

CRITERIOS Y  
ORIENTACIONES DE  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA en CCOO  
Industria.

Edición Marzo 2019  
Área de Política  
Sindical

## INTRODUCCIÓN.

*Presentamos unos nuevos criterios y orientaciones en la negociación colectiva que si bien se mantienen en la mayoría de casos y conservan el mismo espíritu que los anteriores al corresponderse a un mismo pasado reciente, se han tratado adaptar al escenario político y a los resultados de las negociaciones del año 2018 en el diálogo social y en los convenios de nuestros sectores.*

Venimos de un período en el que las políticas neoliberales utilizando contexto político, económico y social en que nos encontrábamos en nuestro país, han impactado de lleno en el modelo Social y de Relaciones Laborales, lo que ha venido reforzado por las resoluciones judiciales y las Reformas laborales que ha afectado a derechos laborales básicos y que tenía como trasfondo el reforzamiento de la unilateralidad, opacidad en la gestión empresarial y mercantilización de las relaciones laborales, lo que afectó de lleno a nuestra negociación colectiva por la vía de la modificación del despido, la ultraactividad o la prioridad aplicativa del convenio de Empresa, entre otras. Esto nos obligó a una acción sindical que tratara de preservar los elementos que se pretendían destruir, la autonomía colectiva de las partes, el convenio colectivo y los derechos laborales, lo cual, además ha afectado a la visión de los trabajadores y trabajadoras sobre nuestro papel como agentes sociales en la Negociación Colectiva y diálogo social.

Como ya observábamos, el crecimiento económico del país y los mayores beneficios, con carácter general, que están obteniendo las empresas y sectores ubicados en las unidades de negociación del ámbito organizativo de CCOO de industria nos permiten exigir que esta situación se refleje en las condiciones de vida y trabajo de las personas. Deben redistribuirse en forma de más empleo estable, de más calidad, con incrementos de salarios por encima del poder adquisitivo para el conjunto de la clase trabajadora, pero sobre todo para aquellos trabajadores y trabajadoras que se encontraban en una situación más precaria, porque si algo ha crecido durante estos años han sido las desigualdades.

La Negociación Colectiva, además de ser Fuente de Derecho regulando, principalmente, las condiciones de trabajo de la clase trabajadora, elimina desigualdades, nos permite abrir vías de interlocución con el resto de agentes sociales, influir en la toma de decisiones empresariales, así como fortalecer la relación e interacción con los trabajadores y trabajadoras en general y con nuestra afiliación en particular. En definitiva, es uno de los elementos fundamentales de nuestra acción sindical. Sin embargo, debemos conocer en qué situación se encuentra y reforzarla con el resto de políticas sindicales porque se nutre y repercute en las mismas: afiliación, representación, Formación Sindical, comunicación, políticas sectoriales, en el necesario cambio de modelo productivo, etc.

Esto sólo lo podemos conseguir con una Acción Sindical Ágil y Eficaz, coordinada, de carácter muy transversal, no sólo con el objetivo de procurar los cambios legislativos necesarios, sino para fortalecer el Diálogo Social y nuestra Negociación Colectiva y recuperar lo perdido durante los últimos años.

Para ello es necesario **recuperar la centralidad 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 el valor el papel del sindicato en el reparto de la riqueza y la eliminación de desigualdades. Esta situación no se alcanza únicamente por mejorar el contenido de los convenios, se alcanza y se entiende si se trata de un resultado participado y que revierte en una mayor organización de la clase trabajadora por la vía de la representación y la afiliación, esto es lo que nos debe permitir evaluar y valorar el proceso negociador.

Es fundamental aprovechar el nuevo escenario provocado por el cambio de gobierno que propició la moción de censura del 1 de Julio de 2018 y que en este período ha permitido una recuperación “siempre mejorable” del diálogo social que ha permitido alcanzar acuerdos en materias vitales que había empeorado la Reforma laboral.

A lo largo de este año, distintos acuerdos en el ámbito tripartito o bipartito nos han permitido incorporar a las plataformas reivindicaciones con un respaldo mayor a etapas anteriores, por ejemplo, el acuerdo sobre el incremento del salario mínimo, el de la función pública y por encima de todos, el **Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva**.

Un AENC, que si bien se centra principalmente en recomendaciones en materia salarial, remitía materias cruciales para revertir los efectos de las reformas laborales anteriores al ámbito tripartito que posteriormente ha tenido reflejo en las modificaciones acordadas con el gobierno. El AENC que reflejaba la recuperación del diálogo social, pero también permitió desbloquear la negociación de varios convenios de nuestros ámbitos, ha supuesto a su vez un reto para nuestra organización, ya que tras un análisis de los salarios contenidos en los más de 300 convenios sectoriales, hemos detectado que más de un centenar tiene alguna categoría o grupo por debajo de los 14000 € anuales que marca el Acuerdo. También nos encontramos lejos de 2-3% de incrementos salariales para los convenios sectoriales con efectos económicos en 2018.

La realidad es que nuestra Negociación Colectiva se caracteriza por su atomización, por la extensión de la precariedad y la pérdida de derechos durante esta crisis, y el establecimiento de la proliferación de formas de trabajo precario que ya existían o la creación de otras nuevas formas.

Por todo lo expuesto, los criterios de 2019 tienen los siguientes objetivos:

- **Abordar la negociación colectiva a la ofensiva** en una fase de recuperación económica que debe llegar a los trabajadores y trabajadoras, teniendo como referente el impulso en el marco propio de la Negociación Colectiva de los cinco ejes programáticos del II Congreso federal en el desarrollo de la Negociación colectiva que tenemos que abordar: **+Empleo+Derechos+Industria+Afiliación+Igualdad**.

- Para ello es fundamental **cambiar el fondo y la forma de lo negociado**, incorporando otras reivindicaciones más allá del salario y la jornada (lo que llamamos materias transversales) y coordinando la negociación, comunicando y favoreciendo la participación constante de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el convenio, que nos permite hacer efectivo el binomio histórico **negociación-presión**.
- La construcción del conjunto de las organizaciones de CCOO Industria de un *proyecto conjunto*, tanto en la **estrategia, procedimiento y preparación de la negociación , participación, e información, materias a abordar, toma de decisiones en el acuerdo etc, como en los criterios de negociación colectiva** debe marcar nuestra actuación en esta materia.

**Los criterios de negociación colectiva para 2019 (continuación de los anteriores), han sido establecidos con la participación y debate del área de Política Sindical de la Federación estatal, de las Secretarías de Acción Sindical de las Federaciones de Nacionalidad y Región así como con los Coordinadores Sectoriales estatales.**

- Es necesario armonizar las metodologías y los protocolos federales para mantener actualizado permanente el **Mapa de negociación colectiva** desde los ámbitos de la empresa, provinciales, de nacionalidad y/o región y Estatal. Ello nos va a permitir no sólo podernos coordinar sino también hacer un seguimiento y evaluación de lo que negociamos cuantitativa y cualitativamente.

Para contribuir a esa **evaluación de nuestra negociación colectiva** se van a poner en marcha una serie de herramientas a disposición de los negociadores y negociadoras, alguna de ellas nos permitirá incluso realizar un primer borrador de una plataforma conforme a nuestros criterios de negociación.

- La **estructura de la NC** que ha ocupado buena parte de los debates en 2018 debe seguir entre nuestros objetivos. El elevado número de sectores y subsectores que cuentan con convenios provinciales provoca una diversidad de condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras de un mismo sector, así como la negociación en múltiples unidades de negociación con afectación a un número reducido de personas en muchos casos, por tanto, debemos de plantearnos como federación, impulsar la creación de unidades de negociación colectiva que sobrepasen el ámbito provincial, ya sean autonómicas o estatales, lo que nos permite una mayor capacidad de organización de la clase trabajadora, y por tanto, mayor capacidad de reivindicación y protección de las condiciones de trabajo de aquellos convenios de ámbito provincial que pudieran decaer.  
Además, debemos seguir trabajando en la **vinculación entre el convenio de empresa y el convenio sectorial**, ya que con la reforma laboral nos encontramos con convenios de empresa por debajo de las condiciones del

convenio sectorial y cuando no es así, podemos perder capacidad de presión ante la negociación de un convenio de ámbito superior.

- El incremento de los beneficios empresariales por la vía de la reducción de costes laborales, de la externalización de los riesgos y obligaciones empresariales y el interés no sólo patronal de devaluar el concepto de trabajo y llevar las relaciones laborales al marco de la contratación civil o mercantil nos debe llevar a **fortalecer los ámbitos de nuestros convenios colectivos** y a estar especialmente atentos/as a las realidades que ya nos estamos encontrando y encontraremos en nuestros sectores.

También es necesario centrar nuestra atención en la aparición de **nuevas patronales**, no ya solo las de multiservicios, sino otras que para tener su cuota de mercado u otros beneficios, pretenden vaciar los convenios sectoriales que amparan a los trabajadores y trabajadoras de esa actividad.

Respecto a las EMS, debemos seguir reforzando los niveles de coordinación confederal con otras federaciones, para impedir el objetivo de estas empresas que no es otro que reducir costes salariales y ganar mercado deteriorando los empleos.

- La irrupción de nuevos procesos de cambio determinados por el **desarrollo de la industria 4.0, con efectos directos en el empleo, las condiciones de trabajo y su organización**, que, sin lugar a duda, las empresas pretenden implementar, al margen la representación sindical, como lo están haciendo en el sector de servicios, requiere que encuentren su espacio en estos criterios para podernos anticipar y actuar ante los mismos.

Así, temas como la flexibilidad laboral, la movilidad interna y externa, la especialización, la formación y cualificación, la salud laboral, el respeto a la privacidad, el teletrabajo, ... se verá afectado por la irrupción acelerada de la llamada *“transformación digital”* y su implementación en los servicios -donde primero están implantándose- y en el proceso productivo. Proceso, ligado a la conocida como *“cuarta revolución industrial”*, lo que supone la aplicación a escala industrial de sistemas digitalizados y automatizados que conectan todas las unidades productivas y centros de trabajo de la empresa que permiten acelerarla y utilizar los recursos de manera más eficiente.

En este marco, el empleo y sus condiciones y la organización de trabajo, el modelo de representación de los y las trabajadoras, así como los sistemas de financiación de las redes de seguridad social se verán afectados con cambios profundos y de largo alcance, con consecuencias que debemos prever y controlar desde la negociación colectiva y el diálogo social.

Se ha constatado que los empleos del futuro requieren de una formación específica, en la que los jóvenes necesitarán una sólida base teórica, una buena formación práctica y estar en contacto con el mundo digital. El desajuste existente en España entre la

demanda de profesionales en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) por parte de las empresas, y la disponibilidad de trabajadoras/es con las cualificaciones requeridas (especialmente, aquellas relativas al denominado perfil STEM), se suma, además, un porcentaje muy bajo de población con competencias digitales básicas.

Todo ello, incorpora la necesidad de insistir en cambios radicales en las políticas de recursos humanos, que fomenten el desarrollo de las cualificaciones profesionales, el reconocimiento del valor del conocimiento y las capacidades de los trabajadores y las trabajadoras para el aumento de la productividad, basado más en la eficiencia de las tecnologías y las estructuras organizativas que en los bajos salarios y la precariedad laboral.

El sindicato debe intervenir para evitar que la aparición de “*nuevas formas de empleo*”, resultantes de la evolución de la economía digital, pueda conllevar un futuro del trabajo más precario, en el que el desarrollo de las tecnologías se utilicen para reducir la calidad del empleo, aumentar la parcialidad, rebajar los salarios, cercenar derechos de los trabajadores/as y empeorar sus condiciones de trabajo.

Como dijimos en el Congreso, nuestro reto es el de la gestión de las personas, mediante el diálogo social y la negociación colectiva, con nuevos derechos e integrando nuevas competencias digitales; gestionando el cambio de la organización del trabajo, la seguridad y salud ocupacionales, las cualificaciones; la jornada laboral y el lugar de trabajo y, en definitiva, la legislación laboral. Porque el problema no es el número de empleos que se pierdan con la automatización, sino que se produzcan los suficientes para compensar la pérdida de puestos de trabajo que ocasionará la digitalización.

Estos criterios, **se centran en las materias que requieren una atención diferenciada o en las que se han detectado déficit, dando por reproducidos en el resto de materias los criterios para la negociación colectiva que se han ido realizando en los últimos años.**

El objetivo es hacer un documento útil para los negociadores y negociadoras de los convenios y por tanto **es necesario que se distribuyan al conjunto de las personas que negocian convenios de cualquier ámbito de nuestra organización.**

Es importante leerse el documento en toda su extensión, ya que aunque hay apartados de materias específicas, cláusulas o acciones transversales de esa materia se pueden encontrar en otros apartado.

## CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018

---

### ÍNDICE

1. Resolución aprobada en el II Congreso de CCOO de Industria <sup>1</sup> .	
2. Mapa de negociación colectiva y estructura de la NC en el ámbito de CCOO de industria.	8
3. Política salarial.	10
4. Políticas de Igualdad.	13
▪ Igualdad de trato y no discriminación.	
▪ Juventud.	
▪ Igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.	
5. Formación para el empleo.	20
6. Externalización, subcontratación de actividades, empresas multiservicios y trabajo autónomo.	22
7. Tiempo de trabajo	28
8. Salud Laboral y Medio Ambiente.	30
9. Empleo y contratación.	32
10. Derechos sindicales.	35
11. Movilidad geográfica internacional.	37
12. Estrategia en la negociación.	40
13. Resumen de criterios	41

---

<sup>1</sup> [http://www.industria.ccoo.es/noticia:238191--Doce\\_resoluciones\\_sobre\\_doce\\_temas\\_que\\_preocupan\\_y\\_ocupan\\_al\\_sindicato](http://www.industria.ccoo.es/noticia:238191--Doce_resoluciones_sobre_doce_temas_que_preocupan_y_ocupan_al_sindicato)

## 2. Mapa de negociación colectiva y estructura de la NC en el ámbito de CCOO Industria.

---

El mapa de NC que actualizamos periódicamente, nos sitúa ante una realidad en la que existen múltiples unidades de negociación de afectación a un número reducido de personas, donde los convenios sectoriales continúan siendo los que dan cobertura al mayor número de trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores. Además, en muchas ocasiones los Convenios de Empresa se encuentran totalmente desvinculados del Convenio Sectorial de referencia. En estos casos, **el convenio de empresa, que deberá en todo caso mejorar el convenio sectorial de referencia, debe establecer el convenio sectorial como derecho supletorio en lo no recogido en el de empresa.** ello nos aportará una mayor seguridad jurídica además de una mayor capacidad de organización y presión al sindicalismo de clase.

A pesar de ello, continuamos con dificultades para poder tener la misma herramienta en la organización que se corresponda fielmente a la situación real de los convenios colectivos. Por ello, estamos trabajando junto con la Confederación para tener una **nueva aplicación, con mayores potencialidades que la actual para la explotación de todos los datos y documentos relativos a los convenios y acuerdos registrados en REGCON, así como para el seguimiento del proceso negociador en aquellos casos en que hay presencia de CCOO en las mesas negociadoras.** La aplicación se nutriría de las siguientes fuentes de información:

1. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MTMSS) nos proporcionará la carga histórica de registros REGCON desde 1.10.2010 y las cargas mensuales que se vayan generando una vez que el proceso de descargas se haya normalizado.
2. La Subdirección General de Estadística continuará proporcionando los ficheros mensuales (“Conlis”) con los “datos básicos” que han podido ser objeto de “depuración” con respecto a los proporcionados por REGCON, lo que supone una “segunda carga” o “sustitución” de los inicialmente recabados del REGCON.
3. De los datos de información sindical aportados por la Confederación mediante la conexión con otras aplicaciones del SIC (adscripción federativa...) o incorporadas “manualmente” por las organizaciones confederadas según permisos y capacidades (sectores, subsectores, estado del convenio o acuerdo, seguimiento del proceso negociador, etc).

Tendremos que intentar corregir los problemas detectados hasta el momento e intentar gobernar los trámites de registro y aportación de datos para evitar las distorsiones a las que nos enfrentamos actualmente.

**Debemos conocer cuántos y qué convenios se negocian, gestionan y aplican en cada ámbito, así como la evolución de los mismos en cuanto al grado de consecución de**



**las reivindicaciones de nuestras plataformas y correspondencia con nuestros criterios.**

Para realizar una evaluación adecuada de nuestra negociación, no sólo deberemos conocer datos cuantitativos, sino también cualitativos. Igualmente debemos de incorporar al mapa los datos de representatividad de cada ámbito para poder hacer una planificación de la actividad a desarrollar en el futuro y más en un proceso negociador que coincide con el período de concentración de Elecciones Sindicales.

### 3. Política salarial.

---

Como situábamos en la introducción, nos encontramos en un momento económico y político que nos debe permitir ser exigentes y valientes en nuestras reivindicaciones salariales para contribuir a un adecuado reparto de la riqueza y a la corrección y eliminación de las brechas salariales, principalmente la de género y que en nuestros sectores asciende al 29,7%. Es decir, las mujeres de nuestros sectores deberían cobrar un casi un 30% más de lo que cobran ahora para equiparse a sus compañeros.

Al igual que sucedió en 2017, el IPC registró en 2018 una media anual muy superior a la inflación de diciembre (1,2%), por lo que aquellos convenios que tengan referenciada su revisión salarial al IPC de diciembre verán mermado su poder adquisitivo. La subida interanual de la inflación sigue concentrada en bienes y servicios básicos que lastran el poder adquisitivo de las familias con subidas muy superiores al alza de salarios o pensiones.

El 2019 y 2020 vendrán marcados por la firma del **IV AENC** que establece lo siguiente en materia salarial “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 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”.

Además, durante la crisis, y frente al acelerado proceso de destrucción de empleo enmarcado en los objetivos empresariales, se han incrementado las negociaciones que incorporan un desequilibrio salarial entre los y las trabajadoras mediante dobles escalas salariales, las cuales deberían abordarse con criterios de compromisos futuros de homogeneidad y garantía de empleo indefinido para que se instaure el criterio de trabajo de igual valor, igual salario. En cualquier caso, los nuevos salarios nunca deben situarse por debajo de los convenios sectoriales de referencia.

#### **Objetivos Sindicales y/o actuaciones concretas:**

- Cumplimiento de lo establecido en el IV AENC:
  - Mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios y en particular, la de los salarios mínimos sectoriales, con incrementos adicionales, garantizando un salario mínimo de convenio de 14000€ anuales.

- Fijar incrementos superiores al 2% e introducir variables del 1% ligada a conceptos comprobables sindicalmente y cuentan con el adecuado control sindical.
  - Generalizar las cláusulas de revisión para que los incrementos salariales sean superiores al ipc.
- Eliminar o minimizar los efectos de la compensación y absorción sobre el incremento salarial pactado.

Cláusula tipo:

Los incrementos salariales pactados en el presente convenio colectivo no podrán ser compensados ni absorbidos en los siguientes términos:

- Para los años A, A+1, A+2,... los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el X% de los mismos.
- No serán compensables ni absorbibles los incrementos salariales pactados en este convenio para los salarios inferiores a ..... euros, en cómputo anual recogido en las tablas salariales.

Se considerarán excluidos de la compensación y absorción global establecida anteriormente los siguientes conceptos: *(Adaptar conceptos según sector)*

1. La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las establecidas.
2. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
3. Las primas e incentivos que remuneren los conceptos variables de cantidad y/o calidad del trabajo efectivamente realizado.

En el seno de cada empresa, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, se podrán ampliar los supuestos de exclusión.

- Establecer en los convenios sectoriales que no lo tengan regulado garantías para tutelar sindicalmente el procedimiento de descuelgue y que este no se produzca de manera automática sin un proceso de negociación.
- Incluir dentro de las obligaciones empresariales, al objeto de detectar la brecha salarial de género en la empresa, el entregar a la RLT, al menos, anualmente, la masa salarial bruta segregada por género.

Recordemos que el Ministerio publicó en 2015 la una guía con recomendaciones a las empresas<sup>2</sup> que recogía *La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. En particular, debe controlar las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme se revela en numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo.*

- Los conceptos variables sujetos a resultados económicos empresariales, solo se incorporarán si son comprobables sindicalmente y cuentan con el adecuado control sindical.
- Desarrollar, participativamente, los sistemas complementarios de previsión social, no sustitutivos del régimen público de prestaciones de Seguridad Social.
- Establecer una estructura salarial en la que se reflejen y definan todos los componentes salariales, dotada de una amplia estabilidad sobre la base de conceptos fijos, concentrando la mayor parte del incremento hacia los conceptos más estables de la estructura salarial.
- Revisión o adaptación de la clasificación profesional conforme a la ley y a los siguientes criterios de actuación que en todo caso vendrán determinados por el acuerdo con la RLT, garantizando una igual retribución por una retribución de igual valor (para ello es fundamental acordar un sistema de valoración objetiva de puestos de trabajo), la causalidad, información con antelación debida, 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 o falta de adaptación y garantizando la retribución conforme a las funciones del mayor nivel profesional .
- Establecimiento de mecanismos que permitan eliminar o reducir las diferencias salariales existentes fruto de cualquier discriminación directa o indirecta por género o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Evitar el crecimiento de los salarios por la vía de retribuciones exentas de cotización, dejando éstas, para las circunstancias legalmente establecidas.

---

<sup>2</sup> [Recomendaciones del Ministerio para eliminar la brecha salarial \(2015\)](#)

## 4. Políticas de igualdad

---

### **IGUALDAD Y DIVERSIDAD.**

La diversidad está presente en el mundo del trabajo y ello beneficia a las empresas que cada vez son más heterogéneas. No obstante, a día de hoy, en el ámbito laboral sigue existiendo desigualdad de trato y oportunidades por cuestiones como el sexo, raza, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, etc. La igualdad efectiva –no sólo la legal- y el respeto a esta diversidad contribuirá al desarrollo de nuestra sociedad y de nuestras empresas. Ello debe ser motivación suficiente para incorporar a la negociación colectiva propuestas para contribuir garantizar los principios de igualdad y no discriminación y a hacer compatible el respeto de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con las necesidades de las empresas.

Debemos creernos de una vez por todas la necesidad de incorporar la igualdad efectiva al Convenio, para lo que debemos cambiar nuestra forma de negociar dando prioridad a esta materia.

### **Igualdad de trato y no discriminación. Aspectos generales.**

- Recoger cláusulas que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, discapacidad, edad, etnia, raza, condición u orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal.

- Prevenir el impacto de algunas cláusulas del antiguo articulado, haciendo las correcciones necesarias y negociando cláusulas específicas que favorezcan estos colectivos:

- se deberán eliminar, por ejemplo, cláusulas que beneficien sólo a personas con contrato indefinido, con disponibilidad horaria, o con antigüedad en la empresa (discriminación indirecta)
- Eliminar términos que fortalecen estereotipos.

- Recoger cláusulas que garanticen no sólo el acceso sino la estabilidad y calidad del empleo de las personas que tienen mayores dificultades:

- Introduciendo limitaciones a la contratación por ETT o contratación temporal garantizando la causalidad, contratación parcial, etc. y favoreciendo su conversión a contratación indefinida a tiempo completo.
- Por ejemplo, establecer acciones positivas en el acceso, contratación, formación, promoción, etc.

- Recoger como falta grave o muy grave el acoso discriminatorio por género, raza, orientación, identidad sexual o expresión de género, etc.
- Establecer 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.
- Vigilar actuaciones que puedan suponer discriminaciones indirectas: menor retribución por clasificar inadecuadamente, regular los requisitos de acceso a los puestos de trabajo, garantizar adecuada valoración de puestos de trabajo, medidas que garanticen la compatibilización del tiempo de trabajo y la vida personal, objetivar los procesos de selección, promoción y retribución sin que determinados requisitos no objetivos penalicen a determinadas personas.
- En caso de migrantes: Son necesarias fomentar medidas que favorezca la integración laboral y la adaptación a su situación personal de las personas inmigrantes. (Idioma, lejanía del domicilio familiar).
- Cláusulas que garanticen un trato igualitario a LGTB (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales). Por ejemplo, extensión de los permisos retribuidos a las parejas de hecho y LGTBI. Protocolos de prevención y actuación ante los casos de acoso discriminatorio.
- Capacidades especiales: Favorecer la adaptación de los puestos de trabajo, medidas que favorezcan el cumplimiento del 2% en empresas de más de 50 personas en plantilla, acordar medidas de sensibilización a la plantilla, garantizar su formación, medidas que faciliten su traslado de centros especiales de empleo a empleo ordinario, entre otras.

Evitar dejar en manos de la negociación individual, las remisiones que la legislación hace, en principio, a la negociación colectiva. Ejemplos del ET:

- **Art. 11:** “En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados mediante **contratos formativos**. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido”
- **Art. 22:** La definición de los **grupos profesionales** se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- **Art. 23:** “En la NC se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos (**promoción y formación profesional**) que se acomodarán a criterios y sistemas

que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo”

- **Art. 24.:** Ausencia de discriminación en los **ascensos y sistemas de promoción** profesional pudiendo establecer medidas de acción positiva.
- **Art. 34.:** En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de la **adaptación** de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la aforma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su rerecho a la conciliación, hasta que los hijos/as cumplan 12 años.
- **Art. 37.4** “Quien ejerza este derecho (**cuidado del lactante**), por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Por ejemplo, son numerosos los planes de igualdad que amplían la reducción de jornada en una hora, que recogen la acumulación de la hora de lactancia en jornadas completas o que establecen un mínimo de días –que no debe ser inferior a los 14 días laborables-.

- **Art. 37.7:** los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la **reducción de jornada** a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.
- **Art. 40.7 Traslados** (...) Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.
- **Art. 51.5. Despidos colectivos** (...) Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.
- **Art. 82:** El **acuerdo de inaplicación** no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa

- negociar planes de gestión de la diversidad en las empresas o garantizar la consulta y participación en los ya establecidos.

## Juventud.

- Prevención y actuación ante el fraude con las prácticas laborales y no laborales. 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 a los contratos formativos 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.
- 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 vincular a la adaptación y formación de la persona. Evitar la utilización de pluses personales que evitan la doble escala

### **Igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.**

*Art. 85 ET. (...) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

*85.2. (...) sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: **a)** En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. **b)** En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.*

Las trabajadoras tienen más dificultad para acceder al empleo, se valora menos el trabajo que realizan, tienen una mayor formación y sin embargo sufren más subempleo (peor clasificadas profesionalmente), reciben menos horas de formación en



la empresa, tienen más dificultades para promocionar y ocupar puestos de responsabilidad, cobran menos que sus compañeros en puestos de mismo valor, sufren más la temporalidad y la contratación a tiempo parcial, los hombres siguen sin ejercitar los derechos de conciliación que continúan penalizando a las trabajadoras y siguen sufriendo violencia en las empresas.

a) En los convenios colectivos (además de las generales):

- Utilizar un lenguaje no sexista, que permita visualizar a las trabajadoras en todo el contenido del convenio y las haga partícipes de los mismos derechos que los trabajadores, huyendo de cláusulas tipo “el lenguaje utilizado engloba a los trabajadores de ambos sexos” y haciendo hincapié en la clasificación profesional.
- Negociar acciones positivas y medidas correctoras en el acceso a la empresa, clasificación profesional, contratación, retribución, formación o promoción.
- Vigilar que las medidas de flexibilidad garanticen el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Medidas de prevención y actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo independientemente del tamaño de la empresa.
- Medidas que garanticen la corresponsabilidad: fomentar utilización del permiso de paternidad y su ampliación a cargo de la empresa, especificar que determinados derechos lo pueden utilizar mujeres y hombres indistintamente (ej. Lactancia). Las medidas de conciliación no deben ir sólo dirigidas a las mujeres
- Recoger y mejorar los derechos de información y participación de la RLT en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Recoger la figura de la comisión de igualdad o delegado/a de igualdad, con unas competencias claras y con crédito sindical si fuera posible.
- Resolución de discrepancias por parte de la comisión mixta en la aplicación, evaluación o seguimiento de los Planes de Igualdad o medidas específicas.
- Mejora de los permisos retribuidos (duración, fraccionamiento, etc.) y establecer desde cuándo se inicia su disfrute.

Recordar que la sentencia la STS, Social de 13 de febrero de 2018 fija el criterio de cuándo se inicia su disfrute "si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga".

- Acordar formación con cargo a la empresa en igualdad de género: Dirección de la empresa, mandos intermedios, RLT y plantilla.

- Reducir el número de personas en plantilla necesarios para negociar obligatoriamente un plan de igualdad
- Establecer los criterios para la negociación de los planes de igualdad en las empresas.

b) en los planes de igualdad<sup>3</sup>:

- Los planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, al margen del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo
- Participar en todas las fases del plan, desde la elaboración del diagnóstico y/o, en todo caso, garantizar el acceso a la información necesaria, desagregada sexo, por parte de la RLT, como fase previa a la negociación de medidas y objetivos.
- Reforzar la articulación y complementariedad entre el Plan de Igualdad y el Convenio colectivo de aplicación.
- Medidas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad y su implantación, para la revisión de los contenidos y medidas acordadas.
- Incluir vigencia para garantizar su implantación.
- Aplicación íntegra de la ley de igualdad, incluyendo medidas correctoras y acciones positivas en materias de acceso al empleo, contratación, clasificación profesional, promoción, formación, medidas de subsanación de las diferencias en retribuciones, conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y además, medidas de apoyo para las víctimas de violencia de género y salud laboral.

c) cuestiones procedimentales:

- Coordinación con responsables de mujer, igualdad, juventud, de cada ámbito de negociación.
- Registro obligatorio y publicación de los acuerdos en planes de igualdad ante la administración laboral y su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

---

<sup>3</sup> El RD ley 6/2019 establece la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresa de 50 o más personas en plantilla, aunque establece un período transitorio que deberemos reducir al máximo. Establece la obligatoriedad de la negociación del diagnóstico con la RLT, amplía las materias a abordar y la obligatoriedad del registro de planes de igualdad. Las modificaciones están pendientes de un desarrollo reglamentario.

- Favorecer la composición paritaria de mujeres y hombres de las comisiones de negociación del convenio colectivo y plan de igualdad, y que las personas que participen tengan formación en igualdad.
- Garantizar la diversidad (género, edad, raza, etc.) en las mesas de negociación.

La interpretación que debe hacerse de forma conjunta del Art. 2.1 apartados f) y h) del Real Decreto 713/2010 que regula el REGCON, es que los planes de igualdad deriven o no de la obligación impuesta por un convenio colectivo, ya sea este sectorial y de empresa, siempre que sean resultado de un acuerdo, deben ser registrados, en el primer caso por mandato del Art. 2.1 f) y en el segundo por mandato del Art.2.1h) por ser un acuerdo de empresa con fuerza vinculante, es decir tener eficacia general en la empresa. Ahora bien es este segundo caso debe estar firmado en representación de los trabajadores, por los legitimados según el Art. 87 del ET para firmar un convenio de empresa, en caso contrario, es decir sin quien lo firma no tiene legitimación suficiente sólo sería posible su depósito.

## 5. Formación para el empleo.

---

La Formación Profesional para el Empleo es una herramienta necesaria para el desarrollo social y económico, para la eliminación de desigualdades, la competitividad de las empresas, el crecimiento del empleo y, en especial, es un derecho de los trabajadores y las trabajadoras a desarrollarse personal y profesionalmente. La acción sindical debe establecer los mecanismos necesarios para garantizar un derecho acorde con las necesidades del cambiante Sistema Productivo.

### Objetivos

- Intervención sindical en los planes de formación relacionándolos con las personas a que va dirigida en primer lugar en relación con los objetivos de la producción de la empresa a corto y medio plazo, así como en relación con los objetivos personales de formación.
- Incentivar la elaboración de planes de formación en las empresas, incorporando en la Comisión Mixta iniciativas específicas para que aquellas empresas en las cuales no se ha adoptado esta medida se promueva su desarrollo.
- Incrementar los fondos que las empresas destinan a la formación, eliminando las barreras de acceso de las diferentes personas (por ejemplo, negociando que sea en horario laboral) y negociando que, por tratarse de una inversión productiva, partes importantes del tiempo dedicado a la formación profesional debe ser considerado tiempo de trabajo, para lo cual, su regulación en los convenios colectivos es un objetivo esencial.
- Acordar sistemas específicos de apoyo a las pequeñas empresas, facilitando el acceso a los sistemas de formación y colaborando con ellas en la detección de necesidades y su desarrollo concreto
- Establecer sistemas de participación y control sindical.
- Articular mecanismos que favorezcan la recualificación profesional y la acreditación de la experiencia de colectivos sin acreditación sin coste para las plantillas.
- Establecimiento de itinerarios formativos coherentes relacionados con la clasificación profesional, movilidad, promoción y planificación de carreras que permitan cualificar y recualificar a los trabajadores y trabajadoras en la modificación de los procesos productivos, poniendo especial atención en la formación en competencias digitales.

Algunos ejemplos relacionados con los puntos anteriores:

- Ampliación de derechos de información, consulta y participación.
- Creación de comisiones de formación en las empresas, con funciones y recursos específicos como crédito sindical.

- Establecimiento de sistemas de colaboración con las comisiones mixtas, paritarias sectoriales y centros de referencia nacional, incidiendo en el diseño y puesta en marcha de acciones innovadoras.
- Establecimiento de necesidades formativas, iniciativas a desarrollar y colectivos prioritarios para mejorar su empleabilidad.
- control y regulación de la teleformación.
  - Desarrollo de los derechos individuales de formación:
    - Regular condiciones y garantías para la incentivación de los permisos individuales de formación.
    - extender las 20 horas de formación (como mínimo) a personas con antigüedad inferior a un año.
    - regular la adaptación de la jornada favoreciendo la formación del trabajador/a
    - establecer como permiso retribuido la asistencia a exámenes.
      - Negociar que parte de la formación a impartir por la empresa se destine a formación sindical.
      - Favorecer la incorporación al contrato de formación y aprendizaje del alumnado de la formación dual.

## **6. Externalización, subcontratación de actividades, las empresas multiservicios y el trabajo autónomo.**

---

La descentralización productiva, la externalización de actividades o servicios por parte de las empresas tiene como objetivo para las mismas especializar la actividad productiva o el servicio, diversificar la responsabilidad empresarial y conseguir mayor flexibilidad para atender a la variabilidad de la demanda, garantizar la viabilidad de la empresa entre otros, pero también tiene efectos negativos y consecuencias precarizantes para las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, además de una dudosa contribución al desarrollo industrial de nuestros sectores.

Es evidente que la externalización y subcontratación de actividades viene siendo un método habitual para abaratar los costes laborales en las empresas y obtener un incremento del beneficio empresarial y que provoca en este contexto los siguientes problemas laborales, empresariales pero también sindicales:

- Cesión indirecta de los resultados.
- Contratista que asume los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias de un empresario sin un control previo.
- Contratista debe contar con una organización y gestión empresarial propios.
- Modelo basado en el dumping empresarial.
- Incremento de la temporalidad y permanente rotación empresarial (posibilidad de cesión ilegal de trabajadores/as).
- Desigualdad de las condiciones de trabajo (menos salario, mayor jornada, contrato condicionado por la duración del contrato civil/mercantil, mayor accidentabilidad)
- Pérdida de garantías frente al despido
- Dificultades para organizar a estos trabajadores y trabajadoras (fragmentación de plantillas, reducción del tamaño de empresas, pérdida de identidad colectiva)
- Aplicación preferente del convenio de empresa
- Amenazas de rescisión de las contratas por el ejercicio de derechos de huelga

Esto se ve agravado por la aparición de las empresas multiservicios una vez que la reforma laboral de 2012 establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial en materia salarial, entre otras y cuando se constata el agotamiento de la utilización de las ETT al objeto de devaluar los salarios.

La Audiencia Nacional, tras las impugnaciones de los convenios de ámbito estatal de algunas de estas empresas por parte de CCOO y UGT, ha anulado estos convenios.

Esto no es suficiente para paliar los efectos precarizantes de la normativa laboral vigente y la división de actividades del ciclo productivo que quieren abordar estas empresas. Y más cuando a esta situación se añade la de la apuesta del sistema

económico por la mercantilización de las relaciones laborales y la promoción y recurso al trabajo autónomo.

Esta problemática debe de ser corregida desde los ámbitos que interactúan.

Marco Sectorial.

Empresa Principal.

Empresa Auxiliar.

### **Líneas de trabajo en el marco sectorial:**

- Reforzar los ámbitos funcionales de los convenios sectoriales de aquellos sectores que puedan verse afectados por la descentralización incluyendo cláusulas del tipo:

“También estarán 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 los trabajadores 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 los trabajadores afectados 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 de cada trabajador”.

- 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.

La falta de estabilidad en el empleo es uno de los problemas más importantes que plantea el recurso de la subcontratación debido a las insuficientes garantías legales existentes para hacer frente a sus efectos negativos.

La sucesión de contratistas en el desarrollo de una misma actividad solo puede ser considerada constitutiva de una sucesión de empresas conforme al artículo 44 del ET, con la consiguiente obligación del empresario entrante de subrogarse en la posición del saliente, es decir, 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<sup>4</sup>, o el nuevo contratista asuma a una parte sustancial del personal del anterior, de no precisarse medios materiales de relieve para su realización.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> STS de 18 de enero de 2002.

<sup>5</sup> Flexibilidad laboral en el sector del Metal. Un análisis sobre la regulación convencional sectorial.

Estas insuficiencias pueden ser corregidas mediante la negociación colectiva reflejando en los convenios cláusulas del tipo:

**Subrogación de personal.**

“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.

- Establecer la obligación de negociar la conversión de los contratos de obra o servicio en indefinidos. Vincular a los trabajadores y trabajadoras a un centro concreto de trabajo de la empresa principal favorece la estabilidad y la posible subrogación.

**Líneas de trabajo en las empresas principales:**

- 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 los trabajadores 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, con especial atención a los sectores de la Minería y la Energía, ambos con considerable número de actividades externalizadas. A esta estrategia para las actividades industriales, hemos de incorporar las correspondientes a las redes de contrataciones que realizan las Administraciones Públicas con empresas auxiliares de Mantenimiento Industrial.



- Establecer por convenio colectivo que el convenio de aplicación de la contrata y subcontrata, que realiza parte de la actividad principal de la empresa es el convenio de la empresa principal.
- En el caso que la contrata y subcontrata no realizara actividades que formen parte de la actividad fundamental de la empresa, será el sectorial correspondiente, respetando el de empresa si existiera y mejorara las condiciones del sectorial.

En este sentido cabe destacar la reciente cláusula firmada en el XIX Convenio Colectivo de SEAT.

La representación de los trabajadores considera que en los procesos de contratación con las empresas proveedoras se debe evitar el fomento de un sistema de competencia, que dé lugar a la precarización del empleo y la reducción de las condiciones laborales de los trabajadores de los proveedores, especialmente en materia de salarios, jornada y seguridad y salud.

Ambas partes consideran procedente establecer mecanismos de información y colaboración en relación con los procesos de contratación con las empresas proveedoras y contratistas externas, para contribuir a la seguridad del empleo y al cumplimiento por parte de estas últimas de unas condiciones laborales mínimas; lo anterior en atención al propósito sindical de que todas las empresas proveedoras se regulen, como mínimo, por el convenio colectivo del sector, ya sea provincial o estatal, de aplicación a la actividad contratada, salvo que se acojan a pactos o convenios de empresa que mejoren las condiciones de los primeros.

A tal efecto, SEAT informará a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de obras, servicios y suministros, indicando el nombre de la contratista, actividad contratada y, en el caso de que la actividad se realice dentro de las instalaciones de SEAT del número de trabajadores empleados.

Adicionalmente, SEAT se compromete a solicitar de las empresas proveedoras de obras, servicios y suministros, la información sobre el convenio colectivo, bien de sector o de empresa, que sea aplicable a las mismas.

La dirección de la empresa informa que su política de contratación con proveedores está acogida a unos principios, que recogen unas directrices mínimas de cumplimiento ético, derechos humanos, condiciones de trabajo y medio ambiente, que deben cumplir todas las empresas proveedoras.

Concretamente en lo que se refiere a las condiciones laborales nuestros proveedores deben cumplir con las leyes laborales que sean de aplicación, incluido todo lo referente a salario, jornada y descanso, y salud y seguridad.

Por último para avanzar en la línea mencionada ambas partes mantendrán las reuniones oportunas con asistencia de la Dirección de Compras, con el objetivo de determinar la solución más adecuada al tema, teniendo en cuenta los intereses de SEAT, de las empresas proveedoras y de los trabajadores de estas últimas.

### **Líneas de trabajo en las empresas auxiliares:**

Reforzar la estabilidad en el empleo, además de lo ya dicho sobre la subrogación, realizando una acción sindical para convertir en contratos indefinidos aquellos temporales como consecuencia de la existencia de una necesidad permanente de la contratista<sup>6</sup>.

El 13 de diciembre de 2016 la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) adoptó una resolución, a propuesta del Grupo Interfederal de Coordinación de Empresas Multiservicios (EMS), donde se establece la estrategia y coordinación sindical en las EMS.

En este grupo de coordinación fuimos conscientes desde el principio de la necesidad de actuar de forma coordinada para frenar la firma de convenios de empresa abusivos. Somos conscientes de que la solución plena a esta situación pasa por la derogación de la reforma laboral y el restablecimiento de la prioridad plena del convenio sectorial frente al convenio de empresa y por una mejor regulación legal de la subcontratación y la externalización de actividades.

Pero ni podíamos, ni podemos esperar a dichos cambios legales para actuar sindicalmente.

En una primera fase, decidimos impugnar los convenios de empresa firmados bajo defectos de forma, con el resultado de la anulación unos 50 convenios por parte de la Audiencia Nacional, como se ha comentado.

Todo lo anterior no será efectivo si no lo acompañamos de una acción sindical directa en las empresas y centros de trabajo.

Por encima del desarrollo de las competencias que en Acción Sindical y Negociación Colectiva tienen cada una de las Federaciones, está la necesidad de dar una respuesta común y coordinada del conjunto de las CCOO en defensa de la NC

Para ello, consideramos necesario crear una Comisión Interfederal con la presencia de todas las Federaciones de CCOO y la Secretaría Confederal de Acción Sindical, con las siguientes competencias:

---

<sup>6</sup> El TS en sentencia de 19\_7\_2018, 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.

1. Realizar en este ámbito específico el seguimiento y revisión de las modificaciones de ámbitos funcionales preexistentes o nuevos ámbitos funcionales en convenios sectoriales, en el marco de lo aprobado en los documentos del 10º Congreso Confederal en materia de concurrencias conflictivas.
2. Seguimiento y control de la apertura de unidades de negociación o modificación de las existentes en convenios de empresas multiservicios o que puedan afectar a diferentes ámbitos funcionales sectoriales.
3. Coordinar las estrategias federales para la actuación sindical en estos ámbitos.
4. Ser consultada durante la negociación y, en todo caso, antes de la firma de los convenios de empresa o sectoriales que puedan afectar a más de una federación y que deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:
  - Identificación de los centros de trabajo y adscripción al convenio sectorial correspondiente en función de la actividad realizada.
  - Los salarios que se establezcan serán coherentes con las reivindicaciones que el sindicato viene defendiendo en materia del salario mínimo interprofesional, manteniendo en todo momento la observancia de la propia evolución económica de la empresa.
  - Las comisiones paritarias de dichos convenios se dotarán de elementos de control y seguimiento suficientes como para velar por el efectivo cumplimiento de los convenios sectoriales correspondientes.

Este trabajo coordinado nos ha permitido firmar algún convenio de este tipo de empresas en el que hemos aplicado el **principio de especificidad**, es decir, se aplicará el convenio colectivo del sector en función de la actividad que realice el trabajador o trabajadora, por lo que deberemos estar muy atentos y vigilar el cumplimiento de este acuerdo en los centros de trabajo de las empresas de nuestros sectores.

## 7. Tiempo de trabajo.

---

Desde las orientaciones o criterios para la NC de años anteriores se vienen planteando actuaciones en esta materia, que damos por reproducidas.

Hemos pasado de evaluar la jornada de trabajo de forma cuantitativa (jornada anual) a hacer un análisis más cualitativo de la misma.

La jornada, su distribución, los descansos diarios y semanales, las vacaciones, los turnos de trabajo, los horarios, la jornada irregular etc., constituyen el entramado que configura el tiempo de trabajo, condicionando de forma decisiva, el tiempo de descanso y por tanto la conciliación de la vida laboral y la vida personal.

Por ello, si la jornada, valorada en términos numéricos, ya constituía un referente importante en la evaluación del convenio, ahora podemos decir que el tiempo de trabajo y en concreto, la participación de la RLT en la distribución de la jornada, constituye uno de los elementos más importantes de la negociación colectiva.

Construir una regulación sobre todas estas materias, es definir derechos esenciales para los trabajadores y las trabajadoras.

### **Objetivos Sindicales y/o actuaciones concretas:**

- Dada la diversidad de sectores en los que actuamos nos encontramos con grandes diferencias entre las jornadas anuales de unos y otros. Encontramos sectores donde el margen de reducción de jornada es menor, ya que oscilan las 1750 horas o menos de jornada anual y por el contrario también encontramos con que la jornada anual de otros convenios sectoriales es bastante más elevada, incluso contemplando la jornada anual máxima que permite la legislación. (1826 h)

Es en estos sectores donde debemos de reivindicar con mayor fuerza una reducción de la jornada anual que a su vez liguemos, con compromisos concretos, con la generación de empleo de calidad.

- En cuanto a la *distribución de la jornada anual* es importante acordar mecanismos que garanticen la participación de la RLT en la elaboración de los calendarios laborales, la distribución irregular de la jornada, bolsas de horas, ampliación y reducción de la jornada diaria, etc, evitando la libre discreción de las empresas en la regulación del tiempo de trabajo y evitando la proliferación de relaciones individuales entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras.
- Desarrollar derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal. (Ver Políticas de Igualdad)

- es necesario establecer, por convenio colectivo, la obligación empresarial de llevar un *registro diario de la jornada laboral* ordinaria y extraordinaria, que debe ser público, accesible a los trabajadores afectados, a la representación sindical y a la inspección de trabajo<sup>7</sup>.
- 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<sup>8</sup>.
- Eliminación de las *horas extraordinarias* como práctica habitual en las empresas para atender trabajos ordinarios.
- Los cambios que se están produciendo en las empresas están generando cambios en la manera de organizar el trabajo que no se están regulando de manera adecuada, un ejemplo es el *teletrabajo o trabajo a distancia*. Por convenio se deben regular las condiciones del mismo, los derechos de la persona que teletrabaja, sus obligaciones, las obligaciones empresariales respecto a materias como salud laboral, igualdad, conciliación y garantizar la capacidad de organización de estas personas, así como el acceso del sindicato a las mismas.
- regular el derecho a la *desconexión*. Cada vez es más frecuente la disponibilidad total del tiempo de los trabajadores por parte del empresario. La jornada debe de estar bien regulada y el uso de nuevas tecnologías en el trabajo no debe de suponer jornadas laborales sin control.

---

<sup>7</sup> Se modifica el artículo 34 ET por el RD 8/2019. Art. 34.9 "... Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada..."

<sup>8</sup> STJUE 21 de Febrero de 2018

## 8. Salud Laboral 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 los trabajadores 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.

El presente documento desarrolla los distintos derechos, facultades y competencias que en esta materia ostentan los Delegados de Prevención, entre ellos el acceso a la información, la consulta y la participación en todo lo que tiene que ver con la gestión de estos riesgos y también vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa.

*a) Objetivos en relación con la regulación de las facultades y competencias de los/las Delegadas de Prevención (DP).*

- Información a 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 esta sometida a la protección de datos personales.
- Derecho de presencia en todos los lugares de trabajo de la empresa y comunicación con los trabajadores 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.

*c) Objetivos en relación con 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.

d) *Objetivos en relación con Riesgos laborales específicos Incluir los siguientes protocolos:*

- 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.

e) *Objetivos en relación con complementos salariales específicos.*

Complemento por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Hasta el 100% del salario medio de los dos últimos meses. (En el convenio de la Industria del metal existe la cláusula siguiente: “cuando exista baja superior a 10 días la empresa abonará un complemento del 15% salario convenio que se sumará a la percepción percibida de la Seguridad Social o entidad colaboradora”)

f) *Objetivos en relación con absentismo.*

En el caso, en que la representación empresarial introduzca esta materia se incluirá la definición de absentismo como punto de partida

g) *Objetivos en relación con el control de consumo de alcohol y drogas.*

Informar con carácter previo a su ejecución a la RLT. Elaborar un programa de medidas para intervenir de forma integral en Prevención y en reinserción.

h) *Objetivos en relación con la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos.*

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

f) *Objetivos en materia de medio ambiente y sostenibilidad (artículo 64.7.c).*

Introducir la figura del Delegado de medio ambiente.

## 9. Empleo y Contratación.

---

La contratación estable, y más en un proceso de reactivación de las contrataciones, debe constituir la referencia general para la población ocupada, atendiendo a los objetivos de seguridad y calidad del empleo, reduciendo los niveles de rotación y segmentación del mercado laboral. **Las necesidades permanentes de las empresas se deben atender mediante contratos indefinidos.**

Uno de los ejes centrales de la Política Sindical debe seguir siendo el de mejorar las condiciones de la contratación en todos los aspectos en los que la legislación remite a la negociación colectiva y asegurar mediante la acción sindical el cumplimiento de las normas legales y convencionales, reforzando la negociación Colectiva para la garantía, blindaje y desarrollo del empleo y condiciones del mismo para ello es básico seguir exigiendo las copias básicas de los contratos y resto de derechos recogidos en el art. 64 ET.

### Objetivos o actuaciones concretas:

- 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.
  
- 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.
  - 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.
  - Incrementando la indemnización cuando sea posible para los casos de finalización del contrato.
  
- Garantizar que el contrato de formación y aprendizaje cumpla el objetivo de complementar la formación de las personas contratadas. Ver Epígrafe de juventud en Apartado 3.



En los anteriores criterios hacíamos referencia a una sentencia de la Audiencia Nacional en relación al Convenio Estatal de Turrónes y Mazapanes. El Tribunal Supremo, en Sentencia 968/2018 de la Sala de lo Social entiende contraria a derecho la limitación numérica de contratos formativos y por tanto anula ese artículo, sin embargo no considera contraria a derecho la limitación de determinados puestos de estos contratos, ya que no excluye los puestos aptos para ser ocupados a su través y se entiende que lo que hace el convenio es reiterar, explicitar o precisar cómo hay que interpretar los límites que establece la ley.

- Promover la conversión de contratos temporales indefinidos y de tiempo parcial a tiempo completo.

- Incluyendo porcentajes concretos o límites en la temporalidad.
- Establecer procedimientos que favorezcan la conversión de contrato a tiempo completo.
- Favorecer la conversión a indefinidos de contratos de relevo que finalizan su vigencia.

- Recoger expresamente el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo<sup>9</sup>.

- Negociar acuerdos sobre empleo y sus condiciones que afecten a empresas subcontratadas en la línea de lo establecido en el apartado 5.

- Entre las competencias de las Paritarias, incluir la de la evaluación de las políticas de contratación y evolución del empleo ampliando los derechos de información de la RLT.

- Vigilar y actuar ante el fraude en la contratación de los Centros Especiales de Empleo.

- Favorecer acuerdos que permitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social o personas mayores de 45 años.

- Actuar sobre el encadenamiento de contratos del art. 15.5 ET. Ejemplo: “serán indefinidos los contratos de trabajo temporales cuando se utilicen para cubrir un puesto de trabajo o para realizar las mismas o similares tareas que previamente hubiera sido 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”.

- 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

---

<sup>9</sup> Recordar también que se ha modificado la DA 10 del Estatuto y se recupera la posibilidad de la jubilación forzosa “Los Convenios Colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. B) la medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo”.

de las medidas o primacía de aquellas que permitan la continuidad de la relación laboral. Es importante que las Comisiones Paritarias Sectoriales se doten de la capacidad de mediar o intervenir en el conflicto.

- Garantizar la causalidad de los contratos temporales, acotando supuestos de utilización. Ejemplos

El contrato de obra o servicio determinado no podrá suscribirse para la realización de tareas o trabajo derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata, ni para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de planes o programas específicos.

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

- Extender la utilización del contrato Fijo Discontinuo como elemento de estabilización del empleo y condiciones de trabajo en las actividades relacionadas con ciclos estacionales. Reduciendo la eventualidad, aumenta la profesionalidad, cualificación y la productividad, además de que favorecer la organización sindical de estos trabajadores y trabajadoras. 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, etc.

Recordar que la Sentencia del TS que declara ilegal la cláusula del Convenio de Almería que establecía un mínimo de 180 días cotizados para pasar a la condición de fijo discontinuo.

## 10. Derechos sindicales.

---

Hemos de incluir derechos sindicales específicos en los convenios colectivos, como elemento favorecedor de la participación directa de los representantes del sindicato en la empresa. Cuestión especialmente relevante para los casos de empresas con varios centros de trabajo, con volúmenes importantes de descentralización productiva y subcontratación de actividades.

Como decíamos en la introducción, el sindicato debe intervenir para evitar que la aparición de “*nuevas formas de empleo*”, resultantes de la evolución de la economía digital, pueda conllevar un futuro del trabajo más precario, en el que el desarrollo de las tecnologías se utilicen para reducir la calidad del empleo, aumentar la parcialidad, rebajar los salarios, cercenar derechos de los trabajadores/as y empeorar sus condiciones de trabajo.

La transformación tecnológica que están sufriendo las empresas, afecta de lleno a derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. La publicación de la Ley Orgánica de Protección de Datos 3/2018, aún ambigua y escasa, en muchas ocasiones, en su contenido, nos permite y a la vez nos obliga a regular a través de la negociación colectiva garantías adicionales a los derechos y libertades de los trabajadoras y trabajadores en relación al tratamiento de sus datos personales y de la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral.

Por ello, es necesario:

- 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).

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.

- El desarrollo de nuevos derechos de información y consulta, ampliando los derechos contemplados en el art.64 de 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 en que se concreta la intervención sindical (información, consulta o negociación) según la materia de que se trate, así como el recurso a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en caso de falta de acuerdo en el procedimiento interno.
- 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 geocalización , más allá de lo que ya establece los artículo 87-90 de la LOPD.
- A efectos de garantizar la información de la R LT y evitar la discriminación en la toma de decisiones automatizadas , (cuando fuera posible) tanto al Interesado como a la RLT se deberá informar de:
  - Existencia de un procedimiento de adopción de decisiones automatizadas
  - Indicar el algoritmo y parámetros utilizados
  - Explicar las consecuencias de la decisión

Ejemplo Convenio General Industria Química.

#### Artículo 82. Delegados Sindicales.

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 83 regirá lo siguiente:

1. De los Delegados Sindicales: En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala: De 150 a 750 trabajadores: Uno. De 751 a 2.000 trabajadores: Dos. De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres. De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

Los Delegados sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 trabajadores y no supere los 250, tendrán todos los derechos inherentes a su condición, si bien solo dispondrán de las «horas sindicales» que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 85. Asimismo, estos, serán elegidos por cada sindicato de entre sus afiliados en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo: a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato. b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El delegado Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

#### Artículo 83. Delegados Sindicales Intercentros/Interempresas.

En las Empresas con varios centros de trabajo o grupos industriales a los que se refiere el artículo 87.4 del presente Convenio Colectivo que sumen más de 100 trabajadores, los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que a su vez gozan de la condición de más representativos, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus afiliados en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, un Delegado Sindical Intercentros o un Delegado Sindical Interempresas, según proceda. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

El Delegado Sindical Intercentros o Interempresas tiene como función ser informado y oído por la Empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones podrá acceder a los centros de trabajo previa comunicación a la empresa.

## 11. Movilidad geográfica internacional

---

Atendiendo a la mayor globalización de la economía y de las empresas, que comportan un significativo aumento de los desplazamientos temporales de personal asalariado a centros de trabajo ubicados en otros países, las partes consideran necesario acordar la manera de proceder en estos supuestos.

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.

“Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, 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.”.

## 12.El procedimiento de negociación.

---

Dejada atrás una etapa en la que hemos retrocedido en derechos y la precariedad se ha instaurado de manera permanente en nuestro mercado de trabajo y modelo de relaciones laborales basado en la mercantilización, unilateralidad y opacidad en la gestión empresarial, y en al que la negociación colectiva se ha enfocado en mantener lo que habíamos previamente conquistado o a adaptarse la situación económica del momento, **debemos pasar a la ofensiva, recuperar lo perdido, reforzar la confianza de los trabajadores y trabajadoras en el sindicalismo de clase que representa CCOO y ejercer de motor de modificaciones legislativas y das negociaciones de los sectores más precarios.** Para todo ello, es **fundamental la estrategia en la negociación: su preparación, seguimiento, modelo de participación, etc.**

La **preparación de la negociación** debe llevarse a cabo desde el mismo día de la firma del convenio colectivo y debe tener los siguientes elementos: Conocimiento de datos cuantitativos económicos y de plantillas segregados por género y edad, para favorecer la incorporación de acciones positivas en las futuras negociaciones. Deberemos evaluar también las reacciones de las plantillas afectadas por la anterior negociación, el mapa de NC del ámbito en que nos encontremos, el impacto del CC anterior en las condiciones de vida y trabajo o los períodos de producción para adaptar los tiempos de la negociación. Deberemos tener presente tanto las estrategias federales o confederales como el AENC así como la situación y coordinación de la negociación con el conjunto de la organización.

Todo ello deberá venir acompañado de un **trabajo de fortalecimiento de la organización**, buscando mayorías de CCOO en la RLT y el incremento de la afiliación.

Respecto a la **constitución de la comisión negociadora**, deben existir criterios, que aunque flexibles, permitan determina la composición de la comisión negociadora, garantizando un composición equilibrada entre personas de la estructura y delegados/as afiliadas. Estos criterios nos deben permitir garantizar la representatividad del territorio, la participación de empresa afectadas por el convenio y la diversidad en la composición (género, edad, tamaño de empresa, colegio) así como el impulso de la negociación, seguimiento y capacidad de actuación.

Sobre la **plataforma**, es necesario que ésta conste de unos mínimos comunes para todas las empresas y sectores para evitar la disonancia con nuestros criterios. Debe participar en su elaboración el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, ser realista y la referencia en toda la negociación, discutirse con la afiliación y ser conjunta en la medida de lo posible con el resto de sindicatos.

Todo negociador/a tendrá acceso y deberá utilizar la herramienta de CCOO de Industria para la elaboración del primer borrador de la plataforma, y que permite analizar la correspondencia entre la situación del sector/empresa, contenido del convenio y criterios de negociación colectiva de la organización.



Debemos reconocer que la **participación en los procesos de negociación**, continúa siendo escasa. Debemos encontrar la fórmula más adecuada en cada caso, realizando *procesos participativos amplios y transparentes*. Las decisiones finales de las estructuras y comisiones vendrían avaladas por los criterios y aportaciones realizadas por el conjunto de trabajadores y trabajadoras, que son quienes después tenemos que movilizar.

Esa capacidad movilizadora, la correlación de fuerzas es lo que debemos seguir trabajando, por la vía de la afiliación, elecciones sindicales y procesos de participación. Además, debe ser una exigencia, **incorporar materias que favorezcan la igualdad efectiva de mujeres y jóvenes**, por lo que estas materias no sólo deberán estar en nuestras plataformas sino en nuestras reivindicaciones y en la mesa, desde el inicio, creando comisiones paralelas si fuera necesario.

Para poder alcanzar el acuerdo los objetivos que se hayan establecido como mínimos para la firma deben ser satisfechos, **mejorar el anterior acuerdo** e introduciendo elementos que garanticen las condiciones de vida y trabajo en los próximos años de los trabajadores y trabajadoras del ámbito que corresponda, tal y como marcan nuestros criterios e incorporar **elementos de vigilancia y control** que hagan útil el convenio y la materialización del mismo.

Una vez alcanzado el acuerdo, que debe venir precedido de una ratificación de los trabajadores y trabajadoras afectados, debemos hacer una **labor de difusión y comunicación importante y de manera ágil**.

En caso de **bloqueo de la negociación** los pasos a seguir deben ser los siguientes: adecuado proceso de información y consulta durante todo el proceso, que permita tener nuestro activo preparado para cualquier escenario; información clara y ágil de la situación, principalmente asambleas en los centros de trabajo, complementándolo con nuestra presencia en los medios; intentar redirigir la situación; favorecer la mediación; puesta en marcha de medidas de presión/movilización adoptadas por las estructuras.

Si es importante el acuerdo, más si cabe lo es su **cumplimiento**. Debemos poner en marcha herramientas para que nos lleguen quejas y sugerencias del convenio. Será importante analizar por qué no se cumple y dotarnos de mecanismos en el CC, empezando por la mejora de los derechos sindicales y el fortalecimiento de todas las comisiones que se hayan constituido mediante el convenio.

