en la elaboración del calendario laboral, la distribución irregular de la jornada, bolsa de horas, adaptación de la jornada, etc.*
- *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, 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 jornada². Será importante también establecer cuándo y de qué manera se va a hacer entrega a la persona trabajadora y a la RLT de los registros periódicos que se vayan realizando.*

Consulta el documento que editamos sobre acción sindical antes 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.

- *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 sociales³.*
- *Eliminación de las horas extraordinarias como práctica habitual en las empresas para atender trabajos ordinarios.*
- *Regulación de 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.*

Son muchos los Convenios de Empresa que ya regulan el teletrabajo que van más allá de declaraciones de intenciones y compromisos a futuro. Algunos ejemplos son: Art. 9 CC Thyssenkrupp Elevadores SLU, Art. 43.6 CC de Repsol Química, Art. 18 CC Industria, Servicios, Tecnologías del Sector del Metal de la Provincia de Alicante.

² El RD 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en su [art. 10](#), modifica el artículo 34 sobre registro jornada.

³ STJUE 21 de Febrero de 2018

- *Regular el derecho a la desconexión. Puedes consultar la guía Límites al control empresarial y capacidad de intervención de la RLT ante el tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras. Al recoger la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales el Derecho a la Desconexión, hemos incorporado expresamente nuestras recomendaciones en esta materia.*



7. Salud Laboral y Medio Ambiente

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.

La [Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales](#) y sus desarrollos normativos posteriores determina un marco suficiente para la acción sindical, pero exige que, en el ámbito de la empresa, se expliciten, se adapten y se regulen las obligaciones empresariales y 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 al paro y la reestructuración continua de las empresas se suman 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.

Como ya especificara UN en su programa de Medio Ambiente, sólo es posible la consecución de un verdadero Desarrollo Sostenible con la participación efectiva de todos los sujetos implicados. Tenemos por tanto un papel fundamental que jugar a través de nuestra acción sindical y negociación colectiva. El art. 64 ET y los sistemas de gestión ambiental fundamentan la inclusión en la negociación colectiva de esta materia.

Propuestas

- *Incremento y mejora de las facultades y competencias de los/las Delegadas de Prevención (DP).*
 - *Información a la DP con la debida antelación, a fin garantizar un periodo de consultas suficiente y la presentación de los informes preceptivos,*
 - *Acceso, sin limitación temporal o geográfica de la información disponible por la empresa excepto aquella que esté sometida a la protección de datos personales.*
 - *Derecho de presencia en todos los lugares de trabajo de la empresa y comunicación con las personas trabajadoras para ejercer su derecho de vigilancia y control. Con carácter inmediato en caso de accidente.*

- *Derecho a la presencia de técnicos y responsables sindicales en el centro de trabajo.*

- *Intervención en el sistema asistencial de la gestión de Riesgos laborales.*

- *Codecisión para la elección del Organismo colaborador de la seguridad social (Mutua). Preceptiva, motivada y vinculante. (desarrolla el art. 62.2 RD 1993/1995.)*
- *Codecisión para la elección de Servicio de Prevención.*
- *Desarrollar el tratamiento de Enfermedades Profesionales por el SP*
- *Acordar que la contingencia común sólo y exclusivamente se llevará por el SPS y el INSS.*

- *Elaboración conjunta empresa y RLT de los siguientes protocolos ante riesgos específicos:*

- *Protocolo de actuación para situaciones relacionadas con potencial hostigamiento o acoso laboral.*
- *Protocolo de actuación en los casos de riesgo en embarazo, lactancia y maternidad.*
- *Protocolo para la determinación de presencia de recursos preventivo en obras y actividades.*
- *Protocolo para determinar riesgo grave e inminente competencias para paralizar un trabajo por parte del trabajador/a y los delegados/as de prevención.*

- *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.*
- *En caso de abordar la regulación del control de consumo de alcohol y drogas, se deberá introducir en todo caso el deber de información y consulta con carácter previo a su ejecución a la RLT y se Elaborará conjuntamente un programa de medidas para intervenir de forma integral en Prevención y en reinserción.*
- *Participación de la representación legal de los trabajadores en la programación de la vigilancia de la salud, los reconocimientos médicos Incidiendo en la voluntariedad de los mismos.*
- *Promoción 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](#).*
- *Incorporar un capítulo sobre medio ambiente⁴*

- *Introducir la figura del Delegado/a de medio ambiente con funciones y derechos (crédito horario, formación, acceso a lugares de trabajo, etc.) y deberes.*
- *Garantizar el acceso a información ambiental y establecer propuestas de colaboración RLT 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.*

⁴ Un ejemplo de regulación en esta materia es el [CC General de Industria Química](#), en el que aparece en 24 ocasiones el término medio ambiente en el texto y que regula, entre otros asuntos, la figura del delegado/a de medio ambiente en su capítulo X.

8. Empleo y contratación

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

La contratación estable debe constituir la referencia general para la población ocupada, atendiendo a los objetivos de seguridad y calidad en el empleo, reduciendo los niveles de rotación y segmentación del mercado laboral. Esta estabilidad ahuyenta fórmulas precarias organización empresarial y favorece la organización y por tanto, la afiliación sindical de los trabajadores y trabajadoras.

Propuestas

- *Intervención de la RLT en esta materia:*
 - *Exigencia de la copia básica de los contratos y resto de derechos recogidos en el artículo 64 del ET. Y mejora de los mismos.*
 - *Introducir cláusulas por las que la empresa usuaria debe informar a la RLT 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.*
 - *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.*
 - *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 RLT, 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 para nuevas incorporaciones.*

- *Participando sindicalmente en los procesos de contratación y garantizando la justificación a la RLT sobre causas objetivas de utilización de otras modalidades de contratación.*
- *Estableciendo compromisos concretos sobre el uso de contratos indefinidos.*
- *Limitando los puestos o lugares de trabajo donde se puede usar el contrato temporal o no.*
- *Garantizando que el contrato eventual no pueda ser utilizado para hacer frente a la acumulación de tareas derivada de la ausencia de personal.*
- *Incrementando la indemnización cuando sea posible para los casos de finalización del contrato.*

- *Recoger la Jubilación Forzosa, y la jubilación parcial con contrato de relevo.*

Dentro de las distintas modificaciones introducidos por el gobierno desde Diciembre de 2018 se encuentran las relativas a la Jubilación forzosa y Jubilación parcial con contrato de relevo. Puedes consultar el documento que resume las modificaciones producidas así como una propuesta para incorporar en convenio sobre jubilación parcial.

- *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, modalidades de contratación y desarrollo profesional.*

- *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.

- *Garantizar que el contrato de formación y aprendizaje cumpla el objetivo de complementar la formación de las personas contratadas.*
- *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.*
- *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.*

- *Limitar la utilización del contrato temporal.*

- *Incluyendo porcentajes concretos o límites en la temporalidad y a la utilización de ETT.*

Artículo 7 d) CC Manipulado y Envasado de Frutas y Hortalizas y Patata de la provincia de Granada “En las empresas que tengan contratados/as trabajadores/as con carácter fijo, fijo – discontinuo o eventuales, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal cuando con dichos/as trabajadores/as no se puedan cubrir las posibles eventualidades”

- *Establecer procedimientos que favorezcan la conversión de contrato a tiempo completo.*
- *Favorecer la conversión a indefinidos de contratos de relevo que finalizan su vigencia.*

- *Extender la utilización del contrato Fijo Discontinuo como elemento de estabilización del empleo y condiciones de trabajo en las actividades relacionadas con ciclos estacionales. No cabe por tanto, limitar su utilización a cotizar un mínimo de días en la empresa. En el CC se deberán fijar los criterios de llamamiento que garanticen la igualdad de trato y oportunidades, duración de la campaña y actividad mínima ofrecida, sustitución de interinidades y contratos de relevo incorporando al siguiente de la lista, prioridad de llamada*

al delegado/a fijo discontinuo, etc. Un ejemplo de regulación es el que nos encontramos en el CC de Industrias Vinícolas de Navarra.

- *Negociar acuerdos sobre empleo y condiciones de trabajo que afecten a empresas subcontratadas.*
- *Actuar sobre el encadenamiento de contratos del art. 15.5 ET.*

Ejemplo: “serán indefinidos los contrato de trabajo temporales cuando se utilicen para cubrir un puesto de trabajo o para realizar las mismas o similares tareas que previamente hubiera sido cubierta o realizadas por dos o más contrataciones temporales, incluidas las celebradas con ETT, durante 24 meses dentro de un periodo de 30” o “Serán indefinidos en la modalidad de fijo discontinuo los contratos de trabajo temporales cuando se celebren más de dos contratos de duración determinadas, con el mismo o distinto trabajador, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos o fijos discontinuos”.



9. 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 RLT 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 en diversas materias.

Incrementar los derechos de la RLT 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 RLT.*
 - *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.*
 - *Negociar la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales con cobertura horaria en empresas con menos de 250 trabajadores.*
 - *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 (...). [Artículo 57 CC Estaciones de Servicio](#).

- 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.
- Incorporación de nuevos derechos de información y consulta, ampliando los derechos contemplados en el art. 64 ET.
- 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.
- Dotar de mayores competencias a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y asegurar su actividad continuada durante toda la vigencia del convenio.
- 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.
- Establecer mecanismos que permitan contrarrestar las propuestas externas de las empresas por la vía de Código de conducta, mandato de la empresa matriz, etc. que pretendan sustituir el papel de la RLT.
- Acordar horas de formación sindical en el plan de formación de la empresa.

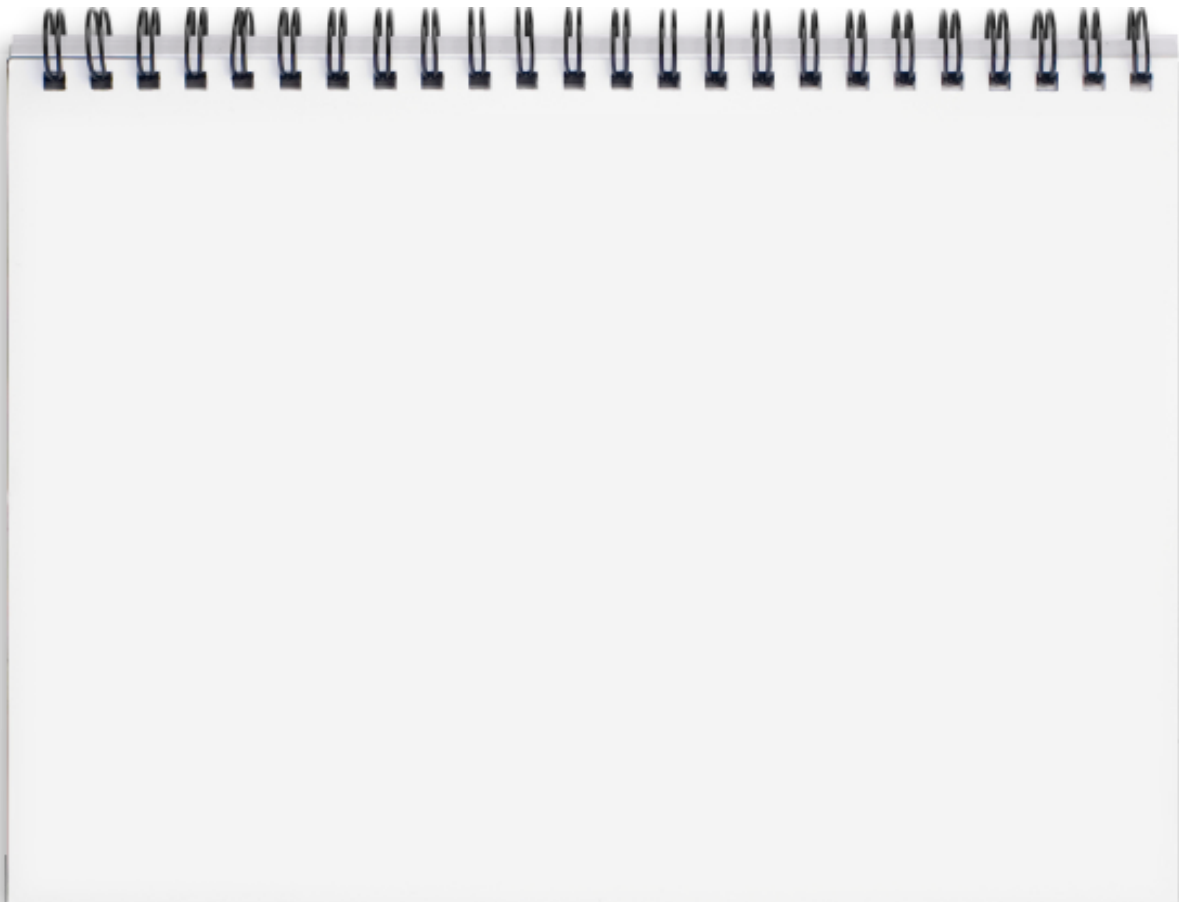
- Mejorando los derechos de participación en la organización del trabajo en la empresa.
- Garantía del derecho de protección de datos personales por la vía de la participación de la RLT.

- Participación de la RLT 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](#).

- *A efectos de garantizar la información de la RLT y evitar la discriminación en la toma de decisiones automatizadas, a la persona interesada se le deberá informar, y a la RLT, con derecho de intervención y corrección:*

- *Existencia de un procedimiento de adopción de decisiones automatizadas*
- *el algoritmo y parámetros utilizados*
- *Las consecuencias de la decisión*



10. Movilidad geográfica internacional

Propuesta de regulación para los desplazamientos temporales de personal asalariado a centros de trabajo ubicados en otros países

Se incluyen en este apartado las siguientes situaciones:

- a) Desplazamientos transnacionales de corta duración o puntuales (inferiores a una semana de duración). b) Desplazamientos transnacionales por proyecto o misión (permanencias en el país de destino superiores a una semana). c) Expatriados.

Propuesta

“Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se requiera a un trabajador/a realizar un desplazamiento transnacional se deberá atender a la voluntariedad de entre los trabajadores/as de igual aptitud y/o grupo profesional requerido.

Las empresas afectadas por el presente convenio establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores/as a territorio extranjero, deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo establecida en el lugar al que se les desplace que fueran más beneficiosas sin perjuicio de continuar aplicándosele aquellas más favorables derivadas de la legislación aplicable en su contrato de trabajo o su convenio colectivo.

a) Se considerará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de desplazamiento y de trabajo coincidente con el tiempo de descanso del calendario laboral de origen. La compensación del tiempo empleado de más, invertido en el desplazamiento y/o en el trabajo, tendrá para su compensación la consideración de flexibilidad y se estará, en consecuencia, a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, priorizando que la elección del descanso será potestad del trabajador/a.

b) Lo anteriormente establecido será de aplicación, también, para los desplazamientos intermedios, al país de origen durante el desempeño del proyecto o misión y que nunca podrán ser inferiores a un fin de semana cada 15 días.

c) Se deberán acordar las condiciones económicas y repercusiones fiscales de la expatriación u otras modalidades que pudieran darse. No solo de la persona asalariada objeto de expatriación sino también de sus familiares que opten por trasladar su vivienda habitual al país de destino.

En todos los supuestos las empresas se harán cargo de los desplazamientos, no solo de un país a otro, sino también desde el alojamiento del país de destino al centro de trabajo, dietas y otros gastos en los que pueda incurrir la persona asalariada en el desempeño de su trabajo (tasas aduanas, etc).

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores o trabajadoras, la empresa se obliga a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

Deberán diseñarse pactos que contemplen la repatriación por situaciones de urgencia por parte de la persona trabajadora.

En cualquier caso se respetaran las condiciones económicas, primas, bonus que se acuerden en las empresas para la compensación de los desplazamientos transnacionales

Cuando el trabajador/a estuviera desplazada por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de 4 días laborales de permiso por cada período trimestral en su país de origen, siendo los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa.”.



II. 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:*
 - *Coordinación a nivel internacional (Comité de Empresa Europeo).*
 - *Comisión del Plan Industrial.*
 - *Comisión negociadora (Convenio/ERTE/ERE)*
- *Establecer funciones, competencias y funcionamiento de la comisión.*
- *Realización de un análisis, diagnóstico y planificación de la política industrial.*

- *Requerimientos operacionales de las instalaciones. (automatizaciones)*
- *El estudio de las capacidades tecnológicas.*
- *Plan financiero.*
- *Estudio de los costes.*
- *Mantenimiento y la sostenibilidad del plan.*
- *Colaboración público-privada. Participación de las Administraciones Públicas. Compromiso de las empresas con las AA/PP, siendo esta garante del acuerdo. (vinculado a las subvenciones)*
- *Establecer mecanismos de mediación con la participación de las AA/PP.*

- *Medidas, inversiones concretas:*

- *Asignación de productos/inversiones.*
- *Previsión de volúmenes de producción o facturación, etc*
- *Generación de sinergias (proveedores, etc) CLUSTER o POLOS INDUSTRIALES, generación de tejido industrial / empleo.*
- *Calendarización de hitos.*

- *Minimizar el impacto en el empleo en caso de abordar una reestructuración antes o debida a la inversión:*

- *Uso de la flexibilidad interna de los convenios o acuerdos.*
- *Formación para desarrollar las capacidades necesarias para el futuro.*
- *Insourcing.*

- *Movilidad funcional.*
- *Traslados.*
- *Prejubilaciones / plan de rentas.*
- *Bajas voluntarias.*
- *Plan de recolocación. (Outplacement)*
- *Abordar que pasa con los empleos que pudieran desaparecer debido a los cambios tecnológicos.*
- *Establecer planes sociales, cláusulas de número de personas en plantilla.*
- *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.*

- *Cláusulas de estabilidad y/o crecimiento del empleo. (%)*
- *Condiciones de acceso al empleo de las nuevas trabajadoras o trabajadores. En muchas ocasiones las empresas quieren que los nuevos ingresos tengan condiciones inferiores.*
- *Perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres. Tener en cuenta diagnóstico de situación.*
- *Participación RLT en la gestión de la formación requerida para el nuevo producto o servicio, garantizando el acceso de todas las personas trabajadoras.*
- *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.

