



# La negociación colectiva en 2008

*“Trabajar en igualdad de  
derechos y oportunidades”*

***Secretaría de Acción Sindical  
y Políticas Sectoriales***

12 de noviembre de 2007



confederación sindical  
de comisiones obreras



# Contexto económico y social

- Situación económica y social en España;
- La evolución de los salarios y la distribución de las rentas;
- La evolución del mercado laboral;
- Situación y perspectivas del Diálogo Social en España.



# Situación económica y social en España (1)

- **Fortalezas :**

- El Diálogo Social desarrollado en el ámbito nacional en estos últimos cuatro años ha dado como resultado un número importante de medidas (legislativas en unos casos) y planes de actuación, instrumentos de intervención, compromisos a implementar a medio y largo plazo, se ha constituido en uno de los instrumentos más eficaces para el fortalecimiento de la situación económica y social del país, complementado con el que se produce en el ámbito de las Comunidades Autónomas y en algunos ámbitos sectoriales.
- Los productos del Diálogo Social de ámbito nacional ya presentan algunos resultados positivos evaluables (ej. Crecimiento del empleo estable, incremento del SMI; la mejora del poder adquisitivo de los salarios pactados; la regularización de emigrantes y del trabajo sumergido que venían realizando, mejora de pensiones y de prestaciones sociales; derechos de igualdad y conciliación, etc.....) y , en otros casos, aún se necesitará tiempo para que sus efectos se hagan efectivos y generalizados (ej. Servicios y ayudas de atención a la dependencia; eliminación de las discriminaciones laborales por razón de sexo; reducción significativa de la siniestralidad laboral y de las enfermedades profesionales; adecuación de la formación y las cualificaciones profesionales a las necesidades productivas; desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito de la función pública,....).
- El sostenido crecimiento de la economía, por encima de los niveles medios de la UE, ha generado un alto crecimiento del empleo y un descenso significativo del desempleo, absorbiendo en gran medida el importante crecimiento de la población activa (incorporación de mujeres al mercado laboral y regularización de inmigrantes); unas cifras record de personas cotizantes a la Seguridad Social que, junto con las medidas políticas adoptadas con el consenso de los agentes sociales, están garantizando la sostenibilidad del Sistema; la mejora moderada de los salarios negociados y unas tasas muy elevadas de beneficios empresariales.



# Situación económica y social en España (2)

- **Debilidades:**

- El modelo productivo y de crecimiento económico ha estado excesivamente aposentado en la preponderancia del sector de la construcción (sobre todo de vivienda residencial) y en los servicios de bajo valor añadido, caracterizados por el escaso nivel de competencia internacional y la baja productividad, en detrimento de la industria y de los servicios más competitivos y con mayores tasas de productividad.
- Las tasas de temporalidad siguen presentando una de las mayores diferencias con los indicadores de empleo de la UE y con los objetivos de la Estrategia de Lisboa.
- La ineficiencia en el control de la inflación, la falta de compromiso de algunos sectores empresariales y la consiguiente falta de credibilidad de los objetivos anuales marcados por el Gobierno de la nación, siguiendo los criterios del BCE.
- El abusivo incremento de los precios de bienes y servicios básicos para la ciudadanía, como la vivienda, el transporte o la energía, han llevado a situaciones límite el endeudamiento de las familias y han provocado el descenso del consumo privado.
- La preponderancia de la inversión especulativa frente a la inversión en innovación, investigación y desarrollo y la falta de un impulso político significativo y sostenido en el tiempo a favor de un modelo productivo más cualificado y competitivo, lastra las posibilidades de un cambio de modelo a corto o medio plazo.
- Este modelo ha provocado un reparto muy desigual de la renta, generando muchos puestos de trabajo no cualificados o de baja cualificación y que se remuneran con bajos salarios, mientras que algunas de las empresas más beneficiadas por la bonanza económica desarrollan su actividad en los sectores más inflacionistas, que hacen un mayor uso de la contratación temporal, donde la economía sumergida tiene una mayor dimensión y donde se producen un mayor número de accidentes de trabajo mortales. Otros sectores empresariales con grandes beneficios (servicios financieros, aseguradoras, industria y servicios energéticos, ...), han hecho de la inversión especulativa y del reparto selectivo de sus elevados beneficios sus actuaciones más significativas.



# Situación económica y social en España (3)

## ○ Perspectivas:

- En los últimos meses se ha producido una caída del mercado inmobiliario que se ha traducido de forma inmediata en pérdida de puestos de trabajo, directos e indirectos; ampliación de los plazos para conseguir vender las viviendas; endurecimiento de las condiciones de los créditos hipotecarios, etc.
- Más amplio alcance y recorrido tiene el cambio de tendencia de los resultados económicos, que presenta ya unos índices de crecimiento menores que los de los pasados años; situación que encuadrada en el contexto europeo y de algunas economías de países no comunitarias, como EE.UU. y Japón, sigue siendo positiva pero sujeta a las incertidumbres del impacto que la competencia de nuevos referentes mundiales (China, India, entre otros) y la latente inestabilidad provocada por la permanencia y endurecimiento de importantes conflictos bélicos.
- Centrándonos en las perspectivas nacionales, hay que señalar las dificultades para que la actual, aunque relativa, reactivación del sector industrial y de los servicios de alto valor añadido, puedan absorber la totalidad del excedente de mano de obra que puede producir el estancamiento o retroceso de la actividad en el sector de la construcción.
- La ralentización del crecimiento del empleo, junto con una demanda diferente en función de los factores de crecimiento, puede derivar en crecimiento del para sobre todo en sectores de la población trabajadora que disponen de menos niveles personales y sociales de cobertura.
- El tránsito hacia un modelo de crecimiento más productivo es, en cualquier caso, una necesidad imperiosa que tanto los poderes públicos, como los agentes económicos y sociales, deben priorizar mediante todos los instrumentos a su alcance, desde la política presupuestaria de las Administraciones Públicas, hasta las normas de buen gobierno empresarial, pasando por el desarrollo y reforzamiento del Diálogo Social en torno a las políticas y medidas que pueden influir en el cambio del modelo productivo.



# La evolución de los salarios y la distribución de las rentas (1)

- **Crecimiento de los salarios pactados y estancamiento de los salarios medios reales:**
  - Los salarios negociados en los convenios colectivos han ganado poder de compra todos los años desde 1996;
  - Los sucesivos ANC's suscritos desde 2002 han ayudado, además, a contener el crecimiento de los precios, han impulsado la creación de empleo estable y a la mejora de la competitividad del aparato productivo;
  - El crecimiento que ha experimentado el SMI, ha permitido mejorar las rentas percibidas por decenas de miles de trabajadores.
  - El estancamiento de los salarios medios se explica por un modelo de crecimiento basado en sectores que generan muchos empleos poco productivos y remunerados con salarios bajos.
  - El excesivo volumen de contratación temporal que viene padeciendo el mercado de trabajo español ha contribuido a recortar los niveles salariales.
  - El estancamiento del salario medio está, asimismo, detrás de la pérdida de peso de la remuneración de asalariados sobre el PIB que se produce desde el año 2000.



# La evolución de los salarios y la distribución de las rentas (2)

- **Pérdida de peso de las rentas salariales sobre el PIB:**
  - Son causas de esta pérdida: el recorte en la tasa de crecimiento del empleo a partir de 2000, incapaz de absorber en su totalidad el crecimiento de la población activa;
  - El importante aumento de los beneficios empresariales, que se explica por el alza de los precios (caso paradigmático pero no exclusivo el de la vivienda) y la inversión especulativa;
  - La entrada del elevado número de trabajadores al mercado laboral se produce a través de empleos poco cualificados, con retribuciones muy bajas y, en muchos casos, sobre todo en el de personas inmigrantes, con menores garantías laborales;
  - Los márgenes empresariales han presionado los precios al alza como resultado de un crecimiento basado en sectores protegidos de la competencia internacional;



# La evolución de los salarios y la distribución de las rentas (3)

- **El Salario Mínimo Interprofesional como referente salarial básico.**

- Ha experimentado un fuerte crecimiento a raíz del acuerdo alcanzado en 2004, en el marco del Diálogo Social, por el que se creó un nuevo indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) y se aprobó el incremento progresivo del SMI hasta alcanzar, en 2008, los 600 euros mensuales.
- Está aún muy por debajo del 60% del salario medio neto, tal y como recomienda la Carta Social Europea suscrita por España y de sus equivalentes en los países de la UE-15.
- CCOO y UGT hemos presentado al Gobierno y a las Confederaciones empresariales una propuesta para la renegociación del SMI, con una perspectiva temporal del 2009 al 2012, para que al final de dicho periodo se haya podido alcanzar el objetivo de la Carta Social Europea, solventando también la reforma pendiente del art. 27 del ET en relación a la revisión anual del SMI.
- El Gobierno ha manifestado que no es posible abordar ahora una negociación de largo alcance, que considera viable la progresión del SMI en los próximos cuatro años hasta alcanzar la cifra de 800 euros al final de la próxima legislatura sin que ello tenga repercusiones inflacionistas ni una incidencia significativa en los salarios pactados, que presentará en breve las propuestas de incremento para 2008 de los valores del SMI y del IPREM y no considera parte comprometida el que la revalorización del IPREM garantice la recuperación del poder de compra de este indicador.
- Las confederaciones empresariales también han rechazado una negociación con un horizonte temporal superior a 2008 y manifiestan serias reservas a unos incrementos del SMI que consideran influyen directamente en un alza de los salarios pactados en la negociación colectiva.
- CCOO y UGT reiteran la necesidad de que se cumplan los compromisos asumidos en relación al establecimiento de criterios para la revalorización del SMI y del IPREM, y que la revalorización del IPREM para 2008 debe garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo.
- La propuesta sindical parte de considerar el SMI como un referente salarial básico, que debe alcanzar en un futuro próximo el 60% del salario medio real y por tanto, evolucionar en su cuantía, no sólo por los incrementos del mismo que se fijen en los PGE de cada año, sino por el ritmo de crecimiento que tengan los salarios medios negociados.



# La evolución de los salarios y la distribución de las rentas (4)

	SMI		IPC	Poder de compra	
	Euros al mes (14 pagas)	Crecimiento %	Crecimiento %	Crecimiento anual %	Acumulado desde el 2000 %
2001	433,45	2,0	3,6	-1,5	-1,5
2002	442,20	2,0	3,5	-1,5	-2,9
2003	451,20	2,0	3,0	-1,0	-3,9
2004 <sup>1</sup>	475,65	5,4	3,0	2,3	-1,7
2005	513,00	7,9	3,4	4,3	2,6
2006	540,90	5,4	3,5	1,9	4,5
2007 <sup>2</sup>	570,60	5,5	3,0	2,4	7,1

(1): Durante los 6 primeros meses el SMI fue de 460,50 euros y durante los 6 siguientes 490,80.

(2): IPC medio hasta abril de 2007.

Fuente: GTC de CC.OO.



# La evolución del mercado laboral (1)

- **Eficacia y límites del Acuerdo Laboral para la mejora del Crecimiento y del Empleo:**
  - Tras su entrada en vigor en junio de 2006, el balance del primer año presenta resultados positivos y esperanzadores que, sin embargo, hay que consolidar para que sus efectos perduren en el tiempo y superen los cambios de tendencia que han empezado a observarse en estos últimos meses.
  - El primer objetivo de CCOO en relación a este Acuerdo, el incremento de la contratación indefinida, se ha materializado en más de dos millones y medio de contratos indefinidos.
  - Hasta diciembre del año pasado el 54% fueron transformaciones de temporales a fijos, el doble de las cifras que se producían antes de la reforma. Desde el inicio de 2007, al finalizar las bonificaciones a la transformación, han caído las conversiones, pero se hacen más contratos indefinidos iniciales, por lo que se mantiene el buen ritmo de realización de contratos indefinidos.
  - El segundo objetivo de CCOO, la reducción del empleo temporal, también ha evolucionado positivamente, aunque en mayor medida en el sector privado que en el sector público.



# La evolución del mercado laboral

## (2)

- En el tercer trimestre de 2007, el empleo indefinido ha experimentado, a nivel general, un incremento del 7,3% respecto al mismo periodo del año anterior, mientras que el empleo temporal se ha reducido casi un 5% en términos globales. El empleo indefinido entre las mujeres ha crecido un 12% y el empleo temporal se ha reducido un 6%.
- La tasa de temporalidad se ha reducido en 2,7 puntos sobre el periodo anterior a la entrada del Acuerdo Laboral de 2006, como resultante de una reducción del 0,5% en el sector público y de un 3,1% en el sector privado. La tasa de temporalidad de las mujeres se ha reducido 4 puntos porcentuales y la de los hombres 1,5 puntos.
- **Elementos que distorsionan el mercado laboral:**
  - El necesario tránsito hacia un modelo de crecimiento más productivo, invirtiendo en la mejora de la industria y de los servicios de más valor añadido, no se ve suficientemente apoyado ni por la actuación pública ni por el empresariado privado. Este cambio es imprescindible para reducir la temporalidad y mejorar la calidad del empleo y la protección social.
  - Muchos jóvenes altamente cualificados por el sistema educativo no encuentran salidas profesionales en España adecuadas a su formación, mientras que determinados sectores empresariales (ej. TIC) empiezan a demandar la entrada de profesionales de alta cualificación provenientes de otros países.
  - Se detecta -en el segundo semestre del año- un cierto repunte de los datos mensuales de contratación temporal y desempleo, debido fundamentalmente al estancamiento de la actividad en el sector de la construcción y venta de viviendas.



# Situación y perspectivas del Diálogo Social en España (1)

- El Diálogo Social es uno de los instrumentos que venimos utilizando para producir cambios en la situación social y laboral del país, aumentar la cohesión social y afrontar en mejores condiciones los cambios en el modelo productivo y en la economía en general.
- El proceso de Diálogo Social iniciado en 2004 ha producido en 2005 y 2006 y 2007 diversos Acuerdos en materias muy relevantes para la consecución de los objetivos buscados, creando nuevos derechos, impulsando políticas activas en cada materia y generando medios para una mayor intervención institucional y de los agentes sociales, principalmente de las organizaciones empresariales y sindicales.
- Muchos de estos Acuerdos han tenido ya su traslación a la normativa legal o están en fase de tramitación parlamentaria. La mayoría, por no decir todos, tienen incidencia y posibilidad de desarrollo a través de la negociación colectiva, por lo que deberemos tenerlos en cuenta en el proceso negociador y en la actividad sindical general. En relación con la negociación colectiva para 2008 destacan como elementos novedosos la entrada en vigor, con plena eficacia, de la Ley Orgánica para la Igualdad Integral de Mujeres y Hombres y el Acuerdo Tripartito en relación con la Estrategia Española para la mejora de la Salud y la Seguridad en el Trabajo y el RD para la Formación y el Empleo.
- Aunque con desacuerdo en el proceso de consultas, finalizada su tramitación parlamentaria, ha entrado en vigor el Estatuto del Trabajo Autónomo.



# Situación y perspectivas del Diálogo Social en España (2)

- En estos momentos se negocia con el objetivo de alcanzar un acuerdo en materia de Responsabilidad Social de la Empresas, con altas posibilidades de alcanzar lo que sería el primer acuerdo en un estado de la UE en esta materia.
- El 31 de diciembre de 2008 finaliza la vigencia del ASEC III Acuerdo que contempla una prórroga automática pero también su renegociación, previa denuncia, con seis meses de antelación a la fecha señalada.
- Con el final de la legislatura culmina el proceso de Diálogo iniciado con la Declaración del 8 de julio de 2004 “Por la Competitividad, el empleo estable y la cohesión social”. Tras el proceso electoral la perspectiva de un nuevo proceso de Diálogo Social deberá situar objetivos acordes con los desafíos a futuro de la economía y la sociedad española, que básicamente se sitúan en relación con los retos derivados de la necesidad de afrontar las necesarias transformaciones del modelo de crecimiento español, haciéndolo compatible con el crecimiento sostenible de la economía española y el empleo de calidad; prosiguiendo en el esfuerzo por consolidar y ampliar los sistemas públicos de protección social y reforzando papel de la negociación colectiva, con un mayor protagonismo del Sindicato en los sectores, en la empresa y en la sociedad.



# Situación y perspectiva de la negociación colectiva

- Avance estadístico de resultados de la NC 2007;
- Objetivos estratégicos en la negociación colectiva;
- La negociación colectiva en 2008.

# Avance estadístico de los convenios colectivos registrados en 2007

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2007. DATOS Y PORCENTAJE

	TOTAL CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES	% CONVENIOS	% TRABAJADORES
<b>TOTAL CONVENIOS</b>				
Número de convenios	3848	7.553.610		
Incremento salarial medio (%)	2,88			
Jornada media	1748,43			
cláusula de garantía salarial	2.007	5.190.017	52,2%	68,7%
cláusula de garantía salarial retroactiva	1.893	4.344.939	49,2%	57,5%
Conversión temporales en indefinidos	595	1.925.096	15,5%	25,5%
Con Límite contratos temporales	177	848.496	4,6%	11,2%
Indemnización por no renovación	347	1.655.477	9,0%	21,9%
Igualdad de oportunidades	911	4.313.848	23,7%	57,1%
Disminución de jornada	732	1.375.033	19,0%	18,2%
Negociados CC.OO	2.508	7.275.051	65,2%	96,3%
<b>CONVENIOS FIRMADOS</b>				
Número de convenios	706	1.955.961		
Incremento salarial medio (%)	2,91			
Jornada media	1.753,68			
cláusula de garantía salarial	352	1.600.273	49,9%	81,8%
cláusula de garantía salarial retroactiva	330	1.238.151	46,7%	63,3%
Conversión temporales en indefinidos	104	259.718	14,7%	13,3%
Con Límite contratos temporales	37	160.870	5,2%	8,2%
Indemnización por no renovación	83	408.630	11,8%	20,9%
Igualdad de oportunidades	191	1.155.051	27,1%	59,1%
Disminución de jornada	108	439.801	15,3%	22,5%
Negociados CC.OO	439	1.915.285	62,2%	97,9%
<b>CONVENIOS REVISADOS</b>				
Número de convenios	3.142	5.597.649		
Incremento salarial medio (%)	2,87			
Jornada media	1.746,60			
cláusula de garantía salarial	1.655	3.589.744	52,7%	64,1%
cláusula de garantía salarial retroactiva	1.563	3.106.788	49,7%	55,5%
Conversión temporales en indefinidos	491	1.665.378	15,6%	29,8%
Con Límite contratos temporales	140	687.626	4,5%	12,3%
Indemnización por no renovación	264	1.246.847	8,4%	22,3%
Igualdad de oportunidades	720	3.158.797	22,9%	56,4%
Disminución de jornada	624	935.232	19,9%	16,7%
Negociados CC.OO	2.069	5.359.766	65,8%	95,8%

FUENTE: Datos MTAS, Octubre 2007



# Los acuerdos colectivos en las empresas

- Además de los convenios colectivos, en 2008 se negociarán un número muy importante y difícilmente cuantificable de Acuerdos colectivos, que tradicionalmente se negocian en las empresas sujetas a convenios sectoriales (generalmente de ámbito nacional), para adecuar, mejorar y/o complementar lo establecido en el convenio de referencia, a las condiciones particulares de la empresa.
- A este tipo de Acuerdos, se añadirán, a partir de 2008, los Planes de Igualdad que se negocien en las empresas afectadas por un convenio sectorial que haya recogido el mandato establecido en la Ley de Igualdad.
- Los contenidos de estos Acuerdos tienen entidad suficiente como para que sea conveniente su registro en los organismos de la Administración Laboral y su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, de forma que sean de conocimiento público al igual que lo son los convenios colectivos.





# Los acuerdos colectivos en las Administraciones Públicas

- En este ámbito, además de los convenios colectivos que afectan al personal laboral al servicio de la Administración u organismo público correspondiente, se produce una importante negociación de acuerdos colectivos que afectan al personal funcionario.
- El punto de partida es la negociación que cada año se hace en la Mesa General de la Función Pública, en la que se acuerdan básicamente los incrementos retributivos que se aplicarán en el año siguiente y que tienen reflejo presupuestario en los PGE.
- En 2006 se alcanzó un Acuerdo para el periodo 2007-2009, y, en septiembre de 2007 se ha concretado el incremento para 2008 (2% en todos los conceptos + 1% de la masa salarial del complemento de destino aplicada a incrementar en un tercio las pagas extras + 0,5% de aportación de la Administración al Plan de Pensiones de la Administración General del Estado.
- A partir de esta negociación general, cada Administración u organismo público puede acordar un incremento retributivo suplementario, así como el porcentaje que quieran aportar al Plan de Pensiones, en el caso de que dispongan de él.



# Objetivos estratégicos en la negociación colectiva

- Reforzar y articular los ámbitos de negociación colectiva;
- Incrementar las rentas salariales;
- Mejorar la estabilidad, cualificación y seguridad del empleo;
- Impulsar la negociación de medidas y planes de igualdad;
- Avanzar en la eliminación de las discriminaciones laborales;
- Reducir la jornada y negociar la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso;
- Desarrollar los derechos de participación de las organizaciones sindicales;
- Reforzar la cooperación sindical en los ámbitos de negociación;
- Sindicalizar la conflictividad laboral.



# Reforzar y articular los ámbitos de negociación colectiva

- Ampliando la cobertura de la negociación a quienes aún carecen de ella.
- Realizando una clara definición de los ámbitos funcionales y personales del convenio.
- Reflejando la relación con los convenios y acuerdos de ámbito superior e inferior.
- Eliminando las referencias a normas legales o contractuales derogadas u obsoletas.
- Dotando de plena seguridad jurídica a las normas pactadas eliminando concurrencias conflictivas o resolviéndolas por cauces ágiles y eficaces.
- Garantizando la plena y correcta aplicación de lo acordado.
- Ampliando el papel de las Comisiones Paritarias de Interpretación y Vigilancia del Convenio y reforzando su funcionamiento para ganar en agilidad y eficacia.



# Incrementar las rentas salariales

- Incrementos retributivos que permitan **erradicar los bajos salarios y mejorar el poder adquisitivo general**:
  - Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento anual de precios al consumo, teniendo en cuenta la situación de los salarios más bajos y la de empresas y sectores particularmente la evolución de la productividad y de los beneficios empresariales.
  - Aquellos sectores con salarios por debajo de la media nacional y las empresas con salarios por debajo de la media sectorial, deberían tomar como referencia para la negociación la evolución experimentada por el SMI en estos últimos años.
  - Cláusula de garantía salarial:
    - **Con carácter retroactivo**, lo que supone el pago de los atrasos correspondientes y no sólo la mera actualización de las tablas salariales para su aplicación en el año posterior.
    - **Que preserve la ganancia de poder adquisitivo** pactada inicialmente, de forma que la aplicación de la cláusula no anule los incrementos derivados de las mejoras pactadas.
  - Previsión social complementaria: La promoción de planes de empleo en las empresas y/o sectores de actividad es un objetivo que permite aumentar la participación de los trabajadores en los incrementos de productividad en la empresa y mejorar la tasa de sustitución de las rentas obtenidas tras el cese en la actividad laboral.



# Mejorar la estabilidad, cualificación y seguridad del empleo

- **Reforzar la estabilidad en el empleo** utilizando los instrumentos derivados del Diálogo Social y de nuevas normas legales, que debemos activar y reforzar desde la acción sindical y la negociación colectiva, para obtener los mejores resultados en la lucha contra la precariedad laboral y por el control y limitación de la cadena de subcontratación de actividades.
- **Mejorar la cualificación**, avanzando en la implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación, al reconocimiento de la cualificación y al desarrollo de la carrera profesional.
- **Reducir la siniestralidad y otros riesgos laborales.** El acuerdo tripartito que ha dado lugar a la Estrategia española de salud y seguridad debe permitir a la negociación colectiva dar un renovado impulso al tratamiento de esta materia, multiplicando las iniciativas de información y prevención, la denuncia de los riesgos y la insuficiencia de medios, allá donde existen mayores índices de accidentes y enfermedades profesionales, teniendo como una prioridad el afloramiento y reconocimiento efectivo de las enfermedades profesionales.



# Impulsar la negociación de medidas y planes de igualdad

## ■ Un nuevo escenario en la negociación colectiva

- La aprobación de la **ley de igualdad** sitúa a la negociación colectiva ante un nuevo escenario que debe servir para impulsar de forma más generalizada la inclusión de medidas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Más medidas, en más materias, y con más instrumentos para verificar su aplicación y actuar frente a la discriminación.
- La **ley de igualdad** ha creado o mejorado derechos laborales que suelen abordarse en los convenios colectivos (permisos, jornada, excedencias, información a la representación sindical, etc.) y que han entrado en vigor con su publicación en el BOE, por lo que es necesario que sean revisados y modificados en todo aquello que pueda estar desfasados con respecto a lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores. Esta revisión puede y debe hacerse en cualquier convenio o acuerdo que se negocie o concluya con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley, sin que la simple adecuación a la norma legal, deba entenderse como una negociación sujeta a contraprestación.
- En la negociación de los convenios y acuerdos colectivos también se deben abordar aquellas medidas que la Ley ha dejado su concreción en manos de la negociación colectiva (flexibilidad del tiempo de trabajo, flexibilidad en el uso de los permisos, acumulación del permiso de lactancia, ...).
- El paso inicial es la inclusión en **las plataformas sindicales** de propuestas para la negociación de medidas y/o planes de igualdad:
  - Todos los convenios (sectorial, empresa,...) deben incorporar medidas dirigidas a promover la igualdad y, en la medida de lo posible, acciones positivas.
  - Los convenios de empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras negociarán, como mínimo, medidas de igualdad.
  - Los convenios de empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras negociarán un plan de igualdad.



# Avanzar en la eliminación de las discriminaciones

- Garantizando los **derechos de igualdad de trato y oportunidades**, en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, para aquellos colectivos o grupos laborales que son objeto de discriminación y abusos:
  - Adoptando medidas que favorezcan la integración laboral de las personas inmigrantes en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores; entre ella, el fomento de la contratación indefinida.
  - Promoviendo medidas y actuaciones eficaces contra la precariedad que caracteriza el empleo de las personas jóvenes;
  - Exigiendo el cumplimiento pleno de la cuota de reserva para la contratación de personas con discapacidad y aumentándola donde sea posible.
  - Garantizando un uso adecuado de las prácticas formativas no laborales.



# Reducir la jornada y negociar su ordenación

- **Impulsar la reducción de la jornada laboral**, sobre todo en aquellos sectores y empresas que mantienen jornadas superiores a la media pactada en el conjunto de los convenios colectivos en vigor (los datos del MTAS del mes de octubre de 2007, sitúan la jornada media pactada en 1.749,31 horas);
- **Negociar la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso**, garantizando el cumplimiento de los tiempos de descanso mínimo diario, semanal y anual; la negociación del calendario laboral con la representación sindical; estableciendo días de libre disposición; regulando los sistemas de turnos; estableciendo reducciones de jornada o tiempo libre acumulable como fórmula compensatoria de trabajos a turnos rotativos, trabajos nocturnos, penosos y peligrosos;
- **Garantizar y ampliar los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, adecuando lo estipulado en el convenio a lo establecido en la legislación laboral; regulando las materias que la ley deriva a su concreción en la negociación colectiva; incluyendo medidas no contempladas en la legislación, en relación a nuevos supuestos y a dar mayor flexibilidad en el disfrute de los permisos, reducción de jornada o excedencias.





# Desarrollar derechos de participación Sindical

- **Ampliar los derechos de información, consulta y negociación de las organizaciones sindicales** representativas es un objetivo permanente, junto con la mayor sindicalización de las relaciones laborales en los centros de trabajo, ya que es la organización sindical de clase y con fuerte implantación y representación general, quien puede garantizar de forma más efectiva los derechos individuales y colectivos, desde la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social.
- Partiendo de los derechos reconocidos a la RLT, a los representantes sindicales de la LOLS y a los delegados y delegadas de prevención –derechos que se han ido ampliando en los últimos años a través de diferentes normas legales y que por ello, pueden llegar a ser infrautilizados- debemos **desarrollar estos instrumentos de participación** en la empresa y en el sector para que puedan operar con los mayores niveles de eficacia:
  - Extendiendo su reconocimiento a las organizaciones sindicales más representativas para su intervención directa en la empresa;
  - Potenciación el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y ampliando sus funciones sin menoscabo de la necesaria legitimación contractual de las partes negociadoras;
  - Ampliando las horas sindicales y los recursos humanos y materiales para la actividad sindical, como medio de poder abordar las crecientes obligaciones de intervención en nuevas materias (coordinación de empresas que comparten el mismo centro de trabajo; colaboración en la prevención y eliminación del acoso y de las discriminaciones por razón de sexo; control de la subcontratación y del trabajo autónomo dependiente, entre otras)..



# Reforzar la cooperación sindical en los ámbitos de negociación

- La cooperación sindical permanente entre las distintas estructuras del sindicato es el instrumento más valioso y eficaz para evitar situaciones de concurrencia conflictiva en los ámbitos de negociación colectiva, sin embargo, ante la proliferación de situaciones conflictivas que, además, generan incertidumbres e indefensión de los trabajadores y trabajadoras de los convenios afectados, es necesario que las organizaciones se comprometan activamente en el reforzamiento de la cooperación interna, aplicando algunas medidas básicas:
  - Contención en la generación de nuevos ámbitos de negociación y en la modificación de los ámbitos funcionales y geográficos que puedan invadir actividades incluidas en el ámbito funcional de convenios preexistentes.
  - Notificación a las estructuras federativas y territoriales superiores la intención de creación de nuevos ámbitos de negociación colectiva o modificación de los existentes, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier iniciativa. Una vez firmado un convenio sectorial de nueva creación, la organización firmante debe realizar una amplia difusión del mismo en todos los centros de trabajo.
  - Someterse a un procedimiento confederal de solución interna de conflictos relativos a los ámbitos de negociación colectiva.
- Por otra parte, la generación de nuevos ámbitos de negociación transnacional, supraempresarial e intersectorial, también son un acicate para desarrollar redes sindicales de información, coordinación y cooperación, a nivel nacional, europeo y mundial, que nos ayuden a superar los déficit en los marcos reguladores y en los instrumentos legales de participación sindical.



# Sindicalizar la conflictividad laboral (1)

- La conflictividad laboral se canaliza a través de diversos instrumentos, en los que el ejercicio del derecho de huelga y el derecho a la tutela judicial son los más relevantes en el estatus jurídico, pero son complementados y en cierta medida sustituidos por otros instrumentos generados por el diálogo social de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Son los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales los que han asumido la intervención inicial en la mediación y, en su caso, arbitraje de los conflictos colectivos y, en algunas Comunidades Autónomas, la intervención en los conflictos individuales mediante actos de conciliación, mediación o arbitraje.
- Las vías extrajudiciales de solución de conflictos, fundamentalmente en el caso de la mediación en conflictos colectivos, son una continuidad del proceso de negociación colectiva entre las partes, apoyadas en la intervención de una tercera, ajena al conflicto.
- El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (F. SIMA) tramitó en el año 2006 un total de 241 conflictos, que afectaron a más de 950.000 trabajadores y trabajadoras y en torno a 44.000 empresas. Las partes alcanzaron un acuerdo en el 38 por 100 de los conflictos tramitados, mientras que un 50 por 100 de los casos se cerró sin acuerdo. No obstante, es destacable el incremento de un 12 por 100 en el número de trabajadores afectados por los conflictos solucionados.
- En el ámbito de las Comunidades Autónomas, los diferentes órganos gestores de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales atendieron, en el año 2006, un total de 4.074 conflictos colectivos, un 10 por 100 más que en el anterior ejercicio. Estos procedimientos afectaron a 1,8 millones de trabajadores y a más de 119.000 empresas.

# Sindicalizar la conflictividad laboral (2)

Huelgas desarrolladas según motivación y duración: participantes y jornadas no trabajadas

AÑOS	N° HUELGAS	PARTICIPANTES (en miles)	MOTIVACIÓN			JORNADAS NO TRABAJADAS (en miles)	MOTIVACIÓN		
			Derivadas de negociación colectiva	No derivadas de negociación colectiva	No estrictamente laborales		Derivadas de negociación colectiva	No derivadas de negociación colectiva	No estrictamente laborales
2000	727,0	2.061,3	121,0	1.210,4	729,9	3.577,3	682,7	2.040,9	853,7
2001	729,0	1.242,5	272,3	961,3	8,8	1.917,0	587,0	1.321,2	8,8
2002	684,0	4.528,2	78,9	177,2	4.272,1	4.938,5	319,3	271,3	4.347,9
2003	674,0	728,5	142,0	583,3	3,2	789,0	494,9	291,4	2,7
2004	707,0	555,8	394,9	144,6	16,3	4.472,2	4.119,3	324,9	27,9
2005	669,0	331,3	111,8	204,2	15,3	758,9	271,3	467,6	20,0
2006	779,0	499,2	177,9	300,7	20,6	927,4	448,5	457,3	21,6
(ENE-JUL)	548,0	284,5	140,3	131,0	13,2	565,1	324,3	228,0	12,8
2007									
(ENE-JUL)	424,0	336,3	116,6	72,0	147,6	664,6	327,0	186,2	151,4

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales MTAS



# La negociación colectiva en 2008: Continuidad y nuevos elementos

- Los convenios colectivos: estimación del volumen de la negociación;
- Los acuerdos colectivos en las empresas y sectores;
- Los acuerdos colectivos en las Administraciones Públicas;
- Los planes de igualdad;
- La estrategia española de salud y seguridad;
- Los procesos de reorganización productiva y empresarial;
- La negociación colectiva transnacional;
- Los acuerdos de interés profesional para *TRADE*.

# Avance de la negociación colectiva 2008

Previsión provisional de la NC en 2008.

(datos MTAS, octubre 2007)

<b>CC por firmar</b>									
	<b>Sectorial</b>	LOCAL	GR. EMP.	PROVINCIAL	AUTONÓMICO	INTERAUTONÓMICO	ESTATAL	<b>Empresa</b>	<b>Total</b>
Convenios	<b>445</b>	6	36	350	27	0	26	<b>1.803</b>	<b>2.248</b>
Trabajadores	<b>2.572.141</b>	8.160	36.989	1.281.093	438.359	0	807.631	<b>440.946</b>	<b>3.013.087</b>
<b>CC por revisar</b>									
	<b>Sectorial</b>	LOCAL	GR. EMP.	PROVINCIAL	AUTONÓMICO	INTERAUTONÓMICO	ESTATAL	<b>Empresa</b>	<b>Total</b>
Convenios	<b>494</b>	8	48	364	31	1	42	<b>1.601</b>	<b>2.095</b>
Trabajadores	<b>4.207.043</b>	4.962	52.848	2.525.498	330.288	16.624	1.276.823	<b>560.379</b>	<b>4.767.422</b>
<b>Total CC por revisar o firmar</b>									
	<b>Sectorial</b>	LOCAL	GR. EMP.	PROVINCIAL	AUTONÓMICO	INTERAUTONÓMICO	ESTATAL	<b>Empresa</b>	<b>Total</b>
Convenios	<b>939</b>	14	84	714	58	1	68	<b>3.404</b>	<b>4.343</b>
Trabajadores	<b>6.779.184</b>	13.122	89.837	3.806.591	768.647	16.624	2.084.454	<b>1.001.325</b>	<b>7.780.509</b>

# Avance de la negociación colectiva 2008

Previsión provisional de la NC en 2008. CC por firmar (datos MTAS, octubre 2007)

	Sectorial		Empresa		total Convenios	
	Convenios Sectoriales	Total Trabajadores	Convenios Empresa	Total Trabajadores	Total Convenios	Total Trabajadores
AADD	36	157.274	281	46.081	317	203.355
AGROALIMENTARIA	74	366.691	129	19.685	203	386.376
COMFIA	26	548.701	61	11.574	87	560.275
ENSEÑANZA	7	47.441	28	6.604	35	54.045
FCT	80	185.619	291	115.263	371	300.882
FECOHT	109	629.097	84	16.253	193	645.350
FECOMA	29	90.991	42	6.920	71	97.911
FITEQA	28	234.275	81	11.826	109	246.101
FSAP	6	646	469	105.196	475	105.842
MINEROMETAL	29	152.395	275	89.929	304	242.324
SANIDAD	21	159.011	62	11.615	83	170.626



# Los planes de igualdad

## ■ El deber de negociar y el objetivo de acordar e implementar

- La mayor complejidad de negociar planes de igualdad (necesidad de un **diagnóstico previo, conjunto ordenado de materias, objetivos concretos a alcanzar, medidas dirigidas a conseguirlos, plazos de ejecución, instrumentos de seguimiento y evaluación**), no tienen que ser un obstáculo mayor que la negociación de cualquier otra materia de similar complejidad (cambios en el sistema productivo; en el sistema de clasificación profesional; procesos de externalización y subcontratación, etc.).
- **Las Comisiones de Igualdad** son el instrumento que hay que activar en todos los convenios y acuerdos colectivos que las tengan pactadas, para iniciar los trabajos (análisis y diagnóstico de la situación, definición de objetivos, elaboración de propuestas,...) necesarios para la posterior negociación por las partes legitimadas para acordar normas colectivas de eficacia general.
- **Los convenios colectivos sectoriales o de grupo de empresas** deben recoger expresamente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores, de acuerdo a unos criterios básicos que marcará el propio convenio; deben, además, establecer medidas para evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades de aplicación en todas las empresas incluidas en su ámbito funcional; y pueden elaborar e implementar un plan de igualdad sectorial.
- **Los convenios de empresas que cuenten con más de 250 trabajadores** o con menos, si así lo acuerdan las partes, deben incluir el plan de igualdad que hayan acordado o, en los casos en que no sea posible, el convenio incluirá el compromiso de negociar el plan de igualdad, indicando las materias, los instrumentos y los plazos para su negociación.
- **Algunas consideraciones adicionales:**
  - Para solventar los conflictos que puedan generarse en la negociación o implementación del plan de igualdad, conviene pactar que la Comisión Paritaria actuará como mediadora antes de recurrir a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social.
  - Garantizar la incorporación de mujeres en las delegaciones sindicales de las mesas negociadoras en proporción, como mínimo, a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector.
  - Contar con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las secretarías de la mujer de CCOO y, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos del sindicato.





# La estrategia española de salud y seguridad

- Las Organizaciones Empresariales y Sindicales vienen desarrollando un papel significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente a través del diálogo social, tanto institucionalizado como por vía de la negociación colectiva y de las diferentes Mesas de diálogo social que han propiciado la suscripción de Acuerdos con contenidos diversos que vienen incidiendo en la consecución de los objetivos de mejora.
- El 28 de junio de 2007 se firmó la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo, para el periodo 2007-2012, entre las Confederaciones Sindicales y Empresariales y la Administración del Estado. El principio inspirador de las líneas de actuación de esta Estrategia es otorgar el protagonismo al Diálogo Social y a la Negociación Colectiva Sectorial.
- Con este objetivo se prevén actuaciones a desarrollar en el ámbito sectorial y en el ámbito territorial y la articulación de medidas en la negociación colectiva por lo que, deberemos tener en cuenta estas indicaciones en los procesos de negociación de los convenios.



# Los procesos de reorganización productiva y empresarial (1)

- La actual incertidumbre derivada de las estrategias empresariales en el marco de la globalización, así como los importantes déficit en el apartado productivo de nuestro país, requiere acelerar los procesos de análisis sobre la competitividad y el empleo en los distintos sectores y empresas.
- Las empresas españolas se enfrentan a desafíos derivados del proceso de redefinición geográfica de la división internacional del trabajo; a la influencia de la ampliación de la UE y al desarrollo de las ventajas competitivas de países emergentes; al efecto de la descentralización productiva, la concentración empresarial y la deslocalización en el marco de nuevas tendencias organizativas y de costes empresariales así como las derivadas del cambio tecnológico.
- En este marco, potenciar la productividad es una necesidad que tiene como objeto mejorar la competitividad. La mejora de la productividad debe atender a la calidad del mercado laboral y acometer un modelo de competencia que permita añadir valor a la producción.



## Los procesos de reorganización productiva y empresarial (2)

- A las nuevas transformaciones empresariales, basadas en procesos de concentración empresarial y de desintegración productiva, se le une la permanente amenaza de deslocalización de actividades. Elementos que trascienden los ámbitos económicos y sectoriales para incidir en los espacios tradicionales de la negociación colectiva, y, por tanto, la acción sindical y la organización de los sindicatos:
  - Las condiciones de trabajo se fragmentan.
  - Se modifican los ámbitos funcionales de los convenios colectivos.
- Esta situación requiere respuestas sindicales que prioricen el equilibrio entre la garantía de continuidad de las empresas y de las condiciones del empleo y de trabajo de los trabajadores y de las trabajadoras con una particular atención a los procesos de segregación de actividades y subcontratación en cadena incluido el que se realiza con trabajadores autónomos.
- Requiere, también, la potenciación de los ámbitos sectoriales estatales de negociación, así como a la configuración de Convenios y/o Acuerdos de Grupos de empresas.



# El diálogo social y la negociación colectiva transnacional (1)

- En el devenir del diálogo social europeo se ha ido produciendo una extensión de los acuerdos de ámbito supranacional, en distintos ámbitos y con efectos diversos.
- La posible negociación supranacional está ya prevista, tanto en el Tratado de Maastrich, como en el actual texto del Tratado de Reforma (Lisboa 2007), así como en los Estatutos de la CES, aunque la negociación en el ámbito de la empresa transnacional carece aún de un marco legislativo europeo que regule aspectos clave como la legitimación para negociar y firmar, la eficacia de los acuerdos, los procedimientos de solución de conflictos de bloqueo en la negociación, de interpretación o de aplicación, el derecho a la convocatoria y ejercicio de huelga, etc., es un elemento a considerar en la planificación de la negociación colectiva que realizan las organizaciones del sindicato.
- De los primeros acuerdos entre la CES y las patronales europeas que dieron lugar a directivas comunitarias, y los acuerdos sectoriales europeos que también se tradujeron en reglamentos y directivas comunitarias, se ha pasado a los acuerdos marcos, interprofesionales y sectoriales, que las partes se comprometen a transponer en el ámbito de cada país miembro vía el diálogo social y la negociación colectiva, y de los que la UE se hace eco a través de Comunicaciones de la Comisión Europea.
- Los acuerdos transnacionales negociados a nivel de empresa han adquirido un auge relevante en estos últimos años:
  - Ya se conocen alrededor de 150 textos transnacionales: 76 de ámbito europeo, 61 de ámbito mundial, 12 mixtos;



# El diálogo social y la negociación colectiva transnacional (2)

- Se han firmado en 91 empresas que emplean a varios millones de trabajadores y trabajadoras.
  - En empresas españolas: Endesa 2002 sobre diálogo social; Telefónica 2001 e Inditex 2007, sobre derechos fundamentales.
  - La tipología, naturaleza y denominación de los textos son muy diversas: desde verdaderos «convenios colectivos» conforme a la legislación nacional de referencia, hasta compromisos empresariales adoptados con el apoyo de los sindicatos.
  - Las partes firmantes de los textos, además de la empresa, son los Comités de Empresa Europeos, de forma muy mayoritaria en relación a los acuerdos europeos y mixtos y 1/3 de los acuerdos mundiales; las Federaciones sindicales europeas e internacionales en un 50% de los acuerdos europeos y mixtos y en la totalidad de los acuerdos mundiales; los sindicatos nacionales en una proporción escasa (en torno al 20%).
- Si la transposición de las directivas europeas a la legislación interna requiere la atención e intervención del sindicato para garantizar que se realice sin menoscabo de los derechos laborales y sociales nacionales y ampliándolos en la medida de nuestras posibilidades, la transposición de los Acuerdos Marcos, realizada en algunos casos con su inclusión en los ANC interconfederales, y la expansión de los distintos textos acordados en las empresas transnacionales, significan un nuevo reto para la acción sindical, para garantizar el conocimiento y transparencia de los mismos; su cumplimiento y eficacia.
  - Con este objetivo debemos apoyar las iniciativas de la CES y de la Comisión Europea que tiendan a clarificar el marco legal de los acuerdos en empresas transnacionales y el seguimiento y evaluación de los Acuerdos Marcos interprofesionales y sectoriales.



# Los acuerdos de interés profesional para *TRADE*

- La reciente entrada en vigor del Estatuto del trabajo autónomo abre nuevas posibilidades de trabajo en relación con estos trabajadores y en particular con los TRADE a partir de la figura de los “Acuerdos de interés profesional”.
- Gran parte de los contenidos del estatuto están sujetos a los correspondientes desarrollos reglamentarios. Ese desarrollo se convierte en el primer objetivo, que, al menos en algunos de sus aspectos, deberá realizarse antes de la finalización de la presente legislatura.
  - Desarrollo reglamentario de la LETA.
  - Constitución del Consejo del Trabajo Autónomo (y los correspondientes a las CCAA).
  - Desarrollo de los nuevos derechos establecidos en el Estatuto.
  - Reconocimiento de la condición de TRADE (modelo de contrato y registro oficial no público de dichos contratos).
  - Libro de registro en la empresa de los contratos realizados con TRADE’s.
  - Impulso de los acuerdos de interés profesional.
  - Creación de sistemas de solución extrajudicial de conflictos o posibilidad de adhesión a los existentes, para los conflictos derivados de los acuerdos de interés profesional.