

# 2014

## **Jornadas de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2015**

**5 Y 6 DE NOVIEMBRE DE 2014**

### **CONCLUSIONES**

Aprobadas en el 3<sup>er</sup> Comité Confederal  
25 y 26 de noviembre de 2014



**COMISIÓN EJECUTIVA  
CONFEDERAL**

**27 DE NOVIEMBRE**



## INTRODUCCIÓN

La acción sindical en 2015 se enmarca en un contexto que, a pesar de la existencia de algunos indicios de mejoría de la crisis económica, se caracteriza por la persistencia de volúmenes de paro inasumibles, el aumento de las desigualdades y el riesgo de pobreza, unido a una política que mantiene el recorte del gasto público y la devaluación salarial, junto a una reforma fiscal que reduce impuestos a las grandes empresas y las grandes fortunas. Tales medidas acentúan claramente el riesgo de una recaída en recesión de la zona euro, ya que la consolidación fiscal reduciendo ingresos solo es posible si también se reducen gastos, lo que provocará menos consumo y con ello menos crecimiento y menos posibilidades de creación de empleo.

Nuestro Sindicato no ve elementos ni a corto ni a medio plazo que permitan decir que la recuperación económica se haya producido en términos de traducción en recuperación de empleo de calidad. La propia Comisión Europea acaba de reducir las previsiones del Gobierno económicas para España. Debemos por tanto ser precavidos a la hora de hacer estimación de superación de crisis. En este momento, podemos claramente decir que el binomio austeridad/reformas estructurales debe sustituirse por el de inversiones reales.

El gobierno, no ha cesado en su intento de seguir erosionando el derecho del trabajo con nuevas y sucesivas normas que ha ido aprobando a lo largo de los años 2013 y 2014. Las últimas modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 16/2013 de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, o el Real Decreto Ley 8/2014 de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia han seguido incidido en el deterioro de las instituciones, ya de la negociación colectiva, ya de la contratación laboral, ya de la protección ante el despido, ya de las condiciones de jubilación, y tanto en el sector privado, como en el sector público y de la Administración.

Las modificaciones introducidas vuelven a reducir el espacio de la negociación colectiva. A ello se añade el pronunciamiento del Tribunal Constitucional de 16 de julio, avalando algunos aspectos de la reforma laboral de 2012. No obstante, que esto sea así no significa que no exista defensa ante los tribunales ordinarios, ni que no sea aplicable la normativa internacional frente a los órganos correspondientes, ni que la que la negociación colectiva no pueda entrar a regular materias que la anterior regulación legal le reenviaba expresamente, advertido que nuestro sistema de negociación colectiva está fundado en la autonomía colectiva (artículo 37.1 de la CE), y no en la habilitación de la ley, con la excepción de aquellas materias que, con fundamento constitucional, aparezcan reguladas por la ley como derecho necesario absoluto.

Por todo ello, de acuerdo con las Resoluciones del 41 Congreso Confederado, las orientaciones y recomendaciones para la acción sindical y la negociación colectiva contenidas en la *“Guía Sindical para la reforma laboral”* de julio de 2012, y el *“Manual de recomendaciones para la negociación colectiva en materia de ultraactividad”* de septiembre de 2013, mantienen su plena virtualidad, además de las indicaciones que se han venido efectuando en años anteriores en todos aquellos otros aspectos que no han sido modificados y constituyen parte esencial de los convenios colectivos. Además se deben tener en cuenta los distintos pronunciamientos judiciales que reafirman la validez de lo pactado entre las partes, frente a la pérdida de vigencia prevista en la reforma del 2012.



Las Federaciones Estatales tienen la competencia e interés directo sobre la NC y quienes han de construir un modelo de relaciones laborales homogéneo y solidario basado en la cohesión social y la igualdad de derechos y oportunidades. En la realización de esta tarea ha de estimularse la presencia y participación activa de todos los trabajadores, en especial de los grupos o centros de trabajo que por diferentes razones tienen mayores dificultades para organizarse y defender sus derechos laborales.

Debe seguir siendo objeto de un tratamiento especial la igualdad de la clase trabajadora en la acción sindical y en la negociación colectiva intensificando la acción protectora del sindicato a favor de los colectivos y grupos más desfavorecidos y vulnerables en el empleo.

Por último, y puesto que en los últimos meses se han abierto nuevos escenarios de diálogo social, el acuerdo tripartito firmado el pasado mes de julio debe ser un instrumento solidario para el desarrollo de una recuperación más sólida y justa. En el ámbito bipartito es necesario priorizar sobre el nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) la mejora del poder de compra de los salarios para impulsar la demanda interna, la redistribución de la renta y la igualdad.

## **FORTALECER LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA**

La negociación colectiva es el referente primordial hacia los trabajadores, a quienes se les debe proporcionar un convenio colectivo que garantice sus derechos, sus condiciones laborales y sus salarios.

Acercar el sindicato a los trabajadores es una necesidad que se consigue, fundamentalmente, a través de la constitución y fortalecimiento de las Secciones Sindicales en la empresa y centros de trabajo propiciando la participación de los afiliados en las tareas sindicales. La mayor cercanía permite conocer las verdaderas demandas, inquietudes y aspiraciones de los trabajadores, ofrecer alternativas y soluciones a sus problemas y establecer estrategias que ayuden a los que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad como sucede con los empleados en micro y pequeñas empresas, los temporales o los que tienen empleo precario.

Es preciso que el trabajador se sienta identificado con nuestras reivindicaciones y actuaciones, conozca y se interese por nuestras propuestas, sepa dónde estamos y cómo trabajamos y decida participar en nuestro proyecto colectivo. Nada mejor que incorporar en las listas electorales y después en las mesas de negociación a mujeres, jóvenes, migrantes y personal perteneciente al grupo de profesionales técnicos y cuadros.

Tenemos importantes tareas que desarrollar:

- ◆ Aumentar la presencia sindical en todas las empresas, sobre todo en los centros de menos de seis trabajadores para los que deberíamos buscar fórmulas representativas.
- ◆ Combatir el auge de organizaciones de corte corporativo que pueden convertirse en un nuevo factor de fragmentación de las relaciones laborales y de descohesión.
- ◆ Promover alianzas con sectores amplios de la sociedad, especialmente organizaciones, asociaciones o plataformas ciudadana que agrupan a distintos colectivos con intereses



compartidos por el sindicato, para la defensa de nuestro Estado de Bienestar y sus servicios públicos y darle carácter estratégico para nuestra organización.

- ◆ Impulsar con estos actores espacios de diálogo sobre la base de intereses compartidos que conduzcan, en su caso, a la elaboración de propuestas consensuadas, a dialogo social y a movilizaciones conjuntas cuando sea necesario.
  
- ◆ Luchar contra la individualización de las relaciones laborales, recuperando la dimensión reguladora y protectora del convenio, garantizando la igualdad, atendiendo adecuadamente a la diversidad y a la representación de los distintos grupos y colectivos, y corrigiendo las desigualdades.

## **ORIENTACIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2015**

### **Diálogo social y II AENC: *Propuestas para la negociación tripartita y renovación del II AENC***

Desde el pasado mes de julio, se han abierto nuevos escenarios de dialogo social, tras el "Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo "en un momento económico que exige del impulso de medidas para reforzar un cambio de estrategia política para salir de la crisis, y establecer un plan de recuperación del empleo y de la protección social. Son por tanto dos premisas fundamentales las que giran en torno al acuerdo: recuperar el papel del dialogo social, unido a la clara convicción de que la salida a la crisis sólo se dará a través del diálogo.

Este acuerdo obliga al Gobierno a dialogar sobre las políticas salariales y de empleo en el Sector Público, por lo que rechazamos la congelación salarial y la falta de negociación en este ámbito, al suponer un incumplimiento de los compromisos asumidos.

En relación a la Negociación Colectiva, el Acuerdo recoge la necesidad de avanzar hacia un nuevo "Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva" que, apostando por la mejora de las condiciones generales de la economía, continúe favoreciendo, de forma equilibrada, la competitividad de la misma, potenciando, a su vez, la negociación colectiva y la utilización de mecanismos de flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo, que apueste por la solución extrajudicial de conflictos a los derivados de la propia dinámica de gestión de los convenios y favorezca el desarrollo de los elementos de participación y consulta.

Con estos objetivos generales estamos trabajando en el desarrollo del guion de materias consensuado y que contiene nuestras propuestas sindicales en torno a:

- El empleo de calidad y con derechos: contratación, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, y seguridad y salud en el trabajo.
  
- Criterios en materia salarial: criterios para la determinación de los incrementos, cláusulas de garantía salarial, estructura salarial, incrementos salariales, y previsión social complementaria.



- Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo: clasificación y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo, modificación sustancial, absentismo/incapacidad temporal.
  - Estructura de la negociación colectiva: vertebración y articulación de los ámbitos sectoriales y de empresa, ultraactividad, comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos.
- Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal

### **Orientaciones y recomendaciones confederales. Nuevos ámbitos de negociación**

- El contenido de estas orientaciones se basa en el protagonismo en esta materia de las Federaciones Estatales en la acción sindical y la negociación colectiva dispuesto por el 41 Congreso Confederal, así como en la necesidad de incrementar la presencia del sindicato en los centros de trabajo.
- A nivel confederal, se establecen criterios y recomendaciones generales sobre acción sindical y negociación colectiva, que servirán de orientación a los responsables de la negociación en los convenios y los acuerdos, sobre los aspectos de carácter general a incluir en los convenios colectivos.
- La apertura de nuevos ámbitos de negociación requerirá la autorización de las Federaciones Estatales, o de la CEC cuando afecte a actividades adscritas a más de una Federación.

### **Proteger y extender la cobertura de la negociación colectiva. El protagonismo del convenio colectivo sectorial**

A pesar de que el número de convenios se está recuperando, respecto de 2013, sigue siendo elevado el número de trabajadores que carecen de cobertura lo que nos obliga a concentrar nuestra labor sindical en la salvaguarda y ampliación de dicha cobertura porque preservando el valor del convenio, priorizando y potenciando su papel regulador, conseguiremos proteger los derechos de los trabajadores.

Las Federaciones Estatales son las que deben articular y vertebrar el mapa de la negociación colectiva. A través de la negociación colectiva sectorial, deberán determinar las condiciones económicas, técnicas, organizativas o de producción que permitan el mantenimiento y la creación de empleo, así como la recuperación y mejora de las condiciones de trabajo, la estructura y distribución de las materias de negociación colectiva entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

El convenio sectorial debe cumplir el papel de desarrollo y adaptación en el sector de los mínimos legales garantizados, de manera que ninguna persona trabajadora o grupo de trabajadores quede sin el amparo del convenio, cualquiera que fuese el tamaño de la empresa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Establecer fórmulas de ordenación general de la negociación colectiva para articular que el convenio de empresa esté sujeto a las estipulaciones realizadas por el convenio sectorial de referencia.



La prioridad aplicativa que la reciente reforma laboral otorga a los convenios de empresa, y sus efectos negativos, hace necesario que las Federaciones incrementen la coordinación y supervisión de las negociaciones llevadas a cabo en las empresas, para evitar un empeoramiento de las condiciones. En caso de que el convenio de empresa no regule determinadas materias, la regulación aplicable será la establecida en el convenio de ámbito sectorial, que debe ejercer funciones de subsidiariedad de los convenios de su ámbito a efectos de cubrir las situaciones de vacíos de cobertura.

Se debe mejorar la definición del ámbito personal del convenio o acuerdo con el objetivo de evitar la individualización de las relaciones laborales e impulsar la dimensión reguladora y protectora del convenio, garantizando la igualdad, atendiendo a la diversidad de los distintos grupos y colectivos, corrigiendo las desigualdades. El convenio debe evitar el establecimiento de cláusulas que dejen fuera del mismo a los profesionales, técnicos y cuadros.

La externalización de servicios se va instaurando cada vez en más actividades y sectores, lo que ha originado el desarrollo e implantación de empresas multiservicios.

La normativa no está adaptada a estas nuevas y crecientes actividades. A su vez este tipo de empresas no están incluidas dentro del ámbito funcional de los convenios sectoriales, la reforma laboral de 2012 ha agravado esta situación al dar prevalencia al Convenio de empresa, lo que origina una falta de regulación y de protección de las condiciones de trabajo.

Por ello, desde UGT promoveremos, en unidad de acción, la revisión de la normativa laboral y la regulación convencional de estas actividades.

La nueva regulación en materia de ultractividad hace imprescindible alcanzar acuerdos estatales que garanticen la negociación colectiva articulada en todos los sectores, evitando vacíos de cobertura, y establecer mecanismos de Resolución Extrajudicial de conflictos laborales, en la línea de evitar un arbitraje obligatorio e impuesto.

El convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, primordialmente el convenio sectorial estatal, podría disponer de normas orientativas sobre la definición de las situaciones económicas que podrían justificar una determinada inaplicación salarial, incluida la necesidad de regular el marco adecuado para la recuperación de las condiciones salariales y la actuación de las comisiones paritarias y los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos.

En relación al sistema de clasificación profesional es importante que la negociación colectiva a nivel sectorial establezca los grupos profesionales con las limitaciones adecuadas para que, aun existiendo movilidad funcional dentro del grupo, no se vulneren los derechos del trabajador ni su dignidad. A la hora de abordar esta materia se debería:

- Tener en cuenta el esquema productivo y organizativo del sector o de la empresa evitando la ambigüedad en la configuración del grupo y conjugando los intereses profesionales, formativos y económicos de los trabajadores.
- Igualmente se deberían pactar niveles dentro del grupo profesional, determinando expresamente cuáles de las funciones de un grupo se pueden asignar a los trabajadores de un determinado nivel de ese grupo profesional y cuáles no. O



establecer límites temporales más allá de determinados límites de movilidad funcional.

- Impugnar la movilidad intragrupal que vulnere la dignidad del trabajador si la asignación de funciones no es correcta aunque pueda estar incluida en el grupo

## **RETOS EN LA ACCIÓN SINDICAL Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2015:**

### **De ámbito general**

#### **En el mantenimiento y recuperación del empleo con derechos.**

Las gravísimas consecuencias sobre el empleo que ha producido la crisis económica y financiera, se han incrementado con la supresión y recorte de los derechos de los trabajadores a pesar de nuestra insistencia en que el camino adecuado para mejorar la situación es llevar a cabo un cambio de modelo productivo que se aleje del modelo económico de baja productividad y débil competitividad, por otro más eficiente, que pueda competir en los mercados internacionales en calidad e innovación, y buscar y promover nuevos yacimientos de empleo, potenciando el desarrollo endógeno, e impulsar el empleo en los territorios.

Es objetivo primordial de la negociación colectiva la protección del empleo, lo que incluye el mantenimiento del empleo, la creación de puestos de trabajo y el empleo de calidad, y la preferencia por los mecanismos de flexibilidad interna de las empresas a los de flexibilidad externa jugando un papel fundamental los derechos de información, consulta y negociación de la representación legal de la plantilla, que deberíamos incrementar.

También es objetivo esencial reducir la segmentación o dualidad del mercado de trabajo, fomentada por un marco legal desigual que permite condiciones de trabajo distintas en función de cada vez más variables: edad, sexo, nacionalidad, modalidad contractual, tamaño de la empresa. Igualmente, se debe reducir la tasa de temporalidad y garantizar las políticas de igualdad de trato y de oportunidades en materia laboral y de protección social.

#### **Mejorar los salarios para contribuir al crecimiento económico y del empleo**

En 2014 la economía española ha entrado en una nueva fase del ciclo económico caracterizada por un débil crecimiento de la actividad y una incipiente creación de empleo. Una etapa diferente para la negociación salarial a la de los tres últimos años

Ahora se requiere que la política salarial contribuya a reactivar la demanda agregada, y con ella, la actividad y el empleo y construir un nuevo modelo de competitividad empresarial basada en la formación de los trabajadores y trabajadoras, la cualificación del empleo, el diseño, la innovación, la incorporación de nuevas tecnologías y la atención al medio ambiente. Este camino alternativo para que sea sólido y justo, necesita salarios dignos, que participen de la mejora económica general.

Por eso, para 2015 el objetivo de la política salarial es triple: ayudar a la reactivación del consumo, incentivar el cambio de modelo productivo y reducir las desigualdades y situaciones más desfavorecidas a través de políticas de redistribución de la renta. Los salarios deben ganar

poder de compra, sin que suponga quebrar una evolución de los costes laborales moderada. Para lograrlo se propone:

- Desarrollar un modelo de determinación de los salarios, atendiendo siempre la situación de las empresas y sectores, que tenga en cuenta tres elementos indisociables:
  - la inflación prevista, que marca el aumento mínimo para que los salarios ganen poder adquisitivo.
  - los incrementos de productividad, que determinan el grado de reparto de los excedentes de producción generados;
  - la inclusión de una cláusula de garantía para el caso en que no se cumplan las previsiones de inflación.
- Definir una estructura salarial clara, especificando los conceptos fijos y variables, así como sus factores de redistribución y transferencia de renta respecto de futuros incrementos de productividad.
- Evitar y eliminar la discriminación salarial en cualquier circunstancia personal y/o social, tomando como base el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
- Abordar la solución de otros tipos de desigualdad salarial que se derivan de nuevas formas de precariedad laboral, especialmente en un contexto de crisis, como la desigualdad en la externalización de trabajos y en los empleos a tiempo parcial.
- Incluir en todos los convenios sectoriales salarios mínimos garantizados, de modo que se establezca un suelo retributivo que ayude a reducir el abanico salarial existente.
- Promover la inclusión de fórmulas limitativas del abanico salarial, como la denominada "1:12", que supone que ningún miembro de la empresa pueda ganar más de 12 veces el salario del trabajador que menos gana, incluyendo todos los conceptos retributivos de cualquier tipo.

### **Desarrollo y concreción de los derechos de información y consulta y participación**

Los derechos de información, consulta y participación constituyen herramientas necesarias para luchar contra la desregulación y defensa de las condiciones de trabajo, por ello es preciso:

- Avanzar en la mejora de las actuales formas de participación en la empresa y grupos de empresa, reforzando los derechos de información, consulta y negociación.
- Garantizar los derechos de los trabajadores/as a la información y la consulta, sea cual sea la forma jurídica de la empresa.
- Acometer políticas de anticipación a los posibles cambios que se derivan del incremento de la competencia global.
- Exigir el deber empresarial de informar sobre la realidad económica y del empleo, que permita paliar las consecuencias negativas de las reestructuraciones, deslocalizaciones, fusiones, adquisiciones y absorciones, y, en general todo cambio societario.



- Obtener un conocimiento de la situación de las empresas por parte de las organizaciones y representantes sindicales que abarque tanto la perspectiva sectorial como la proyección económica y laboral.
- Reforzar las comisiones paritarias o mixtas de los convenios colectivos, incluyendo la definición de sus competencias y procedimientos de actuación, y dotándolas de recursos materiales y crédito horario específico para el ejercicio de su actividad.
- Denunciar los incumplimientos de las obligaciones empresariales en materia de información, consulta y participación.
- Mejorar y aumentar el papel que los Comités de empresa europeos juegan en el desarrollo del diálogo social, siendo la fuente de información básica sobre las tendencias industriales y sectoriales.

La efectividad de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores puede ponerse en conexión, de manera estructurada y regulada en la negociación colectiva, y como contenido esencial del convenio colectivo, con los procedimientos de negociación o revisión de las condiciones de trabajo. Como orientaciones posibles que la negociación sectorial estatal podría desarrollar, las siguientes:

- ❖ Establecer condiciones, límites o requisitos para la aplicación en el ámbito funcional y territorial del convenio, de medidas de flexibilidad interna o externa.
- ❖ Acordar una regulación integral de los distintos procedimientos de adaptación de las condiciones de trabajo.
- ❖ Señalar el ámbito temporal de vigencia de las condiciones de trabajo afectadas por los instrumentos de flexibilidad, y las condiciones y mecanismos de seguimiento y evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas; determinar los criterios de recuperación de las condiciones de trabajo afectadas por los acuerdos o iniciativas adoptadas en el ámbito del convenio.

### **Impulsar el protagonismo y la legitimación preferente de la sección sindical en la negociación colectiva y en los procesos de consulta en las empresas**

La modificación en materia de legitimación para negociar realizada por el RD-ley 7/2011, otorgando preferencia a las secciones sindicales en los convenios de empresa o de ámbito inferior, -filosofía que se ha extendido a los procesos de consulta sobre modificaciones de condiciones de trabajo por la Ley 1/2014 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, constituye una oportunidad para que el sindicato extienda su acción protectora a los trabajadores que no cuenten con el amparo de un convenio colectivo de sector.

La norma exige que las secciones sindicales sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal, por ello adquiere especial relevancia cuanto se ha recogido anteriormente sobre el fortalecimiento de la presencia del sindicato en las empresas y centros de trabajo, y la necesidad de acometer las acciones que se recogen en las resoluciones congresuales del 41 Congreso.



## **Extremar la vigilancia sobre la causalidad de la contratación laboral**

El *Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*, introdujo cambios en la regulación de la contratación. Entre ellos, la extensión del el tiempo parcial al contrato de emprendedores, el fomento de la organización flexible y la distribución irregular del tiempo de trabajo o la posibilidad de las empresas de ampliar la jornada a tiempo parcial a través de horas complementarias.

Son cambios que debemos conocer sin olvidar que la ley sigue remitiendo a la negociación colectiva aspectos importantes de la regulación de los contratos y que, siempre que no se vulnere lo dispuesto en la norma legal, son numerosas las posibilidades que tienen los convenios de regular otros aspectos que mejoren las condiciones para los trabajadores en aspectos como la estabilidad en el empleo, indemnización por fin de contrato temporal, regulación del contrato de obra o servicio, contratos formativos, tiempo parcial, contrato de relevo, en materia de subcontratación o cesión ilegal.

En todo caso, las cláusulas que se establezcan en materia de empleo y contratación requieren, para su efectividad, de un exhaustivo seguimiento y control. El ET reconoce importantes derechos de información, consulta e incluso negociación a los representantes de los trabajadores pero los convenios colectivos pueden y deben establecer de otras disposiciones tendentes a facilitar y hacer más eficaz el ejercicio de esos derechos, fijando contenidos, formas y niveles de representación.

Por otra parte, deberemos tener en cuenta también las recomendaciones y criterios en estas materias se vienen recogiendo en los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva que hemos venido firmando las organizaciones empresariales y sindicales en los últimos años.

Dos objetivos destacan entre los cometidos a realizar: el control del encadenamiento de los contratos temporales; un seguimiento específico de las anómalas modalidades contractuales incorporadas con el supuesto propósito de apoyar al emprendedor de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, sin olvidar el control sobre la contratación laboral ordinaria que pudiera devenir en fraudulenta.

## **Ordenación y distribución del tiempo de trabajo**

El tiempo de trabajo juega un papel fundamental en materia de flexibilidad interna, por lo que, conciliando las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras, los convenios colectivos deberían tratar, la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible; la supresión de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias por fuerza mayor, la erradicación de las prolongaciones de jornada, la utilización de sistemas flexibles de jornada acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización.

Hemos de tener en cuenta que el Real Decreto-ley 16/2013 insiste en la necesidad de incrementar la flexibilidad del tiempo de trabajo como alternativa a la destrucción de puestos de trabajo, y remite a la negociación colectiva la fijación del régimen de compensación de las diferencias de horas, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, estableciendo, en defecto de pacto, que las



diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada se deben compensar en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

### **Acordar la prórroga normativa del convenio tras la pérdida de su vigencia inicial**

El cambio en la regulación del artículo 86.3 del ET que llevó a cabo la reforma laboral impuesta en 2012 nos obliga a situar las previsiones de los convenios sobre ultraactividad en uno de los principales objetivos estratégicos del sindicato en el desarrollo de la negociación colectiva.

La ley deja en manos de la negociación colectiva, de la voluntad de las partes, la decisión expresa sobre el mantenimiento del convenio hasta su sustitución por otro posterior. Por ello:

- La redacción de las cláusulas será factor clave para determinar el futuro de la vigencia del convenio.
- Las partes son libres de regular la ultraactividad de forma distinta a la prevista en la reforma laboral de 2012.
- Deben hacerse exigibles las cláusulas pactadas en el pasado.
- De no haberse pactado, si el convenio no se ha denunciado, debe procurarse la firma previa de un acuerdo en la materia, o revisar el convenio antes de la denuncia, o posibilitar la prórroga automática no denunciándolo.
- Deben vigilarse los contenidos de la cláusula, evitando meras remisiones a la norma, o meras reproducciones de la ley y evitar la firma de convenios sin un claro régimen de ultraactividad.
- De aceptar un régimen temporal de ultraactividad, establecer límites temporales amplios, para todo el convenio o por materias, y prever la norma aplicable de perder vigencia el convenio que se renueva, e incorporar cláusulas de vinculación de lo acordado a la totalidad.
- Ante bloqueos y negativas empresariales a la negociación, adoptar una estrategia activa de negociación: practicar requerimientos expresos, formular propuestas y alternativas por escrito, intercambiar información; desarrollar de medidas de presión; recurrir a los sistemas autónomos de solución de conflictos; demandar por conflicto colectivo; instar la prolongación de la vigencia mientras se negocia el nuevo convenio; responder a prácticas abusivas, de fraude y atentatorias a la buena fe negocial.
- En los supuestos de la ultraactividad intentar pactar la prolongación de la vigencia del convenio, hacer un seguimiento de las prácticas empresariales, pactar el régimen aplicable tras la pérdida de vigencia, y la incorporación de las condiciones de trabajo a los contratos, e instar judicialmente la aplicación del convenio o exigir el deber de negociar y en el caso de no respetarse denunciar la vulneración del derecho a la negociación colectiva.
- Fortalecer la negociación colectiva sectorial, principalmente de carácter estatal, mediante el establecimiento del régimen aplicable a los convenios de empresa del ámbito sectorial que pierdan vigencia o se extingan, o no tengan reguladas las materias propias de su prioridad aplicativa.



Debemos tener presente el Acuerdo sobre ultraactividad de la Comisión de Seguimiento del II AENC de 23-5-2013.

### **La igualdad como objetivo esencial del sindicato en la acción sindical y en la negociación colectiva**

Para que la igualdad sea un derecho real y efectivo necesita que la negociación colectiva garantice la igualdad de trato y oportunidades. Nuestro compromiso sindical es abordar las discriminaciones laborales existentes a través de una medida básica que es el tratamiento específico y singular de políticas sindicales dirigidas a grupos muy específicos en la negociación colectiva. Para ello es conveniente:

- Fomentar en la negociación colectiva la inclusión de cláusulas que favorezcan la igualdad de todos los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta las posibles situaciones de desventaja generadas por determinadas condiciones personales y/o sociales.
- Reforzar el papel de la representación legal de los trabajadores comisiones paritarias como garantes de la igualdad de trato y oportunidades y de la no discriminación.
- Promover el establecimiento de protocolos contra cualquier tipo de acoso (acoso sexual, laboral, y acoso discriminatorio).
- Asegurar la igualdad de oportunidades y la ausencia de criterios discriminatorios en la clasificación y promoción profesional, salarios, salud y seguridad, y en el resto de aspectos regulados por el convenio colectivo.
- Garantizar que las posibles modificaciones individuales de las condiciones de trabajo, respetan las medidas que aseguran la igualdad de trabajadores y trabajadoras.
- Garantizar la ausencia de criterios discriminatorios, directos o indirectos, en la selección de los trabajadores afectados, puestos de trabajo o categorías profesionales, en los supuestos de extinción, suspensión y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, así como en la movilidad geográfica.

### **Igualdad entre mujeres y hombres**

Las últimas reformas laborales adoptadas han incrementado las dificultades y obstáculos para lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres desde el punto de vista jurídico, dejando un marco legal contradictorio e inseguro por lo que es de vital importancia que la negociación colectiva mantenga su papel impulsor y garante de los derechos y buenas prácticas en materia de igualdad.

El Estatuto de los Trabajadores, art. 85 apartados 1 y 2, y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, arts. 43 al 48, imponen obligaciones a los convenios colectivos con el objetivo de promover y respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo el deber de negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, favoreciendo la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, promoviendo la promoción de la igualdad en el empleo e instando a prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Por ello los convenios sectoriales deben incorporar medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, exigir la negociación de planes de igualdad en las empresas del sector de más de 250 trabajadores, e impulsar la negociación de planes o medidas de igualdad en aquellas de menor tamaño. En este sentido, dada la falta de una adecuada reglamentación en la materia, se debe incluir: el concepto de plan y medidas de igualdad, la necesidad de un diagnóstico

consensuado, ámbito de aplicación, plazos y procedimiento de la negociación, seguimiento y evaluación por parte de la Comisión negociadora o de la RLT.

Además, los convenios colectivos deberán:

- Introducir medidas que permitan incrementar la contratación de mujeres en caso de subrepresentación en la empresa, así como mejorar su presencia el empleo indefinido y a tiempo completo.
- Negociar fórmulas para establecer la clasificación profesional por grupos profesionales y mejorar la promoción profesional, que se ajusten a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de trato y la ausencia de discriminaciones en la efectividad del acceso al derecho a la formación, como formación online o aquella que se realiza en jornadas y horarios fuera de la jornada habitual de trabajo.
- Fomentar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y garantizar que los efectos perniciosos de la reforma laboral no produzcan efectos discriminatorios para las mujeres.
- Introducir medidas que contribuyan a prevenir y eliminar los riesgos químicos, ergonómicos y otros asociados a actividades típicamente feminizadas y con especial atención a las mujeres embarazadas y lactantes.
- Negociar medidas o protocolos que permitan prevenir y abordar el tratamiento de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produzcan en el ámbito de organización de la empresa. Remitir a los sistemas de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales su tratamiento y resolución.
- Mejorar la protección legal de las trabajadoras víctimas de violencia de género desarrollando y reforzando sus derechos.

## **Migraciones**

- Garantizar que la representación legal de los trabajadores reciba información sobre el contenido de las ofertas de empleo destinadas al extranjero y el proceso de selección de trabajadores en el exterior, para garantizar que estos respetan el ordenamiento jurídico español.
- Incluir en los convenios, cláusulas específicas en materia de descansos, fiestas, permisos y vacaciones que favorezcan la igualdad de aquellas personas que han de viajar al extranjero para disfrutar de determinados permisos o para conciliar su vida laboral, personal o familiar, contemplando siempre que sea posible la diversidad religiosa de las plantillas.
- Incluir en el marco de los permisos por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo necesario para la tramitación de las diferentes autorizaciones de trabajo y residencia, recogida de tarjetas de identidad de extranjero, renovación de empadronamiento, procedimientos de reagrupación familiar y en su caso la tramitación de la documentación necesaria para el traslado y/o desplazamiento a otro país.
- Asegurar que los supuestos de traslado intraempresarial desde centros establecidos en el extranjero, y contratación en el exterior de personal altamente cualificado o para



empresas pertenecientes a sectores estratégicos, responden a necesidades que no pueden ser cubiertas por los sistemas de promoción interna o bolsas de trabajo existentes en la misma.

- Facilitar mediante la negociación colectiva y dada la creciente internacionalización de las relaciones laborales, el ejercicio de los derechos de información de la representación de los trabajadores a nivel nacional y en los comités de empresa europeos.
- Asegurar, la aplicación a los trabajadores contratados en el exterior, trasladados y/o desplazados a nuestro país, de la totalidad de las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España.

### **Trabajadores y trabajadoras con discapacidad**

- Favorecer la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota reserva del 2% en empresas de más de 50 personas en plantilla, usando las medidas alternativas excepcionalmente.
- Realizar los ajustes necesarios para una correcta adaptación del puesto de trabajo.
- Garantizar la adaptación de las acciones de formación profesional que se desarrollan dentro de la empresa, a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras.
- Evitar el efecto pernicioso que los contratos de formación producen a los trabajadores con discapacidad de más edad.
- Garantizar que las instalaciones y los puestos de trabajo se adecuan a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo y que dichos Centros cumplen su función social.
- Acometer un tratamiento específico del absentismo por enfermedad en el caso de las personas con discapacidad.
- Asegurar la preferencia para no ser desplazado a los trabajadores con discapacidad física o psíquica o a aquellos que tengan a su cuidado a familiares con discapacidad que no pueda valerse por sí mismos.
- Garantizar, en los casos de movilidad funcional de trabajador con discapacidad, que el nuevo puesto de trabajo está adaptado a sus necesidades.

### **Refuerzo de los grupos más vulnerables**

- Velar para que las faltas de asistencia justificadas computen como tales para las personas que por su grado de discapacidad, enfermedad o patología necesitan recibir tratamiento médico y/o medidas de acompañamiento social.
- Ampliar derechos a aquellos trabajadores que se encuentran en proceso de integración y reinserción laboral y/o con problemas de salud,
- Garantizar la inexistencia de discriminaciones en materia de salud, denunciando cualquier prueba de detección de VIH y sida.
- Actuar en los centros de trabajo para combatir la homofobia y erradicar todo tipo de acoso y discriminación.
- Mejorar la protección a la familia, incluyendo medidas de mejora de acción social en la empresa, incluyendo la protección a las parejas de hecho.

- Garantizar los derechos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en materia de distribución y reducción de la jornada de trabajo, mediante cláusulas que permitan adaptar la duración de la misma para hacer efectivo el derecho a la conciliación del trabajador y poder atender a las necesidades de aquellos familiares directos que estén a su cargo y se encuentren en situación de dependencia.

## **Impulso y protección de la salud laboral y el medio ambiente**

### ***Salud laboral***

En este año, y a pesar de que la crisis está afectando contundentemente a la reducción del empleo, a las horas trabajadas y a la presencia de las y los trabajadores en los centros de trabajo, la siniestralidad laboral ha repuntado con unos índices de incidencia alarmantes. Este es el mejor indicativo de que ahora, a falta de políticas públicas que se han visto abandonadas, debemos profundizar en el carácter cualitativo de las cláusulas a incluir en la negociación colectiva para mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

#### **1. Minimizar los efectos de las reformas laborales.**

- Instar la aplicación del efectivo derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y de las causas.
- “El Comité de empresa deberá ser informado y consultado, con carácter previo, sobre cualquier decisión de la dirección empresarial de proceder al despido objetivo por faltas de asistencia al puesto de trabajo, aun justificadas.”
- Establecer medidas tendentes a evitar que los trabajos de riesgo (sobre todo los establecidos en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención), sean realizados por trabajadores de ETT.

#### **2. Favorecer y fomentar la participación efectiva de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales a través de los Delegados de Prevención.**

Es conveniente consolidar las cláusulas de participación de las y los trabajadores a través de sus representantes, así como ampliar los contenidos preventivos a ámbitos poco explorados como la elección negociada de la modalidad de la organización de la prevención, el servicio de prevención ajeno, o la Mutua que cubrirá las contingencias profesionales de las y los trabajadores, o determinar el papel de los delegados de prevención en las evaluaciones de riesgos.

- Reforzar los derechos de representación, crédito horario y formación de los Delegados de Prevención y favorecer su elección.
- Fomentar la creación de Comités de Seguridad y Salud en el seno de todas las empresas que tengan 50 o más trabajadores.
- Impulsar la creación de Comisiones Mixtas (o similares) en materia de prevención de riesgos laborales, que faciliten el desarrollo de actividades conjuntas y el establecimiento de políticas en materia de salud laboral en el ámbito sectorial.

#### **3. Incluir medidas que desarrollen la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, y que favorezcan la incorporación al puesto de trabajo de trabajadoras o trabajadores enfermos.**

- Estipular cláusulas que especifiquen la necesidad de evaluar los riesgos atendiendo a todos los existentes en la organización del trabajo, prestando más atención a los de origen psicosocial y los ergonómicos, determinando la participación de los representantes de las y los trabajadores en la determinación del origen del riesgo, la elección del método, y la adopción de medidas preventivas.
- Potenciar la realización de una nueva evaluación de los riesgos laborales, cuando se produzcan modificaciones de las condiciones de trabajo en función de las nuevas condiciones, con el fin de corregir o compensar los efectos negativos que las mismas provocan sobre la salud.
- Pactar cláusulas que clarifiquen que la vigilancia de la salud de las y los trabajadores será específica en función de los riesgos presentes en los puestos de trabajo y con una periodicidad anual.
- Establecer en todos los sectores el complemento de la IT hasta el 100%.
- Circunscribir al ámbito de los convenios los Acuerdos de Negociación Colectiva –de 2005 para el estrés y de 2008 para la violencia y el acoso, de 2010 para violencia y acoso de terceros, firmados, convirtiendo en compromisos firmes el marco de acción preventiva en ellos establecidos.
- Implantar protocolos de intervención y prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral, en los Convenios Colectivos y/o convenios de empresa, ya que los factores de riesgo presentes en el trabajo pueden predisponer al consumo de sustancias, afectando a la salud de los trabajadores.
- Evitar la inclusión de cláusulas sancionadoras a las y los trabajadores tomando como referencia la prevención de riesgos laborales.

Hacer seguimiento del cumplimiento del convenio y analizar el grado de cumplimiento de los acuerdos pactados en los convenios.

### ***La protección del medio ambiente y la sostenibilidad ambiental de la empresa como materias de la negociación colectiva***

En tanto no exista una regulación más desarrollada sobre participación sindical en materia de medio ambiente en la empresa, contamos con una serie de instrumentos normativos (*Ley 5/2013 por la que se modifica la Ley 16/2002 de prevención y control integrado de la contaminación y Real Decreto 815/2013 de emisiones industriales, que desarrolla el Reglamento de aplicación de dicha Ley, que incorporan a la legislación española la Directiva 2010/75/UE de emisiones industriales; Anexo II del Reglamento EMAS; Informes de Responsabilidad Social de la Empresa*), de información y gestión ambiental, que nos permiten ir profundizando en el papel de los trabajadores y de sus representantes como interlocutores en la gestión ambiental de los centros de trabajo.

En esta línea se plantean las siguientes consideraciones y recomendaciones:

- Extender los derechos sindicales de información, consulta y participación a las cuestiones ambientales y de desarrollo sostenible.



- Estudiar la constitución de una Comisión Paritaria de Medio Ambiente como órgano de información y consulta regular y periódica sobre las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente o incluir dichas funciones en la Comisión Paritaria del convenio.
- Promover la designación del Delegado de medio Ambiente como órgano de representación legal de los trabajadores para participar en los aspectos relativos a la gestión ambiental de la empresa, con el crédito horario y la formación suficientes para el ejercicio de sus funciones.
- Ser consultados los representantes sindicales con carácter previo a la implantación de nuevas tecnologías, modificaciones del proceso productivo o cualquier otra medida de la que se pueda derivar algún tipo de riesgo ambiental.
- Lograr la participación de los representantes sindicales en el Sistema de Gestión Ambiental de la Empresa para fomentar la implicación de los trabajadores/as en la implantación y buen funcionamiento del Sistema.
- Realizar seguimiento y control de la aplicación de la normativa ambiental en la empresa, especialmente en aquellos sectores afectados por la Directiva de emisiones industriales y la Ley que regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.
- Recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las administraciones competentes en relación con aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo: licencias, autorizaciones y comunicaciones; medidas de prevención de accidentes graves; auditorías, evaluaciones de riesgos ambientales, e inspecciones ambientales.
- Acompañar a los equipos de inspección ambiental que visiten la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular las observaciones que se consideren oportunas.
- Incluir en los convenios cláusulas específicas de medio ambiente formulando medidas para mejorar el rendimiento ambiental de la empresa:
  - Planes de ahorro y eficiencia en el uso de los recursos (agua, energía, materias primas, etc).
  - Planes de movilidad al centro de trabajo.
  - Planes de minimización y gestión sostenible de residuos.
  - Garantizar la formación adecuada a todos los trabajadores/as relativa al impacto ambiental asociados a sus respectivos puestos de trabajo.
- Formular las oportunas modificaciones y cambios que mejoren el contenido ambiental de los convenios.

## **Formación y cualificaciones**

### ***Propuestas para un nuevo modelo de formación para el empleo***

Recientemente, por parte de los Agentes Sociales, se han presentado a la Administración propuestas de modificación del actual modelo, a las que ésta ha respondido con una drástica propuesta de reforma que deja fuera de la gestión directa de los Planes de Formación a las Asociaciones Empresariales y a los Sindicatos.

En consecuencia UGT defiende su intervención en la toma de decisiones del sistema a varios niveles, que permiten participar en las tareas de dirección, planificación y organización de la formación para el empleo, así como en el establecimiento de la normativa para la gestión de Planes de Formación:

- El primer nivel corresponde a la participación de UGT en la gestión política del Sistema (Mesas de Negociación o Concertación, Comisión Estatal, Fundación Tripartita y Organismos Autonómicos), donde se marcan las líneas generales de actuación en el ámbito de la FPE.
- El segundo nivel corresponde a la participación de UGT en los Consejos de Formación Profesional, tanto a nivel estatal como autonómicos, que tienen un papel asesor sobre la toma de decisiones en políticas de Formación Profesional.
- El tercer nivel corresponde a la colaboración estable con el INCUAL para el contraste de las cualificaciones profesionales.

La Administración está decidida a eliminar a partir de 2015 la intermediación de los Agentes Sociales en la solicitud de subvenciones de formación, lo que no excluiría que, de cara al futuro, la UGT pueda suscribir Contratos Programa o Convenios de Colaboración con las distintas Administraciones, cuyas acciones formativas serían ejecutadas a través de los Centros Inscritos o Acreditados propios. A este respecto, los instrumentos de formación propios de UGT tendrán que ser competitivos dentro de la concurrencia para poder ser Inscritos o Acreditados, y realizar eficazmente y con calidad los planes de formación que se les puedan adjudicar.

En el ámbito de la empresa, UGT defiende el papel de control que corresponde a la RLT en la vigilancia de los Planes de Empresa, para asegurar que se respeta el derecho de la plantilla a recibir la formación asociada al desempeño de su puesto de trabajo.

### ***Un derecho de todos los trabajadores***

Para UGT, la formación es un instrumento fundamental para la actualización permanente de las competencias profesionales y para el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores, objetivo compartido por trabajadores y empresas. Además contribuye al mantenimiento del puesto de trabajo o a conseguir uno nuevo, en especial en un sector productivo distinto del de origen, más si cabe cuando la esperada recuperación económica se realizará sin duda con una importante reestructuración de los sectores productivos, y la aparición de nuevos trabajos, para los que será necesario disponer de nuevas competencias profesionales, sociales y personales.

Todo lo anterior debe conducir, en el seno de las empresas, a la detección de las necesidades de cualificación, y por ende de formación, que han de traducirse en un Plan de Formación, que diseñe y planifique las medidas necesarias para cubrir las necesidades de actualización y readaptación de todos sus trabajadores.

Nuestros Delegados deben promover y participar en el seno de la empresa en la identificación de necesidades de competencias y cualificaciones y en el control de la igualdad de oportunidades en el acceso de los trabajadores a la oferta formativa. Deben actuar como agentes para el desarrollo de la carrera profesional, con atención individualizada a los trabajadores a los que han de proponerse actividades de formación adecuadas a su situación laboral y a su potencial profesional.

Para garantizar la calidad de los correspondientes planes de formación es imprescindible introducir procedimientos e instrumentos para el seguimiento y control de los cursos.



A fin de conseguir que los objetivos que nos proponemos sobre formación/cualificación se materialicen, es imprescindible:

***En defensa del derecho a la formación:***

- Creación de las Comisiones Paritarias de Formación en los Convenios colectivos, favoreciendo el derecho del sindicato a la información, consulta y participación en la materia.
- Participar en los Consejos Sociales de los Centros Integrados de Formación Profesional, aportando la experiencia de la UGT en necesidades formativas sectoriales en el ámbito territorial en que se encuentran, y en su utilización por trabajadores, especialmente de PYMEs, para la obtención de formación cualificada que sirva para su carrera profesional.
- Promover y participar en el seno de la empresa en la identificación de necesidades de competencias y cualificaciones, de forma que los trabajadores adapten su nivel de competencia a las exigencias del entorno productivo a través de la formación.
- Diseñar el plan de formación de empresa en el que se definan necesidades y prioridades de formación sobre la base de las competencias identificadas, para promover la actualización y readaptación de todos sus trabajadores.
- Participar en el Seguimiento y Control de la aplicación de lo regulado en el aspecto formativo en los convenios colectivos.
- Establecer las correspondencias entre formación recibida y condiciones laborales, en temas como salarios, clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
- Establecer en los Convenios Colectivos un procedimiento de información, incluyendo una orientación profesional para facilitar que los trabajadores puedan crearse un itinerario formativo a lo largo de su vida laboral.
- Prestar atención a las situaciones que se producen en las prácticas no laborales, como la formación en centro de trabajo de los ciclos de formación profesional, prácticas de universidades o de formación ocupacional y que se producirán en la formación dual, evitando su utilización como personas cualificadas sin coste laboral alguno o con un menor coste laboral.
- Actuar como agentes para el desarrollo de la carrera profesional, con atención individualizada a los trabajadores a los que han de proponerse actividades de formación adecuadas a su situación laboral y a su potencial profesional.
- Controlar los Contratos para la formación y el aprendizaje, en relación al cumplimiento de los tiempos mínimos de formación y la calidad de la misma cuando se realice en la empresa.
- Reclamar para la representación legal de los trabajadores el papel de seguimiento y control de las condiciones laborales del alumnado de formación dual en la empresa, así como de la intervención en la resolución de conflictos de los aprendices.
- Hacer efectivo el uso del permiso retribuido de 20 horas de formación, acumulables por un período de hasta tres años, establecido por el Real Decreto Ley 3/2012.
- Utilizar las situaciones en que la empresa propone un Procedimiento de Despido Colectivo, de Suspensión de Contratos o de Reducción de Jornada, para la formación, recualificación y desarrollo de la carrera profesional del conjunto de las plantillas,



fomentando que se recoja un número mínimo de horas de formación y haciendo un seguimiento de la formación en el tiempo de suspensión o extinción de los contratos.

### ***En defensa del derecho a la cualificación:***

- Participar en los Consejos Sociales de los Centros de Referencia Nacional, aportando la experiencia de la UGT en necesidades formativas sectoriales y en el desarrollo de nuevas cualificaciones profesionales o en la actualización de las existentes.
- Reconocer en la negociación colectiva la posibilidad de que el trabajador participe en los procesos de evaluación y acreditación de las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral.
- Velar para que la empresa proporcione al trabajador la documentación justificativa de su experiencia laboral que le permita acceder a las convocatorias de reconocimiento, así como facilite la utilización del Permiso Individual de Formación para que los trabajadores participen en ellas.
- Establecer con claridad en la negociación de Procedimiento de Despido Colectivo o de Suspensión de Contratos, las condiciones de acceso a procedimientos de reconocimiento de la experiencia laboral para el conjunto de las plantillas con acuerdos entre los Sindicatos, la Dirección de Empresa y la Autoridad responsable del procedimiento de acreditación.
- Crear en la empresa Comités de Evaluación de las competencias mediante observación en el puesto de trabajo, en colaboración con la Autoridad responsable del procedimiento de reconocimiento, con la participación de expertos, en activo, prejubilados o jubilados, como evaluadores en dichos Comités.
- Actuar como agentes para el desarrollo de la carrera profesional, con atención individualizada a los trabajadores, a los que se ha de acompañar en las distintas fases del procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales.
- Ofrecer a los trabajadores las acciones formativas de los Planes de UGT, especialmente las vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones, que sean certificables, con unidades de competencias intercambiables y acumulativas, para obtener certificados de profesionalidad y títulos de formación profesional.

### **PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN. SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DE LO PACTADO**

Los procedimientos son elemento de garantía para una eficaz acción sindical y para la defensa de la negociación colectiva. En concreto se plantean las siguientes actuaciones:

- El conocimiento general y específico de la situación económica y del empleo. El ejercicio de los derechos de información, consulta y participación en todos los ámbitos y materias previstos por la ley para los representantes de los trabajadores (artículo 64 ET) permitirá anticiparse a los cambios y afrontarlos, en su caso, en mejores condiciones.
- Esta información puede mejorar mucho al incorporar el código de convenio colectivo al que estén adscritas las empresas en la información que suministran a la Seguridad Social, así como posteriormente, y en base a estos datos, permitir que la Administración facilite periódicamente a los negociadores toda la información económica y fiscal relacionada con su convenio y contenida en los registros administrativos.

- El desarrollo de los derechos e instrumentos que tenemos reconocidos en la LOLS, con especial énfasis en lo que se refiere a nuestra presencia en la empresa.
- La vigilancia del cumplimiento material y formal de las obligaciones empresariales que la ley y los convenios establecen para los supuestos de modificación sustancial de condiciones, movilidad, despidos, etc.
- La evaluación de nuestra actividad y sus resultados. Levantar actas con los contenidos de las reuniones, las propuestas realizadas, las peticiones efectuadas, la documentación aportada, etc. es clave para demostrar, incluso ante los tribunales, el grado de voluntad negociadora de cada parte.

Es fundamental desarrollar los procesos de negociación “antes, durante y después”, basados en el impulso siempre de la información y participación de los representantes, afiliados y trabajadores.

La coordinación y comunicación permanente entre todas las estructuras del sindicato, partiendo de que son las Federaciones quienes tienen la competencia e interés directo sobre la negociación colectiva.

Impulsar en las empresas la participación de los trabajadores en la elaboración de las plataformas reivindicativas, informar a los trabajadores sobre el proceso negociador, coordinar y dar cobertura a nuestros representantes, consultar a los trabajadores, afiliados y representantes ante los procesos de movilización y dar participación en la toma de decisiones.

### **Comisiones Paritarias**

El sindicato promoverá el impulso y mejora de los procesos de administración y gestión de los convenios, pactos y acuerdos colectivos a través del fortalecimiento de los órganos de gobierno, y entre ellos las comisiones paritarias de representación de las partes negociadoras.

Desde un modelo de participación y gestión sindical amplia, las comisiones paritarias deben tener un importante protagonismo, como institución de mediación y gestión de las materias objeto de aplicación del convenio colectivo en el sector y la empresa, inclusive en el caso de no existir representación sindical y/o unitaria, y también en el seguimiento periódico de la negociación colectiva. La Comisión Paritaria debería intervenir en los periodos de consulta y negociación cuando no existan representantes legales de los trabajadores.

A sus funciones tradicionales se han sumado las de su intervención en conflictos sobre inaplicación del convenio y conflictos derivados de su aplicación, a lo que hay que añadir una posible función renegociadora durante la vigencia del convenio.

A la vista de lo anterior se plantea:

- Definir las funciones de las comisiones paritarias desde un modelo de participación amplia.
- Regular los procedimientos, medios y funcionamiento de las comisiones mixtas (comisiones paritarias, de salud laboral, de medio ambiente, de igualdad de oportunidades, etc.).



- Dar un nuevo sentido a la labor de vigilancia de las Comisiones Paritarias incluyendo tanto los incumplimientos como los mecanismos de abuso de los nuevos poderes de descuelgue, particularmente con sujetos no sindicalizados.
- Establecer mecanismos de información y seguimiento de cada uno de los compromisos alcanzados y la valoración del nivel de cumplimiento de los mismos.
- Cuando se origine una iniciativa que cuestione lo pactado, reforzar la unidad de acción entre los firmantes del convenio.

### **Solución de conflictos**

- Potenciar la negociación y las soluciones equilibradas y con garantías en conflictos de iniciativa empresarial para modificar, inaplicar o renegociar lo pactado. Las reformas legislativas sobre estas cuestiones deben ser interpretadas bajo los principios de la fuerza vinculante de los convenios, el deber de negociar de buena fe y la libre autonomía colectiva sin injerencias públicas injustificadas.
- Propugnar que las instituciones de solución autónoma de conflictos, de nivel estatal y de comunidad autónoma, cuenten con el apoyo material y financiero prestado hasta ahora por los poderes públicos que aseguren el correcto desarrollo de la importante labor que realizan.
- Desarrollar y aplicar las previsiones del V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) vigente. En particular la de extender su ámbito de aplicación a sectores y entidades que no estaban adheridos al Acuerdo anterior. Trasladar sus principios a nivel autonómico para asegurar la coherencia y armonización del sistema.
- Extender, con las adaptaciones necesarias, los procedimientos de mediación y arbitraje a las relaciones profesionales del autónomo dependiente y al empleo público. En este último caso, si procede, diseñando mecanismos e instrumentos específicos.
- Vincular solución de conflictos y gestión de la negociación colectiva, en particular reforzando el trabajo de las comisiones paritarias de los convenios, como instrumentos preventivos de la conflictividad, mejorando la aplicación de lo pactado en la negociación colectiva.