

***CRITERIOS CONFEDERALES
PARA LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA´2004***

Comisión Ejecutiva Confederal

Campaña de Negociación Colectiva '2004

En los últimos años, el proceso de Negociación Colectiva está suponiendo, un retroceso en el nivel reivindicativo, basándose, en demasiados casos, en conservar los contenidos de los convenios, ya pactados, en años anteriores.

Esta situación amenaza con consolidarse ante la apatía generalizada de los trabajadores afectados motivada, en buena medida, por el convencimiento, cada vez mas arraigado, de que una parte del problema está en los acuerdos firmados por los sindicatos y el distanciamiento de la toma de decisiones de los trabajadores en los centros de trabajo.

La reversión de los resultados de la Negociación Colectiva de los años 2002 y 2003, estará condicionada por la previsible reedición para el año 2004 del Acuerdo Interdonfederal para la Negociación Colectiva, firmado por la CEOE y los sindicatos mayoritarios; que se ha demostrado como un eficaz elemento para la moderación salarial.

La coincidencia del período central de Negociación Colectiva 2004, con el proceso de elecciones generales políticas, puede tener incidencia sobre la renovación del citado AINC.

USO como Organización sindical, DIFERENTE, TRANSPARENTE Y REIVINDICATIVA, debemos llegar a los trabajadores con nuestros mensajes y nuestros posicionamientos en materia de Negociación Colectiva y superar por tanto el pesimismo ante esta situación y una mas que previsible complicada campaña de Negociación Colectiva, coincidente con la campaña de elecciones generales.

Situación económica y del mercado de trabajo en España:

A pesar de los avances de nuestra economía en los últimos años, los datos estadísticos vienen, mes a mes a reforzar nuestra permanente denuncia de que esta situación de bonanza económica no ha sido aprovechada para realizar un más equilibrado reparto de los beneficios que se estaban obteniendo: se ha creado empleo, pero ha sido a costa de precarizar hasta límites insoportables nuestro mercado laboral, y no podemos olvidar que la precarización del empleo, como el propio desempleo, afecta de una manera

mas directa a las clases de por sí mas desfavorecidas o débiles: población femenina, jóvenes e inmigrantes, mayores de 45 años, fundamentalmente.

En los 2002 y 2003, las previsiones de inflación que manejaba el Gobierno, y que sirvieron como base para la negociación colectiva de estos años, han saltado literalmente por los aires, con el consiguiente perjuicio económico en las rentas de los trabajadores. Algunos recuperarán parte de la pérdida mediante la cláusula de revisión de su Convenio Colectivo, otros, como los empleados públicos que dependen estrictamente de los Presupuestos Generales del Estado, los parados.....etc., se enfrentan a un panorama aún mas desolador.

A pesar de todo ello, nuestro Gobierno se empeña tozudamente en hacer prevalecer su objetivo de “déficit cero”, sacrificando la recuperación del nivel de renta de millones de trabajadores y empleados públicos que han visto como sus salarios se han devaluado. Los Presupuestos Generales del Estado para el 2004, consolidan la **previsión de inflación irreal** que nuevamente supondrá más pérdida de poder adquisitivo para trabajadores, empleados públicos, parados, etc. y el colectivo sujeto a la modificación del SMI.

Situación y modelo sindical:

La credibilidad de las Organizaciones Sindicales de nuestro país, podemos afirmar que está “bajo mínimos” y seguramente por causas mas que justificadas si tenemos en cuenta las sucesivas y recientes “reformas laborales”, la poca iniciativa ante situaciones de deterioro flagrantes del mercado de trabajo, cuando no colaboración sindical y el escasísimo interés por denunciar y, lo que es mucho mas importante impedir el sistemático incumplimiento por parte empresarial de las normas y regulaciones laborales.

El modelo perverso de negociación que imponen los grandes aparatos sindicales, está suponiendo cada vez, mayor alejamiento de los trabajadores del proceso de Negociación.

Esto hace que hoy mas que nunca debamos hacer permanentes esfuerzos por llegar a los trabajadores con un modelo y una opción sindical radicalmente distinta como es la de la USO.

Nuestro modelo de negociación, se basa en la participación mas amplia de quienes son los sujetos naturales de la propia negociación: los trabajadores

y trabajadoras. Es por ello que, como cada año, nuestra campaña de Negociación Colectiva debe suponer la ocasión para que nuestros afiliados, y los trabajadores en general sean y se sientan protagonistas de la Negociación en todo momento:

- En la elaboración de las Plataformas Reivindicativas
- En la participación en las Mesas de Negociación, fomentando la presencia de nuestras delegadas.
- En la toma de decisiones sobre sus Convenios
- Fomentando los Pactos de Empresa, cuando no podamos estar presentes en las Mesas de los grandes acuerdos estatales o sectoriales, siendo siempre susceptibles de mejora.

Estructura de la Negociación Colectiva complementaria, no excluyente:

Distintos son los ámbitos en los que la Negociación Colectiva está estructurada, desde los sectoriales estatales, a los mas inferiores de empresa.

Consideramos positivo que dichos ámbitos sigan manteniéndose, bajo la premisa de que es buena para los trabajadores su complementariedad, frente a la exclusión y limitación de contenidos que los grandes aparatos sindicales mantienen y propician de los ámbitos inferiores respecto a los superiores/estatales.

Entendemos que la Negociación Colectiva, debe suponer y facilitar en su conjunto la ocasión de regular, de abajo a arriba y de arriba abajo, las mejores condiciones de trabajo para los trabajadores y trabajadoras afectadas. Y entendemos asimismo, que es la perfecta complementariedad de todos los ámbitos de negociación, la mejor garantía de ello.

Resulta oportuno resaltar el esfuerzo que desde la Confederación USO venimos realizando, para que ni uno sólo de nuestros delegados electos, se quede sin computar para la negociación colectiva en el ámbito nacional, sobre el criterio jurisprudencial, que sobre la materia permite complementar los ámbitos de empresa y provinciales con el nacional (última circular nº 14 de julio'2003) y que reiteramos la necesidad de su aplicación.

Estando inmersos en un proceso electoral perpetuo debemos prestar especial atención al MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, que semestralmente desde la Confederación se actualiza, tanto en convenios donde tenemos el 10%, o está a nuestro alcance, así como objetivos estratégicos desde el punto de vista de la Negociación Colectiva de ámbito nacional y de Grupos de Empresas que por su importancia resultan estratégicos para toda la USO.

La presencia en la Negociación Colectiva de ámbito sectorial nacional, con el RD 1046/2003, que regula la Formación Profesional Continua cobra mayor importancia estratégica, pues limita a estos ámbitos de negociación la firma de CONTRATO-PROGRAMA, eliminando la potestad, que hasta ahora, teníamos en aquellos ámbitos provinciales o de Comunidad Autónoma con presencia en la Negociación Colectiva.

Garantía jurídica de los Convenios Colectivos:

Otro de los objetivos que debemos tener en cuenta para la Negociación Colectiva es la garantía total en el cumplimiento de lo pactado. Sabemos que la simple firma y publicación de un Convenio Colectivo, no garantiza su cumplimiento y debemos asegurar mediante la revisión de los textos antes de su firma por nuestras asesorías jurídicas que los contenidos sean tan claros como para permitir su exigencia incluso a través de la demanda judicial si se dan situaciones de incumplimiento.

Especial atención en esta materia a las cláusulas de vigencia de los Convenios para evitar las situaciones de vacío normativo entre el momento en que se produce la denuncia de un Convenio y el momento en que se alcanza un nuevo acuerdo.



Afiliada a la
CONFEDERACIÓN MUNDIAL
DEL TRABAJO (C.M.T.)



UNIÓN SINDICAL OBRERA

Príncipe de Vergara, nº 13 – 7ª; 28001 – MADRID
Tel: (34) 91 577 41 13; Fax: (34) 91 577 29 59
www.uso.es / E-Mail: uso@uso.es

CRITERIOS REIVINDICATIVOS 2004

Sin disponer de datos cerrados para hacer una evaluación y valoración definitiva de la Campaña de Negociación Colectiva del 2003, sí podemos avanzar los escasos logros obtenidos y algún retroceso, especialmente en aquellos aspectos que en su momento consideramos fundamentales:

- 1º.- La lucha por el Empleo y contra la precariedad.
- 2º.- La Seguridad y Salud Laboral.
- 3º.- La generalización de la CLÁUSULA de GARANTÍA salarial pactada.

España es el país de la Unión Europeo donde más se ABUSA de la temporalidad. Los propios datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así lo ratifican; en el primer semestre del 2003, la contratación indefinida ha descendido un 1,56% con relación al año anterior, alcanzándose la alarmante baja tasa del 6,96% de contratos indefinidos sobre el total de contratos realizados.

Por ello y porque la situación del mercado de trabajo está empeorando en cuanto a la precariedad del mismo, la Negociación Colectiva del 2003, ha resultado frustrante en relación a los objetivos fijados, consecuencia directa del FRACASO del II Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva.

La Negociación Colectiva del 2004, debemos, como USO, fijarla con OBJETIVOS PRIORITARIOS que no excluyentes de otros más concretos a la realidad y demandas de cada Territorio, Sector o Empresa, aquellos que conecten con las verdaderas reivindicaciones y demandas de los trabajadores y colectivos más desprotegidos y acorde con la política reivindicativa y organizativa del sindicato, con especial atención al fenómeno de las Contratas y Subcontratas y la Descentralización Productiva y sus devastadores efectos, sobre el empleo de calidad.

Por todo ello el año 2004, situamos las **PRIORIDADES REIVINDICATIVAS** del sindicato para la próxima campaña de Negociación Colectiva en:

- **La DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA, su problemática y REIVINDICACIONES de los TRABAJADORES de las Empresas Principales y de las CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.**

- **DEFENSA DEL DERECHO DE IGUALDAD**
- **MEJORA del DERECHO de CONCILIACIÓN de la VIDA LABORAL y FAMILIAR.**
- **MEJORA de la PREVENCIÓN en SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**
- **DERECHOS SINDICALES.**

El sindicato USO, debemos hacer gala del principio de COHERENCIA SINDICAL, entre el discurso y nuestros hechos. Es por ello que nuestro posicionamiento sobre determinadas materias de Negociación Colectiva deben ser claros y coincidentes en todos los ámbitos de Negociación donde la USO participa.

Al servicio de este criterio, sin duda contribuirá la redacción del Convenio Tipo, donde se concretan nuestras propuestas sobre casi todos los temas que aborda un Convenio, con textos concretos y que sin duda servirá como elemento propositivo y de coherencia reivindicativa para toda la Organización.

1º) VIGENCIA DE LOS CONVENIOS

La realidad de la vigencia de los Convenios en los últimos años demuestra un incremento importante, que está representando una pérdida de poder adquisitivo en aquellos convenios sin cláusula de revisión salarial o con cláusulas virtuales que no reales, a la vez de un distanciamiento menor participación activa de los trabajadores en la Negociación Colectiva.

Es por ello que proponemos fijar la vigencia de los convenios en un año, pudiendo llegar a un máximo de dos años en función de contenidos y de Garantía de Revisión Salarial clara y efectiva.

En la vigencia debemos prestar especial atención a firmar la ULTRACTIVIDAD (prórroga automática de TODOS SUS términos y contenidos, hasta no haya sido firmado un nuevo convenio colectivo).

2º) CONDICIONES SALARIALES

Incorporar a tablas la pérdida sobre lo pactado en le convenio anterior.

Incorporar en los Convenios cláusulas de Equiparación Salarial con la media salarial europea del sector o empresa.

Incremento para 2004 del IPC real + 2 puntos.

Revisión que garantice absolutamente el incremento sobre el IPC pactado.

IGUALDAD RETRIBUTIVA

Reconocimiento explícito de la obligación de la empresa a abonar por la prestación de un trabajo de igual valor, igual retribución en todos los conceptos que recoge el convenio, sin que exista discriminación por razón de sexo, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, etc.

En las empresas donde se da la DOBLE ESCALA SALARIAL directa o encubierta bajo diversas formas, ELIMINACIÓN de todo tipo de DESIGUALDAD, fijando una fecha límite para hacer efectivo el principio legal de IGUAL RETRIBUCIÓN para TRABAJO de IGUAL VALOR, abordando para ello la necesaria reclasificación profesional.

3º) EMPLEO Y PRECARIEDAD

La DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA, es una realidad de creciente importancia con efectos muy negativos sobre la calidad, la retribución y la capacidad de respuesta sindical, tanto de los trabajadores de la empresa principal, como, sobre todo, de los trabajadores de las empresas de contratas y subcontratas.

Desde esta realidad, proponemos en la Negociación Colectiva el frenar y controlar la problemática que produce mediante:

- Definir en convenio las funciones que se enmarcan dentro del ambiguo término de “PROPIA ACTIVIDAD”.
- Definir en convenio las funciones que no pueden ser afectadas por las múltiples figuras de la externalización.
- Regular en convenio la necesidad del previo acuerdo con la representación sindical de cualquier externalización de funciones o servicios, así como los derechos y garantías de los trabajadores afectados en el presente y de futuro.

LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Es aquí donde los efectos para los trabajadores evidencia sus peores consecuencias, sobre la estabilidad del Empleo, la precariedad, la Seguridad y Salud Laboral, la formación y sobre los beneficios sociales.

Tomando como ejemplo y banderín de enganche la solución dada a los trabajadores de las ETT's con la homologación retributiva del trabajador de la ETT con el trabajador de la empresa usuaria, proponemos:

- LA EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA PROGRESIVA de los trabajadores de las empresas de Contratas y Subcontratas, con el salario de los trabajadores de la Empresa Principal, fijando el mínimo en el 85% para categorías y funciones equivalentes.
 - LA EQUIPARACIÓN TOTAL EN LOS DERECHOS SOCIALES, DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, DE FORMACIÓN, etc. de los trabajadores de las empresas de contratas y subcontratas con las condiciones de los trabajadores de la empresa Principal.
- La restricción del contrato de trabajo para la realización de obras y servicios determinados y la promoción de los de naturaleza indefinida, la elevación de los salarios para su equiparación en todo lo posible a los de la empresa principal.
 - Impulsar la elección de órganos unitarios y sindicales en las empresas central, de contratas y subcontratas.
 - Impulsar la incorporación de cláusulas de subrogación en los convenios y en los pliegos de condiciones.
 - Los convenios de las empresas principales han de prestar una mayor atención a las prácticas de descentralización productiva:
 - ✓ Objetivando los supuestos de utilización, evitando que con la subcontratación de obras y servicios se cubran verdaderas cesiones ilegales de trabajadores.
 - ✓ Mejora de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas muy especialmente en:
 - * Salud laboral
 - * Formación profesional continua en horas de trabajo.
 - * Reforzar las competencias de los representantes de los trabajadores en las empresas principales en relación con las condiciones laborales de las contratas, impulsando actuaciones de suplencia compartidas (modelo de las empresas usuarias de los servicios de empresas ETT's).
 - * Efectivo desarrollo de los derechos de información y de control por los representantes de los trabajadores, aplicando las nuevas formulaciones del reformado art. 42 ET, con la finalidad de conocer, de modo seguro y fiable, todos los eslabones de la cadena de subcontrataciones.
 - Potenciar nuevas fórmulas, conocidas bajo el nombre de “cartas de subcontratación” entre las citadas empresas, para **evitar competencia desleal entre las empresas**, para garantizar unas condiciones laborales satisfactorias para los trabajadores afectados por la cadena de la subcontratación.

- Fomentar nuevos ámbitos de Negociación Colectiva que sirvan para englobar los fenómenos de las contratas y de las redes de empresas. Y ello porque una consideración estrictamente compartimentada conducen a resultados que se alejan de una realidad cada vez más atomizada y a unas crecientes desigualdades en las condiciones laborales de los trabajadores de unas y otras empresas.

Partiendo de la existencia de distintos convenios aplicables a las empresas principales y a los contratistas y subcontratistas, impulsar la aprobación de acuerdos concretos de carácter colectivo (no convenios en sentido estricto) que aborden cuestiones relacionadas con dicha problemática y que tengan como ámbito las diferentes empresas involucradas en los contratos, delimitados en base a ciertas variables funcionales y/o territoriales (Parque de Empresas).

Se trataría de mejorar las condiciones salariales (como sucede con los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal), las condiciones de salud laboral, el tiempo de trabajo o la formación, ampliando los estrechos márgenes del art. 42 del ET.

- La ampliación del ámbito de los convenios para incluir a ciertos colectivos hoy por hoy fuera de los mismos, como los autónomos o empresas sin convenio, (empresas de servicios, etc...) superando el principio de que el derecho del trabajo, sólo afecta a los trabajadores por cuenta ajena.
- El impulso y constitución de órganos de representación transversal en el que estén representados tanto los representantes de los trabajadores de las empresas principales como los de las contratas y subcontratas (esta nueva representación bien la podemos estructurar a nivel del sindicato [Coordinadora de Secciones Sindicales Parque de Empresas]) y para los ámbitos territoriales y funcionales en los que actúen tales empresas y sindicalmente nos interese.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

La contratación temporal debe tratarse y regularse en los convenios colectivos para favorecer la estabilidad en el Empleo.

- Limitación del número de trabajadores eventuales con relación al total de la plantilla.
- Conversión de contratos temporales en indefinidos limitando el tiempo máximo de contratación temporal.
- Primar la conversión sobre nuevas contrataciones
- La limitación y la articulación de la conversión de contratos temporales en indefinidos, resultará eficaz si, clara y contundentemente, se recoge en convenio la EXIGIBILIDAD de los compromisos firmados, para que no se queden en invitaciones o buenas intenciones.

Recoger CLARAS PENALIZACIONES para los demasiados casos de incumplimiento de los compromisos, para sacar a lo firmado toda su potencialidad.

- Dar difusión a las experiencias positivas que se consiguen incorporar en los convenios.
- Contratación de fijos-discontinuos y fijos a tiempo parcial, regulando con claridad y contemplar el derecho a una garantía mínima de ocupación de 6 meses continuados.
- La identificación en el convenio de las tareas y trabajos con sustantividad propia y de las actividades en las que puede contratarse trabajadores eventuales, recuperando la CAUSALIZACIÓN de los contratos temporales.
- Establecer cláusulas de SUBROGACIÓN y estabilidad en el empleo en todos los convenios y muy especialmente en aquellos donde la duración del contrato se vincula a la vigencia de la contrata.
- Especial atención al contrato por obra o servicio, limitándose los supuestos de utilización de este tipo de contrato, determinando en que supuestos no puede celebrarse este tipo de contrato.

JORNADA LABORAL

OBJETIVO: 35 horas semanales (1.561 horas/año)

Reducción progresiva de la jornada laboral, disfrutando ésta en días completos de trabajo o incrementando las vacaciones hasta la quinta semana. En todo caso aplicando fórmulas que garanticen nuevas contrataciones.

4º) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Las empresas tendrán en cuenta a la hora de la organización del trabajo los contenidos y una aplicación favorable al trabajador de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Para facilitar la incorporación plena de la mujer al mundo del trabajo, consideramos necesario impulsar a través de la Negociación Colectiva la eliminación de barreras, facilitando la utilización de:

- Centros de educación pre-escolar de 0 a 3 años (guarderías) en los centros de trabajo.
- El derecho de elección de turno, sin necesidad de reducción de jornada por cada hijo menor de 6 años.
- Lo regulado en los capítulos XII, XVI y XXIII del Convenio Tipo.

5º) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Reconocimiento de facultades organizativas para la representación de los trabajadores.

- El la elaboración, aplicación y seguimiento de los Planes de Evaluación de Riesgos.
- En la elección de Mutua
- En materia medioambiental.
- En la coordinación con las empresas contratadas o subcontratadas en las actividades preventivas
- FORMACIÓN para todos los trabajadores en un número mínimo de 20 horas durante la jornada por cada trabajador.
- Elaboración de PLANES concretos de formación, con asignación de partidas económicas concretas para:
 - Los Delegados de Prevención y miembros de Comités de Seguridad y Salud Laboral.
 - Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Juntas de Personal.
 - Los trabajadores en general y concretos a los riesgos inherentes al puesto de trabajo que cada trabajador desempeña.
- Desarrollo y adaptación de las reivindicaciones y propuestas del capítulo XIX del Convenio Tipo.
- DOTACIÓN de medios telemáticos de consulta y comunicación (correo electrónico e Internet), a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral para consulta y asesoramiento externo.

6º) DERECHOS SINDICALES

Desarrollo y aplicación de la LOLS en lo referido al reconocimiento de un local adecuado para el desarrollo de la actividad sindical de la Sección Sindical.

Dotación de tablón sindical y local sindical adecuado, con dotación de ordenador, impresora, correo electrónico y acceso a Internet a cargo de la Empresa.

Reconocimiento del derecho de acumulación del crédito horario por sindicato por período anual en un máximo de 2 miembros de la misma candidatura, en empresas hasta 1.000 trabajadores y en número a determinar cuando se supere la citad cifra.

Regulación en convenio colectivo de la utilización del correo electrónico e Internet, de acuerdo con la propuesta recogida en el capítulo XXIV del Convenio Tipo.

7º) CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Reconocimiento PLENO del DERECHO de Negociación Colectiva de los Empleados Públicos.

Dadas las especiales condiciones, incluso legales, que en materia de Negociación Colectiva, afectan a este importante colectivo, desde la Federación de Empleados Públicos de la USO, ha elaborado un documento específico para este ámbito.

8º) CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN PARA COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

Desde las Áreas de Acción Social y Acción Sindical, se han elaborado una serie de criterios y medidas, como contribución a la Negociación Colectiva del conjunto del Sindicato, con los objetivos básicos de creación y estabilización del empleo, mejora de las condiciones de trabajo e incremento de los salarios de determinados colectivos específicos de trabajadores y trabajadoras, fundamentalmente jóvenes, mujeres, inmigrantes y discapacitados, con mayores dificultades de inserción laboral y con situaciones de discriminación que deben ser corregidas.

Por las mayores dificultades de inserción laboral y por las situaciones de discriminación a estos colectivos específicos de trabajadores y trabajadoras –jóvenes, inmigrantes y discapacitados- debemos plantear en la negociación colectiva medidas de acción positiva e incluso de discriminación positiva para obtener la igualdad de oportunidades.

Todas estas propuestas están incorporadas en el articulado del Convenio Tipo de forma natural en cada uno de sus correspondiente capítulo.

9º) OTRAS REIVINDICACIONES

Por la complejidad, diversidad, peculiaridades y volumen, el Sindicato tras un amplio proceso de debate ha actualizado el Convenio Tipo para que pueda servir de complemento a estos criterios reivindicativos y de referencia para la confección de las diversas plataformas reivindicativas, así como de texto para el proceso de redacción; incorporando propuestas concretas a las 86 materias que el Estatuto de los Trabajadores remite su desarrollo al Convenio Colectivo.

Madrid, Septiembre´2003.

Secretaría de Acción Sindical