

Propuestas de CCOO y UGT para negociar con las confederaciones empresariales

I Negociación de contenidos pendientes del III AENC 2015-2017:

Salarios 2017.

En el actual escenario económico y social, y en el marco del *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2015-2017*, los incrementos salariales pactados para 2017 deben contribuir a: reforzar el crecimiento económico, para que genere más empleo y de mayor calidad; cambiar el modelo productivo, para hacerlo más equilibrado, eficiente y sostenible; reducir los niveles de desigualdad y pobreza; y elevar los ingresos de la Seguridad Social. Todo ello pasa por que los salarios ganen poder de compra, y que lo hagan de una manera nítida, beneficiando a todos los trabajadores y trabajadoras, y en mayor medida a aquellos sectores de la población que peor lo están pasando.

Para ello, los aumentos salariales deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

- Deben crecer por encima de la inflación. Para 2017 el Gobierno ha fijado una previsión de inflación en su cuadro macroeconómico del 1,4%, que ya ha quedado desfasada tras el fuerte repunte de la inflación en los primeros meses de 2017, siendo una estimación más realista que la inflación media para 2017, se sitúe en torno al 2,2%.
- Pero, además de ganar poder de compra, las rentas salariales deben ganar participación sobre el reparto de la renta. Ello supone trasladar a salarios todos los aumentos de productividad laboral, que para 2017 se estiman en el 1,6% en términos nominales (productividad real + inflación). Solo aumentos salariales a nivel agregado superiores a este dígito permitirán que la participación de las rentas salariales en el PIB aumente.
- Por último, es necesario incluir en los convenios una cláusula de garantía para el caso de que la inflación a final de año sea superior a la prevista, para evitar que un aumento de los precios superior al estimado inicialmente termine por absorber la ganancia de poder adquisitivo pactada. Porque los trabajadores y las trabajadoras no pueden terminar pagando de su bolsillo la incidencia sobre los precios de factores que nada tienen que ver con ellos y que no controlan.

Atendiendo a estos criterios, la propuesta presentada por CCOO y UGT a CEOE y CEPYME es que el incremento salarial en 2017 se mueva en una franja entre el 1,8% y el 3, debiendo quedar garantizado, como mínimo, la recuperación de la inflación, si esta supera el incremento pactado.

“Continuidad el Grupo de Trabajo de igualdad de trato y oportunidades, creado en 2014 y cuyos trabajos, una vez concluidos, se elevarán a la Comisión de Seguimiento”.

La profundidad de la crisis ha ralentizado considerablemente la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas, dificultando la inclusión de medidas de igualdad en los convenios y acuerdos colectivos y la aplicación o desarrollo de las ya pactadas, por lo que se hace necesario impulsar la negociación e implantación de los Planes y de las medidas de igualdad en los convenios, así como incidir en la necesaria mejora de la calidad de los datos aportados para la realización de un diagnóstico de situación en los Planes de Igualdad (en adelante PI), el establecimiento de un contenido mínimo de materias a abordar en los mismos en el que se incluyan entre otras las siguientes: vigencia, procedimiento de denuncia y de prórroga en su caso; la articulación con el convenio colectivo de referencia, el registro y publicación de los Acuerdos, la revisión del conjunto de las retribuciones, desglosadas por sexo y la adopción de medidas para corregir las desigualdades de género que se detecten; el funcionamiento de las Comisiones de Seguimiento y la evaluación periódica de la implantación y resultado de las actuaciones comprometidas.

La propuesta presentada por CCOO y UGT en 2014, tras constituirse el Grupo de trabajo previsto en el II AENC, incluía un primer apartado de consideraciones previas, y un posterior desglose de propuestas para cada una de las materias que se proponían abordar en este Grupo de trabajo, sin que se obtuviera una contrapropuesta o respuesta escrita por parte de las organizaciones empresariales, ni durante el resto de vigencia del II AENC, ni durante estos dos primeros años del III AENC, por lo que, con el fin de que pueda alcanzarse el objetivo planteado, se requiere a CEOE y CEPYME, abordar la negociación comprometida.

Todos los convenios colectivos pueden y deben incorporar medidas para la erradicación de situaciones de discriminación y de desigualdad que estén basadas en criterios de género o tengan efectos desfavorables para las mujeres, y para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La información estadística disponible y el registro en REGCON de planes de igualdad indican que se está muy lejos de conseguir la plena incorporación de estas medidas en todos los convenios y lejos también de que, al menos todas las empresas de más de 250 trabajadores/as, cuenten con un PI negociado con la RLT o las organizaciones sindicales.

Las bases de partida para la negociación de criterios sobre esta materia en el marco del AENC pueden seguir siendo las indicadas en el documento sindical de 2014, presentado tras la constitución del grupo de trabajo con las actualizaciones que la situación requiere.

- Todas las empresas de más de 250 trabajadores/as que aún no dispongan de un plan de igualdad o haya vencido, deben negociar un PI, así como aquellas empresas con plantillas inferiores que vengán obligadas porque el convenio sectorial de referencia haya modificado a la baja el tamaño de la plantilla requerida para negociarlo.
- Promover la negociación del PI en empresas de más de 50 trabajadores/as con la participación directa de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito sectorial de referencia.

- Establecer medidas de acción positiva para compensar las desigualdades de género en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva, con el objetivo de acabar o reducir de forma significativa la brecha de género en los salarios y en el resto de las condiciones de trabajo.
- Incorporar y/o reforzar medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Incorporar y/o reforzar medidas de apoyo contra la violencia de género en relación a los derechos laborales establecidos en la Ley integral contra la violencia de género, para ampliarlos y/o aplicarlos de forma efectiva.
- Incorporar y/o reforzar medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que mejoren lo establecido en la legislación vigente, garantizando la aplicación de los derechos legales y convencionales especialmente a todos los trabajadores y trabajadoras, sin diferencias de trato por razón del tipo de contrato o cualquier otra condición que vulnere el principio de igualdad.

II Negociación de contenidos para un nuevo Acuerdo Interprofesional de ámbito confederal

Solventados los temas pendientes de desarrollar en el contexto de nuestro III AENC, salarios del 2017 y continuidad del Grupo de Trabajo de igualdad, las organizaciones sindicales estamos en disposición de abordar los aspectos que se consensuaron por los Presidentes de CEOE y de CEPYME y por los Secretarios Generales de UGT y de CCOO.

Por ello compartimos la necesidad de reforzar el diálogo social y la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales, superando el déficit de la legislatura anterior en la que la vulneración al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva por la reforma laboral (RD Ley 3 y Ley 3/2012) fue objeto de censura por la OIT, al constatarse la ausencia de consulta con las organizaciones sindicales más representativas.

Las organizaciones responsables de la negociación colectiva tenemos la obligación de preservarla, defendiendo la autonomía de lo que negociamos frente a injerencias externas, y protegiendo la fuerza vinculante de lo que libremente pactamos. Asimismo, hemos de mantener vivos los convenios, evitando que decaigan.

A continuación incorporamos las materias a abordar:

Marco legal de la negociación colectiva.

Se ha de garantizar y reforzar la fuerza vinculante del convenio colectivo, su eficacia “erga omnes”, su permanencia hasta su sustitución por otro posterior para dotar de seguridad jurídica a las relaciones laborales y mercado de trabajo, la capacidad de ordenar la estructura y los ámbitos negociales por los sujetos legitimados a nivel intersectorial y sectorial estatal, en su defecto, de comunidad autónoma, y a tal efecto se hacen las siguientes propuestas:

1. Estructura y articulación:

- Garantizar la capacidad real de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, para establecer, mediante acuerdos interprofesionales, convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia, distribución de materias y complementariedad entre convenios de distinto ámbito, incluidos los convenios de empresa.

2. Legitimación para negociar:

- La legitimación en la representación de los trabajadores para la negociación colectiva, en todo caso, ya se trate de convenios colectivos o acuerdos, debe residir en las organizaciones sindicales más representativas y, en su caso, en las representativas, correspondiéndoles delegar, si así lo consideran, en las secciones sindicales o en las representaciones unitarias, reservándose la en ausencia de dicha representación.

3. Ámbitos de negociación y prevalencia:

- Los convenios de empresa deben desempeñar un papel de complementariedad con los convenios de sector, a los que les corresponde regular condiciones de homogeneidad sectorial. El convenio de empresa no puede tener preferencia aplicativa sobre los del sector, ni puede actuar como instrumento para romper a la baja las condiciones sectoriales, al contrario tiene que articularse con el sectorial para que de acuerdo con las reglas de complementariedad y concurrencia establecidas por éste, adapte a la empresa, entre otras materias, la regulación de la jornada, funciones y salarios. Y ello sin perjuicio de otras alternativas complementarias a los convenios de empresa, como son los acuerdos o pactos de empresa suscritos por las organizaciones sindicales más representativas y representativas, y en su caso por las representaciones unitarias en la empresa.
- La modificación legal de la prevalencia aplicativa del convenio de empresa es necesaria para fomentar un sistema de negociación colectiva articulada.

4. Ultraactividad:

- El convenio colectivo, fruto de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios y fuente de los derechos y obligaciones, es el instrumento básico, reconocido constitucionalmente, de regulación de las relaciones de trabajo, por lo que se debe garantizar su vigencia hasta ser sustituido por otro.
- Se ha de potenciar el uso de los Sistemas Autónomos de Solución de Conflictos para resolver mediante la mediación o el arbitraje voluntario los bloqueos en la negociación.

5. Fuerza vinculante del convenio colectivo:

- Garantizar de forma real y efectiva la fuerza vinculante de los convenios colectivos. La inaplicación de los convenios colectivos sólo debe ser posible en los términos fijados por el propio convenio o acuerdos interprofesionales en dicha materia.
- El Convenio o el Acuerdo interprofesional debe establecer cuáles son las condiciones que por su mayor afectación a la flexibilidad interna podrían ser inaplicadas; las causas justificativas; el periodo de inaplicación y su recuperación, la exigencia de acuerdo de la representación de los trabajadores, en su defecto de la Comisión paritaria; la documentación a entregar; el contenido del acuerdo, la comunicación a la Comisión paritaria y la intervención, en su caso, de los Sistemas Autónomos de Solución de Conflictos.
- Los acuerdos de inaplicación pactados en el convenio, deberán ser objeto de registro, control de legalidad y publicación en boletín oficial.
- El convenio sectorial estatal y en su defecto el de comunidad autónoma, regulará, estableciendo condiciones y en su caso, limitaciones, los procesos de externalización de servicios que puedan darse en su ámbito

- El convenio sectorial estatal establecerá criterios o parámetros para mejorar la definición de los ámbitos funcionales sectoriales inferiores, así como para la inclusión en el ámbito personal del convenio a todos los trabajadores: profesionales, técnicos, cuadros....

Marco legal de la relación laboral, individual y colectiva.

1. Medidas para reducir la temporalidad contractual. La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo en todas las empresas incluyendo a las contratistas y subcontratistas, mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional, y atender a causas justificadas. A fin de atajar el elevado nivel de temporalidad laboral, se plantea:

- una regulación de la contratación laboral que garantice la estabilidad en el empleo y la excepcionalidad causal de la contratación temporal;
- reforzar la exigencia del principio de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos, con especial atención en relación con la indemnización por terminación de los contratos temporales (sentencia de 14 de septiembre de 2016 del TJUE, asunto C-596/14, De Diego Porrás vs. Ministerio de Defensa); trasladando a dichas extinciones la indemnización por despido objetivo establecida en el artículo 53.1 del ET.
- Modificar el régimen del contrato de interinaje.
- declaración de nulidad de las extinciones de los contratos temporales celebrados en fraude de ley;
- establecer consecuencias jurídicas efectivas que garanticen la limitación del encadenamiento subjetivo de contratos, sobre la misma persona trabajadora, eliminando las excepciones legales actualmente previstas. Y, simultáneamente, prohibir el encadenamiento contractual objetivo, respecto un mismo puesto de trabajo;
- eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores por ser un contrato temporal encubierto, contrario a la naturaleza del periodo de prueba, precarizado e incompatible con los compromisos internacionales asumidos por el Estado español;
- desincentivar realmente el recurso a la contratación temporal mediante el incremento significativo de la cotización a la Seguridad Social, de forma coherente con los efectos que sobre la protección social tiene la inestabilidad laboral.

2. Contrato a tiempo parcial y contrato de fijos discontinuos. La actual regulación del contrato a tiempo parcial le ha convertido en un instrumento potente de la flexibilidad interna desregularizada, en un contrato “de llamada”, normalmente involuntario, que afecta en gran medida a las trabajadoras, y está provocando una enorme precarización laboral. Esta situación exige:

- Modificar el régimen del contrato a tiempo parcial en su integridad, de forma que se garantice la no discriminación en las condiciones de trabajo en relación con los trabajadores a tiempo completo, un número de horas máximo y mínimo de trabajo, una retribución suficiente,

seguridad en la organización del tiempo de trabajo para las personas empleadas y garantías en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Revisar la regulación que se establece en el Estatuto de los Trabajadores de esta figura contractual, en la redacción de los Arts. 12.3 y 16 de dicho texto (contrato indefinido a tiempo parcial, contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos para trabajos que se repiten en fechas ciertas y contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas) y, con ello, aclarar las prestaciones sociales y el régimen jurídico de cada uno de dichos contratos.

3. Becarios. A fin de llevar a cabo una contratación laboral con derechos, se han de incorporar medidas de seguridad en los puestos de trabajo cubiertos por estudiantes.

4. Reordenación del régimen jurídico de la extinción del contrato. Con este objeto se plantea:

- El derecho a una protección real y efectiva ante los despidos ilegales o sin justa causa suficientes para hacer aceptables las graves consecuencias que se derivan de cualquier despido. La regulación actual debe modificarse en ese sentido intensificando las exigencias materiales en relación a las causas; particularmente, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción deben revestir trascendencia cualificada y conectarse convenientemente con las decisiones extintivas, también en el despido objetivo por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida y el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas.
- El derecho a una protección real y efectiva ante los despidos ilegales o sin justa causa requiere incrementar las indemnizaciones actuales por la pérdida del puesto de trabajo a una indemnización equivalente a 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades, para que resulten adecuadas y suficientes a su finalidad y recuperar los salarios de tramitación en todos los casos.
- Con esta misma finalidad deben ampliarse los supuestos en los que la ilegalidad del despido debe llevar aparejada su nulidad y la readmisión del trabajador y, en todo caso, extender esta protección a situaciones o colectivos que actualmente no la tienen de forma automática; por ejemplo, personas con discapacidad, situaciones de baja por incapacidad temporal, candidatos o precandidatos en procesos de elecciones sindicales, incumplimiento de acuerdos en materia de mantenimiento del empleo... Igualmente, en los despidos improcedentes debe ser el trabajador el que ostente el derecho de opción entre la readmisión o la extinción del contrato con abono de la indemnización.
- Los requisitos formales de la regulación de los despidos individuales y colectivos deben garantizar la seguridad jurídica para los trabajadores. Al mismo tiempo, debe asegurarse la participación activa y eficaz de los representantes de los trabajadores tanto en el proceso de toma de decisiones empresariales en materia de despido, como en el seguimiento de los mismos. Paralelamente, en aquellas empresas que carezcan de representación de los trabajadores, debe reconocerse exclusivamente dicha representación a las organizaciones sindica-

les más representativas y representativas, para negociar en todos los procesos de flexibilidad interna y externa.

- Asimismo, se plantea actuar reforzando las consecuencias jurídicas y económicas en caso de incumplimiento de los requisitos formales o de procedimiento y de los derechos de participación, información y consulta de los representantes de los trabajadores, con la consecuencia de la declaración de nulidad de los procesos extintivos.
- Las consecuencias sociales y económicas de los despidos colectivos justifican la necesidad de recuperar la solicitud de autorización a la autoridad laboral para la extinción de los contratos de trabajo.
- Garantizar la no discriminación en materia indemnizatoria por la extinción de los contratos temporales, incluido el de interinidad. En los despidos colectivos es necesario adaptar nuestra legislación a las recientes sentencias del TJUE sobre las unidades de cálculo de los umbrales numéricos; el número de trabajadores a efectos de ese cálculo y las extinciones contractuales computables.

5. Descentralización productiva. El fenómeno de la descentralización productiva ha conllevado una merma de las condiciones laborales de los trabajadores de las contratistas y subcontratistas, que actualmente y con la proliferación de las empresas de multiservicios, dicha merma ha derivado en una mayor degradación. Para paliar dicha situación es necesario:

- Garantizar seguridad jurídica respecto, entre otros aspectos, a la figura del empresario principal, contratista y subcontratista, concepto de la propia actividad;
- Ampliar la responsabilidad solidaria del empresario principal no sólo frente a las deudas salariales, sino también respecto a cualquier derecho laboral del trabajador contratista o subcontratista mientras esté ejecutando la contrata o subcontrata;
- Para evitar el supuesto de cesión ilegal de trabajadores, especialmente cuando intervienen empresas multiservicios, el objeto de la obra o servicio contratado entre las empresas no puede tener como elemento esencial la aportación de mano de obra y debe tener autonomía y sustantividad propia;
- Garantizar a los trabajadores de una empresa multiservicios el convenio colectivo aplicable a la empresa principal cuando la contrata o subcontrata sea de la propia actividad, o en ausencia del convenio la misma retribución que se percibe en la misma, y el convenio colectivo del sector de la actividad cuando la contrata o subcontrata sea de actividades accesorias, salvo que la regulación del convenio de la propia empresa sea más beneficiosa.
- Garantizar la subrogación en todos los supuestos de cambio de contrata o subcontrata.

6. Flexibilidad interna negociada. Las últimas reformas laborales han favorecido una clara ampliación de las facultades unilaterales de la empresa sobre aspectos básicos de las condiciones de trabajo (flexibilidad interna unilateral), sin que ello haya evitado la pérdida de puestos de trabajo

(flexibilidad externa). Ante dicha situación, es necesario revisar la actual regulación de la flexibilidad interna, de forma que sirva como medio real de evitación de la flexibilidad externa sin por ello convertirse en instrumento de desregulación de las condiciones de trabajo, se plantean los siguientes objetivos:

- Garantizar la negociación permanente entre empresa y representación de los trabajadores en la aplicación de la flexibilidad interna (en todas sus modalidades), así como elevar las cotas de participación sindical en las empresas asegurando que, en aquellas que carecen de representación legal, la negociación se realice con las organizaciones sindicales más representativas y las representativas en el sector, con la correspondiente desaparición, como sujeto negociador legitimado, de las comisiones “ad hoc”;
- Reforzar y dotar de seguridad jurídica a las causas justificativas de las medidas sobre traslados geográficos y EREs temporales;
- Asimismo deberán potenciarse instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes, y solamente dentro del grupo profesional, y teniendo en cuenta la titulación de que se trate. En los supuestos de polivalencia en la movilidad funcional, la retribución se realizará en virtud de las funciones de mayor grado o valor;
- Regulación del régimen de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 del ET) debe modificarse intensificando, al igual que en la extinción del contrato por causas objetivas, las exigencias materiales en relación a las causas; que deben revestir trascendencia cualificada y conectarse convenientemente con las modificaciones a adoptar. Al mismo tiempo, debe asegurarse la participación activa y eficaz de los representantes de los trabajadores en el proceso negociador, sin que sea posible la modificación colectiva sin su acuerdo. Asimismo, se plantea actuar reforzando las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los requisitos causales, formales o de procedimiento y del derecho de participación, con la consecuencia de la declaración de nulidad de los procesos modificativos. También es necesario igualar la indemnización a la prevista para la extinción contratos por causas objetivas.
- En la ordenación del tiempo de trabajo: Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos podrán promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa, evitando la realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias previstas en el artículo 35.3 del ET, respetando en todo caso las previsiones legales, con las debidas garantías para empresa y trabajadores. Para ello el contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, siempre que sea posible, las horas extraordinarias o la contratación temporal; y la compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de la distribución irregular de la jornada.

Por su parte, los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la representación de los trabajadores o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial.

Asimismo, los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, respetando en todo caso los mínimos legales en materia de descansos diarios, semanales y anuales.

En todo caso la flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo con su vida personal y familiar.

Salario Mínimo Interprofesional.

Los salarios, junto a las pensiones y las prestaciones, son la fuente fundamental de ingresos del 90% de los hogares y, por lo tanto, el determinante esencial de la calidad de vida de las personas, así como la componente fundamental de la demanda interna, el factor clave del crecimiento económico.

El papel del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en el mercado laboral es esencial como garante de un suelo de retribución digno, generando efectos positivos tanto en términos sociales como de eficiencia económica. Pero, para ello, su cuantía debe estar en consonancia con el nivel de riqueza del país y con las recomendaciones de retribución justa emanadas de la Carta Social Europea. Por ello, proponemos:

- Como primera medida, establecer un SMI de 800 euros para 2017.
- Extender el incremento del SMI a partir de 2017, anualmente, hasta alcanzar 1.000 euros en 2020, al final de la legislatura.
- Reformar el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que establezca que el valor de SMI será, al menos, el equivalente al 60% del salario medio neto, y una fórmula de revisión automática que garantice, al menos, que en el futuro el SMI nunca perderá poder de compra.

Políticas activas de empleo. Plan de Choque por el Empleo.

Es preciso poner en marcha, con carácter inmediato, un Plan de Choque por el Empleo, que concentre sus efectos en los colectivos con mayores necesidades: personas con baja cualificación, en paro de larga duración; jóvenes trabajadores y trabajadoras del mundo rural (revisando, entre otras cuestiones el programa de Garantía Juvenil); parados mayores de 50 años; mujeres víctimas de violencia de género, jóvenes y personas en situación de exclusión social, trabajadores y trabajadoras con discapacidad o con alguna enfermedad, trabajadores extranjeros, solicitantes de protección internacional y refugiados.

Ese Plan debe tener en cuenta la necesidad de reforzar la cualificación de las personas; aumentar la calidad de los servicios públicos y sociales, así como la inversión pública en infraestructuras y rehabilitación urbana; potenciar los sistemas de formación profesional, prestando especial atención a la formación dual, la formación para el empleo y la dirigida a los activos con objeto de mantener y reforzar su empleabilidad y adecuar los sistemas de formación a las necesidades reales del mercado laboral, de los trabajadores y de las empresas.

Para ello se deberían adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- Duplicar la dotación presupuestaria para políticas activas de empleo. Al menos una cifra equivalente al 50% del importe que se obtenga anualmente en la lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida se destinará a este fin.
- Ampliar los criterios de acceso al Programa de Activación para el Empleo (PAE) y recuperar los requisitos que el Plan de Recualificación Profesional (PREPARA) tenía antes de entrar en vigor el Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto.
- Eliminar las tarifas planas y todas las bonificaciones/subvenciones a la contratación temporal, excepto las subvenciones dirigidas a la contratación de colectivos más vulnerables (personas con discapacidad; víctimas de violencia de género, jóvenes en situación de exclusión social, personas de 45 y más años con niveles bajos de cualificación), y ligadas al establecimiento de un itinerario de inserción laboral.
- Incrementar la inversión pública en los SPE, para dotar a las oficinas de empleo de los recursos necesarios tanto de personal como de las herramientas adecuadas, para garantizar la eficacia de los servicios que desarrollen y el de las entidades colaboradoras y mejorar la coordinación entre ambos.
- Potenciar los SPE, de forma que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y la colocación.

Igualdad de trato y no discriminación.

La desigualdad laboral entre trabajadoras y trabajadores se ha incrementado durante los años de la crisis. Se está muy lejos de conseguir el objetivo de la Ley de igualdad aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para paliar dicha situación es necesario establecer las siguientes medidas:

- Obligatoriedad de negociar con las organizaciones sindicales, planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores, y en las de menos, medidas de igualdad, siempre con la debida complementariedad con el convenio colectivo de aplicación y con el objetivo prioritario de actuar sobre la brecha salarial.
- Promover la erradicación de las prácticas discriminatorias en la contratación, el encuadramiento profesional, la promoción, la retribución, la extinción de contratos, vulneración de derechos de

maternidad, paternidad, conciliación de la vida laboral y familiar, así como el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

- Reclamar un compromiso legislativo de ampliación progresiva del permiso de paternidad (individual y no transferible) durante esta legislatura y la próxima, hasta su total equiparación con el de maternidad.
- Reclamar el establecimiento de un permiso retribuido no inferior a 2 meses para las trabajadoras que sufran violencia de género, similar al reconocido a las empleadas públicas en la misma situación, de forma que puedan hacer efectiva su protección integral y las de sus hijos e hijas.

Por otra parte, en aras a promover la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo, se propone:

- Desarrollar los contenidos del Capítulo II, punto 6, para evaluar la situación de empleo de las personas con discapacidad, en un grupo de trabajo en materia de igualdad de trato y oportunidades, dependiente de la Comisión de Seguimiento, otorgando a estas materias el relevante papel que deben tener en la negociación colectiva.
- Comprometer la creación de tantos grupos de trabajo como sean necesarios para la igualdad de trato y oportunidades en el empleo de otros colectivos en atención a la nacionalidad, el origen, la orientación sexual, ...
- Proponer procedimientos y medidas de actuación para prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso (moral, por razón de origen o nacionalidad, orientación o identidad sexual, discapacidad, enfermedad, edad o por otra circunstancia personal y/o social).

Prevención de Riesgos Laborales/adaptación.

- Garantizar una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores para evitar las salidas prematuras del mercado laboral causadas por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para ello es imprescindible el desarrollo de los Planes de Acción de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.
- En la actualidad no existen criterios normativos que determinen con objetividad la calificación de los accidentes de trabajo: “muy grave”, “grave” o “leve”, siendo las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social las encargadas de esta calificación. Es urgente que haya transparencia en la calificación de los accidentes laborales, tanto para conocer la realidad como la eficacia de las políticas preventivas. Para ello debemos promover una regulación normativa específica de calificación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales a efectos de control, que permita una adecuada planificación de las políticas tanto públicas como empresariales de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar para establecer como vinculante la participación de los trabajadores y trabajadoras a la hora de la elección, renovación o revocación de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

- Crear medidas tendentes a la creación de la figura del Delegado del territorial o sectorial en todo el Estado. En nuestro tejido productivo predominan las pequeñas empresas y las microempresas, existe más de un millón de empresas con menos de 6 trabajadores, que emplean a más de dos millones de personas que no tienen derecho a elegir a un delegado de personal, se hace necesaria, por tanto, la implantación de la figura del delegado de prevención territorial o sectorial que pueda acceder al control de las condiciones de trabajo en estas empresas, con las mismas competencias y garantías que determina la LPRL para los delegados de prevención.
- Dado que la Estrategia española 2015-2020 incorpora en uno de sus objetivos promover la seguridad vial laboral, a través de instrumentos de cooperación con la Dirección General de Tráfico, para prevenir los accidentes de este tipo en el ámbito laboral, y debido al aumento de la accidentabilidad de tráfico reflejado en las Estadísticas proponemos incluir en el Reglamento de los Servicios de Prevención una llamada a la elaboración de una Guía Oficial sobre Seguridad Laboral Vial.
- Consideramos necesario la inclusión de aquellas patologías relacionadas con el estrés y demás riesgos psicosociales, dentro del listado de enfermedades profesionales español, como así indicaba la OIT en 2010.

Derechos de información, coordinación y participación de los trabajadores, RLT y organizaciones sindicales.

- Derecho real y efectivo de información, consulta y participación en la empresa sobre las decisiones que tengan relevancia individual o colectiva sobre el empleo, sobre las decisiones estratégicas de la empresa, la situación, la estructura y la posible evolución del empleo y sobre todas las eventuales medidas de reestructuración, segregación de actividades, deslocalización, así como sobre decisiones susceptibles de causar cambios importantes en la organización del trabajo o sobre las condiciones laborales y/o contractuales. En todas las decisiones se respetará la igualdad de trato y oportunidades, evaluando las que puedan ocasionar desigualdades, sean por impacto de género o por otro motivo, eludiendo discriminaciones tanto directas como indirectas.
- La importancia y el valor de los derechos de información, consulta y participación hace necesario elevar las sanciones en caso de infracción de dichos derechos.
- Garantizar a los sindicatos su papel constitucional de representación de los trabajadores en todas las empresas, haya o no en las mismas, representación unitaria.
- Derecho a la participación de los trabajadores en los centros de toma de decisiones de las empresas, en la gestión y en el gobierno de la empresa.

Ley de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales.

- Promover una Ley de financiación de la función socioeconómica, reconocida en la Constitución Española, que realicen las organizaciones sindicales y empresariales que garantice los recursos económicos suficientes y no sujetos a los avatares de la política que podría afectar negativamen-

te a la necesaria independencia de las organizaciones sindicales y empresariales. Un sistema de financiación transparente, decidido en sede parlamentaria, sujeto a controles por la Intervención General del Estado, con un registro específico para el depósito de las cuentas.

Esta Ley es necesaria para hacer efectiva la capacidad de representación que se nos asigna en el texto constitucional al plantear la universalidad de la negociación colectiva y nuestra participación en el devenir de la economía y la sociedad.

Organismos de participación.

1. Consejo de Relaciones Laborales:

Consideramos necesario abordar la creación de un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, de carácter tripartito y paritario, formado por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y que en su caso pudiera integrar a la actual Fundación SIMA. Este Consejo debería asumir, al menos, las siguientes funciones:

- Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Las funciones regladas relativas al asesoramiento y consulta a las partes en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y al dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, funciones que actualmente corresponden a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Elaborar anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, un informe sobre negociación colectiva, empleo, salarios y competitividad, que incluya la igualdad de oportunidades como elemento transversal, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible, de la que se disponga en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por la cumplimentación del código de convenio que la ley obliga a las empresas y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.
- Consensuarla realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica, que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.
- El Consejo de Relaciones laborales y de Negociación Colectiva se dotará de un Observatorio de la Negociación Colectiva (ONC), dotado con el personal técnico necesario y suficiente, y que tendrá los siguientes cometidos:

- Realizar y mantener actualizado un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos vigentes en España.
- Realizar informes propios sobre aquellas materias que el ONC considere de interés o le sean solicitadas por el Consejo de RRLL, en el marco de su plan de actuación anual.
- Recabar y analizar la información de la negociación colectiva, tanto estadísticas oficiales como datos registrados en REGCON y la documentación correspondiente a los mismos y los que se deriven de otras fuentes oficiales que puedan ser de interés.
- Incluir la perspectiva de igualdad en los informes, incluyendo datos desagregados por sexo, jóvenes, contratos temporales, trabajadores con discapacidad, trabajadores mayores... para contribuir a un análisis global de la información.
- Dar difusión de sus trabajos mediante instrumentos de comunicación de acceso público.

2. Consejo Económico y Social:

El Consejo Económico y Social, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, tiene un reconocimiento constitucional en su artículo 131 y por deriva de éste en el Art. 7.

La Constitución en el apartado 1 del artículo 131 establece la obligación del Estado de planificar mediante ley, la actividad económica general para atender las necesidades colectivas, equilibrar el desarrollo regional y sectorial y estimular el crecimiento de la renta y de la riqueza y su más justa distribución. Para asesorar y colaborar con el Gobierno en dicha actividad, en el apartado segundo del mencionado artículo, se mandata la creación de un Consejo del que han de formar parte, las organizaciones a las que la propia Constitución en su artículo 7 atribuye en materia económica y social, especial relevancia: sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas. Mandato que fue cumplido por la Ley 21/1991, que fija su composición con tres grupos paritarios, el primero integrado por las organizaciones sindicales más representativas, el segundo por las empresariales y un tercero por el tercer sector.

En cumplimiento de la finalidad constitucional que de acuerdo con el Art. 131 y 7 de la Constitución tienen el CES y las Organizaciones sindicales y empresariales en materia socioeconómica, no se mantendría si se reforma su composición, para diluir la presencia de dichas organizaciones en el mencionado Consejo, por lo que debe mantenerse la actual composición paritaria de los tres grupos.

Acceso a la información registrada sobre negociación colectiva a las organizaciones sindicales y empresariales. *Este apartado sólo debe mantenerse, con este contenido u otro, en el caso de que se dilate la firma del acuerdo tripartito y de los convenios de colaboración bilaterales. Si se firmasen próximamente, como es lo esperado, debería eliminarse.*

La información sobre la negociación colectiva es de gran importancia para un adecuado conocimiento de la realidad negociadora, que a su vez es un factor determinante de la regulación de las condiciones de trabajo y del funcionamiento del mercado de trabajo, por lo que es preciso poner en marcha un sistema integrado de información a los negociadores, con los datos que sobre el ámbito de negociación colectiva correspondiente, están en poder de las distintas administraciones públicas (Hacienda, Seguridad Social, Servicio Público de Empleo,...) para facilitar un conocimiento común de la situación real del ámbito de negociación correspondiente.

Los interlocutores sociales, como protagonistas de la negociación, tenemos un interés legítimo y directo en disponer de una información completa y ampliamente accesible que permita tener un conocimiento e información más exactos para su función negociadora.

El proceso de registro de la información derivado de la puesta en marcha de la aplicación de registro informático (REGCON), supuso cambios en los requisitos de recogida de la información y en la forma en la que se dispone de ella, tanto para elaborar la estadística como para poder proporcionársela a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas que hasta entonces venían recibiendo. La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 23 de abril de 2014, acordó por unanimidad de las Comunidades Autónomas que se pudiera dar un acceso más amplio a esta información a estas organizaciones.

Para cumplir con este objetivo, se han mantenido negociaciones con el MEYSS que deberán concluir, en breve plazo, con la firma de convenios de colaboración bilaterales y un acuerdo tripartito para la creación de un Grupo Técnico encargado de reactivar y llevar a efecto las tareas de participación y seguimiento en todos los asuntos relativos al funcionamiento y mejora del registro de convenios y acuerdos colectivos y de las estadísticas de negociación colectiva.

Madrid, 13 marzo de 2017