



II CONFERENCIA CONFEDERAL NACIONAL ACCIÓN SINDICAL

29 de febrero de 2008

Documento:

Un largo recorrido hacia la precarización y
flexibilización de las relaciones laborales.

1.- Dictadura franquista.-

Tanto las Reglamentaciones de Trabajo así como la jurisprudencia en general, mantuvieron durante la dictadura franquista la puesta en práctica del principio de la estabilidad en el empleo, o lo que es lo mismo que el hecho del empleo fuera considerado como empleo fijo. Bien es cierto que existía en paralelo el concepto y la realidad de la eventualidad del contrato, por tanto, de duración determinada. Sin embargo existía en este último caso, eventualidad, lo que dio en llamarse principio de causalidad; es decir, el contrato eventual sólo podía darse ligado a la naturaleza temporal de la actividad que fuese objeto de tal tipo de contrato, no en otro caso.

Por otro lado, el despido libre sólo podía darse con el carácter de motivado (razonado) e indemnizado (sujeto a la indemnización fijada por la Magistratura de Trabajo y que podría ser pactado mediante trámite de conciliación a través del sindicato vertical). Otra vez el principio de causalidad.

En materia de despido procedente, lo eran aquellos que como el despido individualizado (despido disciplinario) y el despido por motivos económico y tecnológico, ambos con causas demostradas que lo posibilitasen, siendo en el segundo caso a través de expedientes de crisis o expedientes de regulación de empleo justificativos.

Todo ello no era fruto de la casualidad o de la “bondad” de la dictadura franquista, obedecía a la necesidad de la burguesía de emprender un crecimiento de la producción, tras salir de la parálisis que supuso la guerra civil, a través de los denominados “Planes de Desarrollo”, terminando el último de ellos, en el año 1975 (III Plan de Desarrollo). No hay que olvidar los profundos desequilibrios existentes entre los distintos territorios que en toda esta época existió entre los distintos territorios del Estado; así como, tampoco, a pesar del empleo estable, la coexistencia de bajos salarios de miseria, las largas e inacabables jornadas de trabajo, la carencia de derechos políticos y sindicales, la tremenda represión hacia todo aquel colectivo o individualidad que iniciaba el más mínimo movimiento de contestación, etc.

2.- Un efímero paso adelante: Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976.

Tras la muerte del Dictador, ocurrida en noviembre de 1975, surge una poderosa ofensiva en el primer trimestre de 1976 en la base social, desarrollándose el primer pulso que se mantiene con el también primer gobierno heredero del franquismo, el presidido por Adolfo Suárez.

Como resultado de la ofensiva indicada anteriormente los trabajadores y trabajadoras del conjunto del Estado dan un paso adelante, que luego se revelaría como efímero por su corta duración, consiguiendo el logro de una serie de derechos colectivos que quedaron recogidos en la LEY DE RELACIONES LABORALES de abril de 1976. Pasos adelante tales como:

- Los contratos de trabajo de duración determinada (eventuales) tienen el carácter de excepción al principio y práctica generalizada de la estabilidad en el empleo.
- Se impone un acotamiento al despido libre pagado, artículo 113 de la anterior Ley de Procedimiento Laboral, obligando a los empresarios a la readmisión a través del art. 35 de esta nueva Ley.

Cinco meses después, el 8 de octubre de 1976, de ahí el carácter de efímera de esa medida, bajo la presidencia de Adolfo Suárez, en el segundo gobierno del Estado español, suspende el artículo 35 citado.

Junto a ello, el Gobierno de Adolfo Suárez impone vía decreto, un paquete de medidas económicas de carácter absolutamente restrictivo para los intereses de la mayoría social que, el 12 de noviembre del citado año son contestadas por una jornada de lucha en la que participan más de dos millones y medio de trabajadores y trabajadoras. No se logra reponer el artículo 35.

3º.- 1977: Los Pactos de la Moncloa.

A partir del año 1977, se continúa y radicaliza la trayectoria de flexibilización y precarización del empleo, favoreciéndose desde el poder político la relación de dominación y subordinación del trabajo frente al capital.

Antonio J. Torres, en su artículo en la prensa digital “Rebelión” de fecha 20 de julio de 2007, al reflexionar al respecto de este epígrafe, LOS PACTOS DE LA MONCLOA, con el gobierno de la UCD en el poder, párrafo que por su interés reproducimos, afirma lo siguiente:

“Una característica muy importante y destacable de los Pactos de la Moncloa es que fue firmado por los partidos políticos y no por los sindicatos, era un pacto de naturaleza política e institucional y suponían el inicio de una regresión laboral a mucha mayor escala, el inicio de una continua transformación de la legislación laboral siempre desfavorable a los intereses de los trabajadores. Los Pactos de la Moncloa suponen, con la excusa perfecta de la fuerte crisis económica, la puesta por primera vez en práctica de las políticas neoliberales en el Estado español, ya teorizadas por los economistas de la Escuela de Chicago en respuesta al agotamiento del modelo keynesiano, imperante desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta los sesenta del siglo pasado en todo el mundo occidental, y que preconizan la más absoluta desregulación del mercado de trabajo sin intervenciones “extrañas”, o mejor dicho, la más absoluta regulación del mercado de trabajo a favor del capital.

Lógicamente, es necesario contextualizar políticamente el momento en que se firman los Pactos de la Moncloa ya que 1977 fue un año vital para la operación de legitimación del naciente régimen monárquico español de la oligarquía, esa operación para su triunfo necesitaba de la validación de los partidos y organizaciones de la clase obrera, principalmente los mayoritarios de la época, es decir, del PSOE, PCE, UGT y CCOO. La legitimación de la izquierda representada por el PSOE y el PCE y por los sindicatos UGT y CCOO vendría a equivaler a una legitimación del régimen y de sus políticas neoliberales como recetas necesarias contra la crisis económica de cara a los trabajadores y clases populares en general, asegurándose una paz social necesaria para llevar el triunfo del “nuevo régimen”, con todos sus intereses de clase, no sólo en materia de relaciones laborales sino mucho más allá, hasta sus últimas consecuencias, con el objetivo de incorporar al Estado español de lleno en el mundo de las democracias occidentales imperialistas y en todas sus estructuras: OTAN, UE, intervención en conflictos armados exteriores, etc.

A pesar de las fuertes tensiones que la firma de los Pactos de la Moncloa produjo en el seno del PCE y de las CCOO, se instalaba definitivamente la “cultura” del consenso, la concertación y el “pactismo” en detrimento de la movilización y la lucha en las organizaciones políticas y sindicales mayoritarias del conjunto del Estado, propiciando unas condiciones subjetivas favorables para en el futuro acometer más reformas laborales contra los trabajadores, como así ocurrió.”

La coartada pública que emplearon las organizaciones sindicales para la firma de los Pactos de la Moncloa fue la invocación de la democratización del sistema político, frente a los peligros de involución con los consabidos ruidos de sables que provenían de determinada parte del ejército. Lo que si es cierto es que con los citados Pactos, se provocó la contención salarial para el año 1.978, implantándose por primera vez la subordinación de los aumentos salariales a la inflación prevista por el gobierno, en lugar de hacerlo sobre la inflación pasada, comenzándose a perder capacidad adquisitiva por la mayoría social a favor de la acumulación de capital por el poder económico.

Por otro lado, en los programas de saneamiento y reforma económica de los Pactos de la Moncloa, trajo como consecuencias inmediatas la contratación temporal de los que estaban con el subsidio de desempleo y la de fomento del primer empleo juvenil a través de la contratación temporal por un plazo máximo de dos años. Ambas formas contractuales gozaron en beneficio del empresariado de una bonificación del 50% de las cuotas patronales a la Seguridad Social.

Los sindicatos nacionalistas y de clase del momento se opusieron, sin éxito, a los Pactos de la Moncloa por las razones expuestas, sin tener la suficiente fuerza para cambiarlos de signo.

4º.- 1979: Acuerdo Básico Interconfederal.

En el mes de julio de 1979, se firmará el ACUERDO BASICO INTERCONFEDERAL (en adelante el ABI) por el sindicato UGT con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (en adelante CEOE). La gran patronal española, la CEOE, acusaba continuamente al gobierno de UCD de “sovietizar España”, emprendiendo una campaña feroz de hostigamiento.

El ABI fue firmado por los agentes sociales indicados (CEOE y UGT) de un lado, para romper el frente sindical entre UGT y CCOO, objetivo que consiguió y, de otro, para la tramitación parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores que habían acordado entre la UCD y el PSOE; estando esta última formación política ávida de desbancar a la UCD y pasar de alternativa de poder a poder real, condicionando con ello para la firma del ABI a UGT, su correa fiel de transmisión.

Con la LEY BÁSICA DE EMPLEO se pierden importantes prestaciones en materia de desempleo, pasándose por 6 meses de cotización con 18 meses de prestación a 12 meses de cotización con 6 meses de paro y por 36 meses cotizados con 18 meses de paro.

5º.- Enero de 1980: Inicio de los pactos para la moderación salarial.

En enero de 1980 se firma el primer acuerdo entre la CEOE y CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) de un lado y, de otro UGT, dando lugar a una cascada de pactos posteriores cuya finalidad era la de limitar y contener las subidas salariales en el marco de la negociación colectiva que se diera en los distintos pueblos que constituyen el Estado Español.

En este primero, como ya está dicho con la ausencia de CCOO, recibe el nombre de ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL, en el que se pacta la moderación salarial para la negociación colectiva de dicho año, la cláusula de descuelgue de los Convenios para la empresas con pérdidas y reglas varias sobre aumento de la productividad y contención del absentismo laboral.

6º.- Marzo de 1980: EL Estatuto de los Trabajadores.

En marzo de 1980, las Cortes del Reino de España, aprueban el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (en adelante ET) con el apoyo previo de UGT, CEOE y CEPYME. Si bien inicialmente CCOO se opone al mismo, posteriormente terminó aceptándolo progresivamente por las presiones que sobre tal organización obrera ejerció el PCE. Con el ET se continuó con flexibilización de las condiciones de trabajo. Sin ánimo de agotar la reflexión, algunos aspectos negativos:

- Se añade a los clásicos trabajos temporales estructurales (de obras y servicios, de interinidad y eventuales) la poderosa vía del trabajo temporal coyuntural (fomento de empleo), sin causalidad ni conexión con el carácter de temporal de la actividad prestada.
- Se legisla regresivamente en el caso que el trabajador/a con sentencia firme de improcedencia –poseedor/a anteriormente al derecho de percibir la indemnización o reingresar al puesto de trabajo, ya que se invierte a favor de la Patronal quien recibe ahora la opción de readmitir o indemnizar, bajándose la cuantía indemnizatoria en el despido improcedente de 48 a 42 mensualidades. La judicatura pierde capacidad de centrar la indemnización, ya que el ET establece en cada caso la cantidad y la judicatura sólo puede fallar sobre el carácter procedente, improcedente o nulo.
- Se consolidan los Comités de Empresa y el protagonismo de los sindicatos mayoritarios como interlocutores del gobierno y de la patronal, contribuyéndose a deteriorar el movimiento asambleario – autogestionario, incidiendo en la burocratización del movimiento sindical, afectando (por las duras condiciones que le impone) negativamente al sindicalismo de clase, asambleario y nacionalista.
- Aparece la movilidad funcional y geográfica.
- Contribuye al mayor apoderamiento del empresariado en la organización del trabajo en las empresas.
- Vertebrada la negociación colectiva, dándole preponderancia a los convenios estatales sobre los convenios autonómicos, provinciales o de empresa.

7º.- Continuidad en los pactos por la moderación salarial y flexibilización laboral.

En la tentativa de golpe de Estado del día 23 de febrero de 1981 coinciden las distintas tramas golpistas que operaban desde el inicio de la transición mediante una acción coordinada. A las seis en punto de la tarde empieza la votación nominal para la investidura de Leopoldo Calvo – Sotelo como Presidente del Gobierno de España. A las 18:21 horas, cuando iba a emitir su voto el diputado socialista Juan Manuel Núñez Encabo, un grupo de decenas de guardias civiles metralleta en mano, irrumpieron en el hemiciclo del Congreso de los Diputados, encabezados por el teniente coronel Antonio

Tejero, quien desde la tribuna ordenó que todo el mundo estuviera quieto y esperasen la llegada de la nueva autoridad competente, añadiendo que sería un militar, el cual nunca llegaría.

Tras la fallida tentativa del golpe de Estado y con el temor aún del ruido de sables, se firma el ACUERDO NACIONAL DE EMPLEO (ANE), siendo suscrito esta vez por CCOO, UGT, el gobierno de UCD y CEOE y CEPYME. Siguen pactándose medidas de contención salarial para el desarrollo de la negociación colectiva; medidas de incremento de la contratación temporal, desarrollando los contratos de fomento de empleo bajo dos condiciones: tope a este tipo de contrato empresa a empresa y prohibir la contratación temporal en los centros de trabajo donde hubiere existido despidos de trabajadores fijos para ser sustituidos. Posteriormente estas dos condiciones puestas por los sindicatos fueron invalidadas por un real decreto ley en el marco de la crisis final de la UCD.

En la misma línea se firma en 1982 el nuevo ACUERDO NACIONAL DE EMPLEO (ANE); en febrero de 1983, el ACUERDO INTERCONFEDERAL (AI); en 1984, 1985 y 1986, los respectivos ACUERDOS ECONÓMICO Y SOCIAL (AES). Los firmantes son los mismos: CCOO, UGT y CEOE Y CEPYME, pero ya bajo el auspicio del PSOE que, en 1982 aupó a Felipe González a la presidencia de gobierno del Estado. La única excepción es el AES de 1984 que no lo firma CCOO, dado que el gobierno socialista se pasa en sus pretensiones y fija el incremento salarial para dicho año por debajo de la inflación prevista, aparte que abrió la posibilidad del despido colectivo en empresas menores de 25 trabajadores/as.

8º.- 1984: Primera Reforma socialista del ET: legalización de la contratación eventual masiva.

El PSOE, sin ningún tipo de rubor, emprende la dinámica de poner en marcha diversas Reformas Laborales, reformas que constituyeron una auténtica ruptura de los códigos legales existentes hasta ese momento, incidiendo en la flexibilización del mercado de trabajo en orden a la adecuación de la estructura productiva en el marco del estado español a la búsqueda de la "competitividad", en el contexto de una economía globalizada y bajo los dictados del catecismo neoliberal.

Los ejes de su política de empleo se orientan a reducir la inflación, privatizar, ruptura de su apoyo electoral al trabajo fijo, romper sus promesas de creación de empleo fijo y colocar la vía de la contratación temporal como principal.

La primera Reforma del ET, a través de la Ley 32/1984, el PSOE da un duro golpe a la mayoría social de los distintos pueblos que conforman el Estado del Reino de España.

- Hasta ese momento la contratación temporal había de ser justificada en base a una causa de coyuntura o extraordinaria de la actividad de la empresa. Rompe el principio de causalidad, ya que la Patronal a

- Amplía el catálogo de contratación temporal a 14 modalidades de contratos (conocidos popularmente como contratos – basura).
- Alargó la duración de los contratos en prácticas y para la formación (auténtica fórmula de esclavitud juvenil) de 1 a 3 años.
- Aumentó la duración del contrato de relevo, del contrato a tiempo parcial y del contrato de lanzamiento de nueva actividad dando la orquilla de 6 meses a 3 años.
- Fijó el contrato temporal para el fomento de empleo en un máximo de tres años y lo dotó con una indemnización por despido de 12 días por año trabajado. La baratura del despido y la pérdida de causalidad, llevaron en la práctica que el gobierno del PSOE produjese una profunda incentivación para que este tipo de contrato fuese preferentemente utilizado por la Patronal.

Todo ello, como lógica consecuencia, trajo consigo la segmentación del mercado de trabajo, con la consiguiente división entre los trabajadores y trabajadoras. El axioma de “pórtate bien para que te quedes fijo”, introduce el miedo en los y las asalariados y asalariadas, debilitando en gran medida sus posibilidades de contestación a toda esta orgía neoliberal desatada por el PSOE.

9º.- 1985: Reforma del sistema de pensiones. Pacto de Toledo.

El PSOE hizo entrar en vigor a partir del 1 de agosto de 1985 un extraordinario endurecimiento en materia de pensiones, a través de la Reforma de las mismas con el Pacto de Toledo. El mecanismo fue el siguiente: obligatoriedad de haber cotizado al menos durante 15 años a la Seguridad Social, en lugar de los 10 años exigidos hasta ese momento.

Esta reforma provoca la 1ª Huelga General al PSOE, antes de la puesta en práctica de la citada reforma, convocada para el 20 de junio del citado 1985 por CC00, USO, CNT y ELA, con la ausencia de UGT, sometido al seguidismo del PSOE. En Canarias es secundada por los sindicatos que conformarán con posterioridad INTERSINDICAL CANARIA.

10º.- 1988: Segunda Reforma Psocialista del ET: Plan de Empleo Juvenil.

El gobierno psocialista, fiel a su dinámica neoliberal de flexibilizar al máximo las relaciones laborales al servicio de los intereses patronales, en 1988 intenta una nueva y salvaje reforma laboral que le sale fallida. En este caso pretende un proyecto de un PLAN DE EMPLEO JUVENIL, lógicamente desde la perspectiva de utilizar aún más a dicho colectivo con una mayor precarización y, en ningún caso, desde la sana visión de lograr una mayor inserción social del mismo. La contestación a dicho proyecto se materializa en la Huelga General del 14 de diciembre (14 D), la de mayor capacidad de convocatoria de esta etapa, 2ª contra el PSOE, convocada por CCOO y UGT con el lema “Juntos podemos”. En nuestro archipiélago, INTERSINDICAL

CANARIA secunda la Huelga, concurriendo en la misma logrando el cambio de slogan, sustituyéndolo por: “En Canarias con más razones”.

La Huelga general se constituyó en un auténtico éxito, consiguiendo enorme respaldo popular, obligando al PSOE a la retirada del proyecto del Plan de Empleo Juvenil.

11º.- 1992: Tercera Reforma psocialista del ET: El Decretazo.

Continuando con su actividad desreguladora y flexibilizadora, el PSOE promulga el decreto ley 1/1992, de tres de abril, llamándole cínicamente “de medidas urgentes de fomento de empleo y protección del desempleo”, pasando a ser conocido popularmente como “el decretazo”. En él se contuvieron medidas desreguladoras de nefastas consecuencias:

- En materia de cobertura del desempleo: La cuantía a percibir por las personas en situación de desempleo pasa a ser del 80% de la base de cotización a la Seguridad Social al 70% los primeros 6 meses y del 70% al 60% el resto de la prestación a la que se tenga derecho. La duración de la prestación pasa de la mitad del período de cotización a un tercio del mismo (esto último traducido significó antes para 6 meses de paro se necesitaban 12 meses de cotización, ahora 18 meses; antes para 18 meses de paro se necesitaban 36 meses cotizados, ahora 54 meses cotizados). El límite máximo de prestación por desempleo siguió siendo 18 meses.
- En materia de empleo, las medidas no fueron menos lesivas. Los contratos temporales de fomento de empleo fueron elevada su duración mínima de 6 a 12 meses.

Ante esta situaciones es convoca la 3ª Huelga General al PSOE el 20 de mayo del citado año 92, de sólo media jornada de duración, medida totalmente ineficaz ante la enorme rotatividad de los trabajadores y trabajadoras inmersos en el marasmo de la contratación de duración determinada, de obras y servicios y eventuales. Por otro lado, emerge con fuerza la utilización de las distintas formas de contratación temporal sucesivas dentro de la misma empresa (encadenamiento de contratos), poniendo de manifiesto que la mayor parte de los contratos de esta índole eran celebrados en fraude de ley con total permisividad.

12º.- 1994: Cuarta Reforma psocialista: nueva andanada al ET.

Esta cuarta reforma del gobierno psocialista, tercera acometida de desvitalización del ET, supone la más salvaje y dura en avance (retroceso) hacia el camino de la precarización y flexibilización de las relaciones laborales. Afecta a la entrada en el mercado de trabajo (la contratación), afecta al transito dentro del mercado de trabajo (condiciones laborales) y, por último, afecta a la salida del mercado de trabajo (despidos).

a) Consecuencias negativas a la hora de entrar al mercado de trabajo (contratación):

- Respecto a la contratación temporal, esta reforma socialista mantuvo el contrato de fomento de empleo; consolida la

b) Consecuencias negativas a la hora de permanecer en el mercado de trabajo (condiciones laborales):

- Potencia la movilidad funcional y geográfica así como, también, la polivalencia de los puestos de trabajo.
- Toca la jornada laboral, las vacaciones y los descansos.
- Deroga definitivamente las Ordenanzas Laborales que, si bien, se arrastraban desde la época franquista, es cierto que contribuían a proteger a los sectores más desprotegidos al contener normas de faltas y sanciones, estructura profesional y categorías profesionales con las correspondientes definiciones de responsabilidades profesionales de cada categoría, etc., que ahora, hay que negociar sino se quiere dejar al libre albedrío de las empresas.

c) Consecuencias negativas a la hora de la salida del mercado de trabajo (despidos)

- Disminuyó los costes para la Patronal a la hora de despedir, dado que disminuyó la cantidad a pagar en los salarios de tramitación en despidos declarados como improcedentes a través de la conciliación prejudicial (SEMAC).
- Incorpora el denominado despido económico objetivo, a través del cual la Patronal adquiere el poder de despedir (con un coste menor, 10 días al año con un máximo de 12 mensualidades) al 10% de la plantilla derogando la causalidad, es decir, sin necesidad de realizarlo a través del correspondiente Expediente de Regulación de Empleo.

Este conjunto de medidas, auténtico golpe en la línea de flotación de los escasos elementos progresistas que pudiera contener el ET, provoca la convocatoria de la 4ª Huelga General contra el PSOE y su reforma, realizándose el 27 de enero de 1994. Sin embargo, en esta ocasión, a pesar de haber tenido buena respuesta, no logra alcanzar la convocatoria de la del 14 D (14 de diciembre de 1988). El gobierno psocialista, tras una intensa campaña de penetrar en la opinión pública con la idea que esta Huelga General había fracasado, niega el diálogo con los interlocutores sociales y permanece en todos los contenidos de la presente reforma por él efectuada. A partir de este momento, CCOO y UGT abandonan todo intento de confrontación, entrando de lleno en la actitud entreguista del “consenso” y del “pactismo”, convirtiéndose en elementos justificativos del modelo social neoliberal.

13º.- 1997: Quinta Reforma del ET, Primera realizada por el PP.

Esta quinta Reforma del ET fue realizada a través de un vergonzante consenso entre los sindicatos CCCOO y UGT, la representación patronal a través de CEOE y de CEPYME, pasando a ser ley con la “bendición” del Partido Popular (PP). Este consenso fue recogido en el documento titulado “Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE)” y firmado con fecha de abril de 1997.

A través de esta firma, los sindicatos pactistas aceptan y hacen suyos los valores esenciales del capitalismo neoliberal; es decir: “productividad” y “competitividad” (lógicamente de las empresas) que se concretan en la necesaria “flexibilización” del mercado de trabajo. De forma clara, en el preámbulo del AIEE firmado, se expresa:

“... el empleo es el resultante de múltiples variables, entre ellas de una política económica que lo potencie, asó como un marco adecuado de mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad de las empresas.”

Este acuerdo era por cuatro años. El aspecto fundamental del mismo desde una perspectiva de traición a los intereses estratégicos de los trabajadores y trabajadoras fue el siguiente: Establecer para los cuatro años posteriores, período de vigencia del AIEE, el nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida (denominado popularmente “fijo barato”).

La principal motivación que encuentra La Patronal para hacer uso de esta modalidad contractual, que no es poca, se centra en la reducción de la indemnización a pagar por la misma en caso de despido improcedente. Pasa la indemnización de 45 días de salario por año de antigüedad con un límite máximo de 42 mensualidades que tenía el fijo/a (para entendernos) “normal”, a 33 días (reducen 12) días de salario hasta un máximo de 24 mensualidades (reducen 18 meses) para el trabajador/a despedido/a y que haya sido contratado/a por el nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida. Por otro lado, se fijan bonificaciones para la Patronal en el caso de hacer uso de esta forma de contratación, fundamentalmente con reducción de las cuotas patronales a la Seguridad Social entre el 40 y el 60 % que estuvieron limitadas primero a los años inmediatos de la puesta en práctica de la ley y luego prorrogadas.

En el momento de la firma, esta nueva forma contractual se limitaba temporalmente hasta mayo de 2001 (cuatro años como ya está dicho) y a sólo 5 colectivos: a) personas entre 18 – 29 años, b) mayores de 45, c) demandantes de empleo inscritos durante mas de 12 meses en las respectivas oficinas de empleo y, d) personas minusválidas y/o personas con contrato temporal firmado antes de hasta un año antes limite de la puesta en vigor de esta ley y que se convirtiesen en indefinido. O lo que es lo mismo, destinada a los colectivos sociales más castigados.

14ª.- 2001: Sexta Reforma del ET, Segunda realizada por el PP.

Como ya habíamos explicitado anteriormente, el AIEE finalizó en abril de 2001. El intento de nueva concertación social entre los sindicatos españolistas y pactistas de CCOO y UGT con CEOE y CEPYME, bajo el auspicio del partido en el gobierno del Reino de España, el PP, fracasó.

Debido a ello, el PP realiza su reforma directamente por Real Decreto. Esta Reforma tiene los aspectos principales siguientes:

- Reduce en mes y medio la limitación máxima de los contratos eventuales, pasando éstos de 13 meses y medio a 12 meses.
- Da consideración de vigencia permanente, no sólo para los cuatro años anteriores que establecía el AIEE, a los contratos de fomento de la contratación indefinida (los “fijos baratos”), consolidando de esta manera el PP la traición anterior de los sindicatos CCOO y UGT.
- Unido a lo anterior, amplía los colectivos que pueden acogerse a dichos contratos.
- Impone una indemnización a la finalización de los contratos temporales de 8 días de salario por año de antigüedad en la empresa de los trabajadores y trabajadoras.

Curiosamente es ahora UGT quien propone, ante esta nueva Reforma Laboral, la Huelga General y, CCOO, totalmente entregada a la política neoliberal del PP, continuidad de la realizada por el PSOE, es quien se opone.

15º.- 2002: se retoman los pactos para la moderación salarial.

A partir del año 2002 los sindicatos mayoritarios establecen ya el viaje sin retorno por la línea de abogar por la moderación salarial en la negociación colectiva año tras año, firmando en esa perspectiva los anuales Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, hasta la actualidad (AINC 2008). Explicitando con ello la renuncia a la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo con su actividad sindical a ser sujetos racionalizados y activos del sistema de explotación que significa el neoliberalismo. Su maridaje con dicha forma de explotación es ya permanente.

Sin embargo, dado que las políticas restrictivas en materia de rentas no podían actuar directamente sobre otros costes no salariales, que se valoran como negativos, desde la lógica interna de la mayor competitividad empresarial, se hace necesario seguir con la aplicación de otras medidas que respondan a determinados planteamiento teóricos del capital. Según éstos los desequilibrios macroeconómicos eran el resultado de factores institucionales del mercado de trabajo existentes en el conjunto del Estado español que contribuían a una gran “rigidez” del mismo. Según esta torticera concepción, típica y tópica del neoliberalismo, sólo a través de una “flexibilización” del mercado de trabajo podrá reducirse la inflación y avanzar en competitividad empresarial. En orden a ello, junto a las medidas de contención de rentas, a las que se prestan cómplices los sindicatos mayoritarios, deben ejercerse medidas

de diseño de un nuevo mercado de trabajo, incompatible con el modelo de corte socialdemócrata. Todo ello unido a unas políticas presupuestarias que frenaban los gastos sociales, principal fuente de compensación a los salarios bajos. Y en esos tres frentes se sigue, como se verá, actuando.

16º.- 2002: Otra vuelta de tuerca: El Decretazo del PP.

Esta vez, la nueva reforma laboral del PP, no tiene nada que ver con el ET. La impuso por decreto ley, de ahí su nombre popular el “decretazo”.

El PP pretendió vía decreto ley modificar a la baja para los trabajadores y trabajadoras las prestaciones por desempleo y el abaratamiento del despido.

Los aspectos fundamentales de dicho decretazo que afectaban a los trabajadores y trabajadoras canarios, fueron los siguientes:

- Criminalizar al desempleado/a, culpabilizándole de su situación. La Ley estaba impregnada de una filosofía en la que la situación de desempleo viene dada por una irresponsabilidad de tipo personal, eludiendo analizar que dicha situación es fruto y consecuencia de un modelo social, el neoliberal, que crece hacia la sociedad dual: integrados – excluidos.
- Obligar al desempleado/a a la aceptación de ofertas de empleo en un radio de 30 kilómetros de su domicilio habitual, perdiendo la cobertura de desempleo quienes las rechacen.
- Pérdida por el desempleado/a de la capacidad de definir lo que es o no una “oferta adecuada de empleo”, pasando a ser, tras el “decretazo”, los servicios públicos quienes lo definan.
- Obligatoriedad para el desempleado/a de admitir ofertas para contratos fijos o temporales, a tiempo parciales o a tiempo completos.
- Despido más fácil, barato y discrecional para el empresariado, eliminando los salarios de tramitación (aquellos salarios que median entre el momento del despido y la consecución de sentencia judicial por despido improcedente).

Ello trajo consigo la materialización de la 1ª Huelga General contra el PP, materializada el 20 de junio de 2002. El éxito de convocatoria es excelente, en Canarias nuestra confederación, INTERSINDICAL_CANARIA realiza esfuerzos ímprobos a favor de la misma que se ven compensados.

A pesar de ello, todo el capital humano generado con dicha movilización, lo gestionan en Madrid CCCOO y UGT, una vez más, desde unas posiciones absolutamente entreguistas a las pretensiones del PP. Dichas organizaciones sindicales cedieron y concedieron al PP, de forma gratuita y sin nada a cambio, la eliminación para la Patronal del coste que suponen los salarios de tramitación en el caso de despido improcedente; el mecanismo para eliminar dichos costes (salarios desde el despido hasta el momento que la Sala de lo Social lo declarase como improcedente) es el siguiente: la Patronal reconoce de entrada el despido como improcedente al trabajador o trabajadora y deposita la indemnización correspondiente en una cuenta designada por los

juzgados en 48 horas a la entrega de la carta de despido. Esto lógicamente contribuye a abaratar enormemente más aún el despido.

17º.- 2006: De nuevo el gobierno socialista: “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo”.

En el pasado V CONGRESO CONFEDERAL NACIONAL DE INTERSINDICAL CANARIA, 30 y 31 de marzo de 2007, en su Ponencia: “Análisis de la Coyuntura Sociopolítica. Líneas de actuación para los próximos cuatro años”, reflexionábamos lo siguiente:

Nos encontramos en la actualidad con otra reforma laboral, denominada cínicamente “ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO”, firmado el pasado 9 de mayo de 2006, por CEOE y CEPYME con CCOO y UGT, tras casi dos años de negociación “discreta”, con presencia del gobierno socialista. Dicha reforma está enmarcada en la dinámica de ruptura de derechos y de flexibilización del mercado de trabajo.

Desde **INTERSINDICAL CANARIA** nos oponemos tajantemente a esta nueva Reforma Laboral por las siguientes razones:

- Porque el eje central de la misma, lo disfracen como lo disfracen es la **generalización del abaratamiento del despido** ya que los contratos temporales que las empresas conviertan en indefinidos tendrán la indemnización abaratada, como mínimo hasta el año 2008.
- Porque estas modalidades contractuales no han solventado la **precariedad** en nuestro país. Según el Observatorio de Empleo de Canarias (OBECAM) en el año 2,000 el índice de temporalidad de Canarias era del 35,7%; en el 2006 hemos pasado a tener una tasa de temporalidad del 39%, una de las más altas del Estado Español y cinco puntos por encima de la media del Estado.
- Porque significa nuevos trasvases de **recursos públicos a la patronal** en forma de bonificaciones y reducción de la cuota del FOGASA, que pasa del 0,4% al 0,2%.
- Porque se contratará más económicamente por el empresariado, dado que **las cotizaciones** que, en forma de salario diferido, pagan los empresarios a la Seguridad Social en el concepto de desempleo de los contratos indefinidos desciende el 6´5 de la actualidad en 0´25 % a partir del 1 de julio de este año y en el 0´25% adicional a partir de julio de 2007.
- Porque aunque el límite de encadenamiento de contratos temporales para conseguir fijeza se baja de tres a dos años inmediatamente se le podrá despedir más económicamente por el empresariado.
- Porque ante los graves problemas ocasionados por las contrataciones y subcontratas y la **cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras** entre empresas, lejos de aportarse una solución, se agravan.

- Porque siguen vigentes todas las modalidades contractuales basuras cuyo único objetivo es la **explotación desmesurada** de los trabajadores y trabajadoras.
- Porque esta reforma no sólo no potencia la estabilidad sino que, por el contrario, fomenta y **bonifica al empresariado** por la temporalidad de los colectivos sociales más desfavorecidos: víctimas de violencia de género, excluidos y excluidas sociales y discapacitados y discapacitadas.
- Porque se refuerza el modelo de **las ETTs**, en clara contradicción con las declaraciones de buenas intenciones del propio acuerdo, rebajando su cotización en un 1%.

Y, ¿cuál es la aportación de la patronal?. Estas medidas que configuran la nueva Reforma Laboral se firman en un año (2006) en el que la media de beneficios de la patronal se sitúa por encima del 20%, siendo en el caso de la banca los beneficios del escandaloso orden del 48´3%. Ahora se les trasvasa en base a bonificaciones y subvenciones partidas multimillonarias. La previsión efectuada para el año 2006, en materia de bonificaciones a los empresarios por el concepto de seguridad Social, se sitúa en 2500 millones de euros.

A dicha cantidad habría que sumar los 17.453 millones de euros que la patronal ha recibido en concepto de bonificación desde 1998, representando en su conjunto un total de 3´3 billones de pesetas.

Y todo ello ¿a cambio de qué?, ¿qué es lo que ponen en esta Reforma los empresarios?, sólo la mano. Dado que no contraen compromisos ni obligaciones que puedan contribuir a poner punto final a los abusos en materia de contratación y despidos.

18º.- Nueva reforma en materia de pensiones.

Con respecto a este tema, reproducimos lo también acordado en el V Congreso de INTERSINDICAL CANARIA:

A los pocos días de la anterior reforma laboral, concretamente el 30 de mayo de 2006, se alcanza un ACUERDO DE REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PENSIONES. El acuerdo es adoptado por CCOO – UGT y CEOE – CEPYME, el 6 de julio de 2006.

Con posterioridad, el 6 de julio de 2006, el ministro de Trabajo (Jesús Caldera), el secretario de Estado de la Seguridad Social (Octavio Granado), los secretarios generales de CCOO (José María Hidalgo) y de UGT (Cándido Méndez), así como los presidentes de CEOE y CEPYME (José María Cuevas y Jesús Bárcenas respectivamente) firman en el Palacio de la Moncloa el citado acuerdo.

Los puntos esenciales de dicho acuerdo se condensan en los siguientes aspectos a tener en cuenta:

- **En cuanto al período mínimo de cotización.** El período mínimo de cotización a la seguridad social por cualquier trabajador o trabajadora

- **Prolongación de la edad laboral.** Aquellos/as trabajadores/as que sigan activos pasados los 65 años, incrementarán su pensión en un 2% (o en un 3% si han cotizado más de 40 años) por cada año de más. Aquellos/as que no alcancen la pensión máxima, tendrán derecho a incrementos de los mismos porcentajes sobre la base reguladora.
- **Jubilación anticipada.** Se penaliza a través de coeficientes reductores. Aquellos/as trabajadores/as entre 30 y 40 años de cotización, serán penalizados/as en 7'5% por cada año que les falte para llegar a los 65.
- **Prejubilaciones y contratos de relevo.** Por otro lado, el Gobierno del Estado pretende eliminar aquella posibilidad existente en la actualidad en manos de los trabajadores y trabajadoras de jubilarse parcialmente a partir de los 60 años, siempre que su empleo sea complementado con un contrato de relevo. O lo que es lo mismo, en la actualidad un trabajador o trabajadora puede pedir una prejubilación parcial, de tal manera que una parte de su sueldo lo paga la empresa y el resto la Seguridad Social, a condición de que la empresa contrate a un trabajador o trabajadora joven para que tome el relevo.
- **Incapacidad permanente.** Con la finalidad de evitar que ésta se convierta en una vía de acceso a la protección para personas que no hayan cotizado lo suficiente, se eliminará en las profesiones con requerimientos físicos inasumibles a partir de cierta edad.
- **Extensión de la pensión de viudedad.** Las personas supervivientes de parejas de hecho, podrán acceder a ella si acreditan tener dependencia económica de la persona fallecida en un 50% si tienen hijos en común o en un 75% si no los tienen.
- **Límites a la pensión de viudedad.** Para tener el carácter de renta de sustitución, se reservará a situaciones en las que el sustento económico de la persona viuda dependiese de la fallecida, aunque no se especifica cómo se constatará. Se requerirán dos años de vínculo conyugal o existencia de hijos en común; de lo contrario la pensión será temporal.
- **Cotización durante el desempleo.** Para favorecer mayores cotizaciones, la base durante las situaciones de subsidio por desempleo para mayores de 52 años equivaldrá al 125% del salario mínimo, frente al 100% actual.
- **Bases máximas de cotización.** Evolucionarán conforme a la variación real del IPC, y no de la prevista como hasta ahora. Las bases mínimas "garantizarán" el equilibrio entre aportaciones y prestaciones en todos los tramos de cotización.

En el texto firmado, la justificación acerca de las medidas citadas se establece en el anuncio que de seguir la actual situación, el sistema actual de la Seguridad Social sería deficitario en el año 2015. Es de absoluta vergüenza avanzar por los caminos de contra reforma de las pensiones con los contenidos antes dichos, empleando la argumentación citada, cuando se acaba de firmar la nueva reforma laboral que regala (a cambio de nada) bonificaciones multimillonarias al empresariado sobre las que ya tenían concedidas anteriormente y que consolida, también, el ahorro multimillonario en sus aportaciones a la Caja de la Seguridad Social.

Una vez más, hay que denunciar pública y políticamente la dinámica de secretismo con que las cúpulas de CCOO y UGT negocian medidas que afectan a la mayoría social de los distintos pueblos que conforman el Estado Español a espaldas de ésta. Contribuyendo con ello, a ser auténticos elementos racionalizadores del sistema de explotación que el neoliberalismo impone, así como agentes activos de la gestión directa del mismo.

19.- Octubre de 2007. Flexiseguridad.

Este nuevo paso en la liberalización de las relaciones laborales, tiene sus antecedentes en noviembre de 2006.

Con fecha 11 de noviembre de 2006, la Comisión de las Comunidades Europeas publica su Libro Verde sobre el empleo, documento titulado: “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI. En la introducción del mismo, se centra la finalidad con la que surge. Destacamos algunos de sus párrafos:

“La finalidad del presente Libro Verde es plantear un debate público en la UE sobre cómo modernizar el Derecho laboral...”

“La modernización del Derecho laboral constituye un elemento clave para el éxito de la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas”.

“(El Libro Verde) Se ajusta a la demanda del Consejo Europeo para movilizar todos los recursos nacionales y comunitarios adecuados para promover una mano de obra preparada, formada y adaptable y unos mercados de trabajo que respondan a los retos derivados del doble impacto de la mundialización y del envejecimiento de las sociedades europeas”:

“El aumento de la capacidad de respuesta de los mercados europeos es crucial para el impulso de la actividad económica y la consecución de una mayor productividad”.

“El Grupo (Grupo Europeo de Empleo), en 2003, instó en su informe al Consejo Europeo para acentuar el recurso a las formas alternativas de empleo por la falta de medidas para adaptar el contrato de trabajo clásico a fin de ofrecer mayor flexibilidad tanto a los trabajadores como a las empresas. En consecuencia, el Grupo instó a los Estados miembros a que evalúen y, si procede, revisen el grado de flexibilidad previsto en los contratos clásicos en lo relativo a los plazos de preaviso, los costes y procedimiento de despido individual o colectivo, o la definición de despido improcedente”.

“Las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005 – 2008) destacan la necesidad de adaptar la legislación laboral para promover la flexibilidad y la seguridad del empleo”.

“Otras políticas que forman parte del enfoque de la flexiseguridad son el aprendizaje permanente, que permite a los individuos mantenerse al día con respecto a las nuevas competencias solicitadas; unas políticas activas de mercado de trabajo que brinden a los desempleados y a los inactivos una nueva oportunidad en dicho mercado; y normas más flexibles en el ámbito de la seguridad social para responder a las necesidades de las personas que cambian de empleo o abandonan temporalmente el mercado de trabajo”.

“El presente Libro Verde aborda la función que podría desempeñar el Derecho laboral para promover una flexiseguridad que propicie un mercado de

trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, y conduzca a una Europa más competitiva”.

Cómo concretar lo anterior. *“Busca lo siguiente:*

- Se hace especial hincapié en la dimensión personal del Derecho laboral y no en cuestiones de Derecho laboral colectivo.*
- Reunir a los Gobiernos de los Estados miembros, los interlocutores sociales y las demás partes interesadas en torno a un debate abierto para examinar como puede contribuir el Derecho laboral a fomentar la flexibilidad asociada a la seguridad del empleo, con independencia de la forma de contrato.*
- Estimular el debate sobre la manera en que los distintos tipos de relaciones contractuales, así como los derechos laborales aplicables a todos los trabajadores, podrían favorecer la creación de empleo y ayudar a los trabajadores y a las empresas, facilitando las transiciones en el mercado de trabajo, fomentando el aprendizaje permanente y desarrollando la creatividad del conjunto de la mano de obra.*

Y plantea preguntas tales como:

- “¿Cómo se puede facilitar la contratación mediante contratos de duración indeterminada y determinada, bien por medios legislativos o convenios colectivos, para incrementar la flexibilidad de estos contratos y garantizar a la vez un nivel suficiente de seguridad de empleo y protección social?”*
- ¿Merecería la pena contemplar una combinación entre una relajación de la legislación de protección del empleo y una asistencia adecuada a los desempleados, en forma de compensaciones por pérdida de ingresos (Políticas pasivas del mercado de trabajo) y también mediante políticas activas?”.*

En definitiva, el Libro Verde abre las puertas a un nuevo paso en la flexibilización de la contratación, las condiciones de trabajo y el despido.

Esa puerta abierta a través del Libro Verde hacia la flexibilización de las relaciones laborales, da un paso adelante en la Cumbre Social Tripartita Europea celebrada el 18 de octubre de 2007. Dicha Cumbre, compuesta por la Patronal Europea (Business Europe, UEPAME y CEEP, el equivalente a CEOE y CEPYME en el marco del Estado español), por los sindicatos integrados en la Confederación Europea de Sindicatos CES (en la que están integrados CCOO, UGT y ELA) y representantes de la Presidencia de la UE y de las instituciones comunitarias. En ese marco, las partes alcanzan un principio de acuerdo para modernizar el mercado laboral a partir del principio de flexiseguridad, conteniendo un centenar de recomendaciones para que los Estados miembros orienten sus “deberes” inmediatos en la materia. Dicho acuerdo se expresa en un documento que recibe el nombre “Desafíos de los mercados laborales europeos: un análisis conjunto de los interlocutores sociales europeos”.

En la misma fecha, se materializa una gran movilización de contestación realizada por la central sindical portuguesa CGTP a favor de “Una Europa social y un empleo con derechos”, una de las mayores movilizaciones populares tras la llamada “Revolución de los claveles”, y en contra de la firma del citado Acuerdo Tripartito.

Cuáles son las coordenadas principales que engloban las políticas que se resumen en el concepto “Flexiseguridad”:

- Flexibilidad en las condiciones de empleo (contratación) y flexibilidad en los despidos (sin causa y baratos).
- Un sistema de subsidios (protección social) para corregir lo que eufemísticamente llaman “situaciones de transición” (etapas entre que se pierde un empleo precario y se encuentra otro empleo precario).
- Y lo que denominan políticas activas de empleo (formación/cualificación a lo largo de toda la vida laboral).
- Alargamiento de la vida laboral activa, aumentando la edad de la jubilación y endureciendo las condiciones de acceso a las jubilaciones anticipadas.

O lo que es lo mismo, desregular las condiciones colectivas de empleo a través de los contratos de trabajo; aumentar la capacidad de despedir por la Patronal, abaratando y descausalizando el despido; trabajadores y trabajadoras con más años de trabajo para acceder a la jubilación. Y, entre empleo precario y empleo precario, cobrar el desempleo y formación profesional para acceder a la polivalencia profesional.

De una forma un tanto cínica, la representación de Business Europe valoraba: *“Hasta ahora, la seguridad de los trabajadores ha primado sobre la capacidad de las empresas para adaptarse. Sin embargo, ambos objetivos (seguridad y flexibilidad), son necesarios. La seguridad de los trabajadores no debe entenderse como la preservación a toda costa de los puestos de trabajo, sino como la formación y el asesoramiento a los trabajadores para conseguir pronto otro empleo”*.

Rematando la “faena”, la conclusión número 49 de la Presidencia del Consejo Europeo, de fecha 14 de diciembre de 2007, dice textualmente:

“En el ámbito de la política social y de empleo, el Consejo Europeo da su respaldo al acuerdo alcanzado en la sesión del Consejo de los días 5 y 6 de diciembre de 2007 sobre los principios comunes de flexiseguridad e invita a los Estados miembros a que los tengan bien presentes a la hora de desarrollar y aplicar políticas nacionales encaminadas a impulsar la flexiseguridad. El Consejo Europeo expresa su satisfacción por el análisis conjunto de los mercados de trabajo efectuado por los interlocutores sociales europeos y destaca la importancia de su cometido a la hora de definir, aplicar y controlar las políticas en materia de flexiseguridad (va referida esta afirmación al acuerdo tripartito antes mencionado)”.

Desde nuestra perspectiva, la “flexiseguridad” implica, en la medida que dicho concepto aterrice en la legislación de los países miembros de la UE, la

armonización de los distintos pueblos en la desprotección laboral y social, en aras al avance en competitividad de las empresas, negociado con los grandes sindicatos que pasan a ser no sólo cómplices y racionalizadores del sistema de explotación neoliberal, sino, también, gestores directos del mismo.



II CONFERENCIA CONFEDERAL NACIONAL ACCIÓN SINDICAL

29 de febrero de 2008

Documento:

PLATAFORMA CONFEDERAL NACIONAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA PRÓXIMOS CUATRO AÑOS

INTRODUCCIÓN.-

La Negociación Colectiva para el año 2008 y venideros, se ofrece como especialmente complicada y conflictiva por diversas razones:

a) De un lado, la actividad permanente antes expuesta (Documento: “Largo recorrido hacia la precarización y flexibilización de las relaciones laborales”) de desregular y flexibilizar las relaciones laborales realizada, las más de las veces, de forma común entre los sindicatos del sistema y el poder económico, contando siempre con el visto bueno del poder político de turno (UCD, PP, PSOE), siguiendo los dictados del pensamiento neoliberal.

b) De otro, dado que tras largos años de bonanza económica en el marco del Estado español y en Canarias, comenzamos una etapa que eufemísticamente han dado en llamar de “enfriamiento económico”. Sin embargo, a pesar de esos años de bonanza, la situación de la mayoría social en Canarias se distingue por lo siguiente:

- Segunda comunidad autónoma en cuanto a mayor jornada laboral efectiva según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La jornada media anual estatal durante los tres primeros trimestres de 2007 fue de 1.209´30 horas efectivas, en Canarias 1.241´60, sólo superado por Baleares con 1.254.

- Segunda comunidad autónoma con los costes salariales más bajos (peores salarios y cobertura en materia de Seguridad Social).
- A pesar de que Canarias esté considerada como una de las regiones turísticas más importantes de la UE, los salarios existentes en el sector de industria y de servicios son los más bajos del Reino de España y de buena parte de la UE. Con 13.583 euros de media, el archipiélago se sitúa entre las 15 regiones europeas con un menor salario. Todo ello según datos publicados por la Oficina Europea de Estadística.
- Segunda comunidad autónoma con menor cobertura en materia de pensiones (cuestión lógica por ser la 2ª con los costes salariales más bajos).
- Segunda comunidad autónoma (la primera Murcia con 18'43%) con mayor nivel de desempleo, 139.081 personas en desempleo, 13'86 % de la población activa; casi el triple de la media estatal que es de 5'27 % (7'59 puntos menos que en Canarias).
- Primera en mayor nivel de impagos (hipotecas, préstamos, letras de cambio, etc.).
- Durante el año 2007 Canarias se sitúa como la comunidad autónoma del Estado con mayor crecimiento del IPRI (Índice de Precios Industriales), experimentando un incremento de 11'7 % con respecto al año anterior, siendo la media del Estado de 5'9 % de incremento.
- Canarias cierra al 31 de diciembre de 2007 con la peor subida de precios de los últimos 12 años, dado que el IPC canario se sitúa en el 4'3 (4'2 el del Estado). Destaca con mayor incremento en el 2007: 1º Transporte: 8'3% y, 2º alimentos y bebidas no alcohólicas (8'3%). Lo que nos hace plantearnos la pregunta ¿dónde están empleados los dineros del REA que surge como paquete de medidas específicas diseñadas por la UE para paliar el alejamiento, la insularidad y la situación ultra periférica de Canarias, a través de un sistema de ayudas al abastecimiento de una serie de productos fundamentales en las islas para el consumo humano, la transformación y la utilización como insumos agrícolas (semillas, fertilizantes, etc.)?

Poniendo todo ello de manifiesto que en Canarias no ha habido, en la época de bonanza, una dimensión social de la riqueza (producto interior bruto de la comunidad) producida colectivamente; existiendo, eso sí, una gran acumulación de la misma por parte del empresariado con enormes beneficios y acumulación de capital.

Pues bien, ahora, en un momento de enfriamiento económico, con la firma por la CEOE – CEPYME y CCOO – UGT del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para el 2008, el pasado 31 de diciembre de 2007, en el que se contiene por ambas partes una estrategia común ante la Negociación Colectiva por la moderación salarial: Incremento del 2% y cláusula de revisión salarial al 31 de diciembre de 2008, se colocan la Patronal y sus gestores (los sindicatos del sistema) en un frente único ante el resto del sindicalismo (sindicalismo antisistema, de clase y nacionalista).

Ante ello:

1º.- Marco Canario de Relaciones Laborales:

Como consecuencia de los datos económicos existentes y de la realidad histórica de la regulación de las condiciones laborales en el conjunto del Estado español, se hace imprescindible la articulación para el territorio canario de una serie de particularidades, dada la evidente diferenciación de condiciones sociales y económicas de nuestro territorio; significando ejemplos tales como la realidad del coste insular en materia de potenciación de la industria para una población segmentada en territorios insulares, los costes y agravamiento de la movilidad interinsular, los costes de desplazamientos dentro de cada isla, y de la falta de una política específica en materia laborales y de seguridad social en sectores específicos, tales como el agrario e industrial.

Fruto de dicha realidad archipelágica, se hace cada vez más necesaria la articulación de un **Marco Canario de Relaciones Laborales**, que actúe con globalidad en todos y cada uno de las siguientes materias:

a) Creación del Instituto de Inspección Canaria, con personal suficiente para su implantación en todos y cada una de las Islas, que vele por el cumplimiento de la aplicación de la normativa legal y convencional de relaciones laborales, así como de la Seguridad Social y la Prevención de Riesgos Laborales.

b) Potenciación de Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito nacional Canario. Dichos convenios, no pueden ser copias de los convenios del Estado español, sino que tienen que adaptarse a la realidad canaria, en materias específicas tales como movilidad geográfica y formación profesional.

Desde INTERSINDICAL CANARIA ha de existir una apuesta decidida por la negociación, defensa y avance de los convenios sectoriales provinciales y autonómicos, en aquellos sectores donde tengamos la suficiente fuerza para ello, como mejor forma de salvaguardar los intereses de trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas al trazar las bases comunes que regulen las relaciones laborales y, también, como manera de ir elaborando en la práctica el Marco Canario de Relaciones Laborales. Esto es perfectamente compatible y no contradictorio con el papel complementario que deben seguir jugando los convenios de empresa; lo erróneo sería centrarse exclusivamente en estos últimos.

Indiscutiblemente, el anterior objetivo enlaza perfectamente con el necesario avance desde INTERSINDICAL CANARIA para lograr el carácter de “sindicato más representativo” en nuestro país, en orden a poder estar presente en la negociación colectiva de todos los ámbitos de la producción y de los servicios y, desde ella, contribuir a la definición del MCRL.

c) Bonificación en los costes de desplazamiento y subvención para el alojamiento de trabajadores y trabajadoras desplazados geográficamente

d) Reconocimiento de las peculiaridades del proceso industrial en Canarias, mediante la amortización del coste de la seguridad social del personal de empresas industriales canarias, tanto en la cuota a abonar por parte de las empresas como por los trabajadores y trabajadoras. Así como una partida específica para el coste de formación de personal industrial.

e) Reconocimiento del sector de la pequeña y mediana empresa, mediante un apoyo económico a la formación continua del personal y al pago de la seguridad social. De igual manera que un apoyo explícito al sector agrario mediante una modalidad contractual bonificada mediante cuotas de la seguridad social y reconocimiento y potenciación de la figura del autónomo en dicho sector.

f) Incremento de las figuras de la Reserva de Inversiones Canarias, para la estabilidad en el empleo de Canarias.

g) Potenciación en la contratación de residentes canarios de más de cinco años, mediante la bonificación en pagos de impuestos y seguridad social a las empresas.

2º.- Necesidad de establecer lazos estables con todas aquellas realidades sindicales antisistema, es decir:

- En el marco mundial: Federación Sindical Mundial e I.D.C.
- En el marco del Estado español: LAB, Confederación Intersindical, S.A.T., C.S.I., Intersindical de Catalunya, Intersindical Alternativa de Catalunya, C.I.G.
- En el marco de Canarias: Aquellas que asuman el Marco Canario de Relaciones Laborales.

En orden a una vigilancia y contestación conjunta a través de las movilizaciones a las que se pueda llegar en contestación de las reformas laborales que surjan a raíz de la flexiseguridad.

3º.- Posiciones firmes en la negociación colectiva:

Es más que evidente que la negociación colectiva es el escenario donde se enfrentan intereses contrapuestos de clase por ser escenario claro de disputa de poder. En las circunstancias antes descritas, el escenario que tenemos delante para esa disputa de poder a través de la negociación colectiva para el 2008, mantiene graves condicionantes para las clases trabajadoras que juegan en su contra.

Es por ello la necesidad, ahora más que nunca, de acudir a la negociación colectiva con una posición de firmeza y de no entreguismo. Ante ello, algunas características acerca de cómo acometer la negociación colectiva:

- Mantener el convencimiento que no estamos obligados a firmar todo aquello que la Patronal nos ponga delante en la mesa de negociación. Ahora más que nunca, no somos los trabajadores y las

- Procesos de negociación cortos. Si comprobamos que la Patronal no tiene intención de llegar a acuerdos con contenidos dignos para los trabajadores y trabajadoras, plantear movilizaciones. Dejar pasar tiempo en la mesa de negociación no conduce a nada.
- Necesidad, también ahora más que nunca, de realizar una negociación colectiva implicando al máximo a nuestras secciones sindicales en particular y, en general, a las plantillas que estén en proceso negociador. En orden a facilitar la implicación de las mismas a la hora de plantear la plataforma reivindicativa del convenio en cuestión, como a la hora de movilizar en defensa de la misma cuando se produzcan atascos.
- Desbordar las plataformas reivindicativas de los sindicatos del sistema, ganando en las Asambleas de trabajadores y trabajadoras unas plataformas dignas que recojan lo substancial de las líneas que a continuación se plantean.
- Potenciación de las Asambleas de trabajadores como instrumentos propios de la autogestión y, en consecuencia, de la toma colectiva de decisiones que van a afectar a las condiciones laborales de los empleados y empleadas.

A continuación se expresan los aspectos fundamentales para la Negociación Colectiva en los próximos cuatro años.

1º.- Vigencia temporal de los Convenios Colectivos.

Al definir la Negociación Colectiva desde una perspectiva de poder, la definiremos como aquel mecanismo que produce la regulación de poder entre dos partes en permanente conflicto de intereses contrapuestos : Movimiento Obrero – Patronal. A través de dicha confrontación, dependiendo de la fuerza que posea por las partes, se llegan a unos compromisos formales o a otros.

Es por ello que la Patronal, en este aspecto, ha convertido en un tema de tipo estratégico y objetivo prioritario el siguiente, la lucha por un ámbito temporal dilatado de duración de los Convenio Colectivos (tres – cinco años), en orden a evitar escenarios de confrontación y generar escenarios de paz social a largo plazo.

Hay que tener en cuenta que los convenios de larga duración no son garantizadores de nada, la Patronal tiene mecanismos diferentes para alterar las condiciones del convenio en vigor: expedientes de regulación de empleo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, etc... Sin embargo los sindicatos estamos atados de pies y manos para cambiar cualquier tema que se recoja en convenio colectivo, ya que la huelga convocada por ese objetivo será considerada ilegal y, por tanto, inviable. (Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo; artículo 11.c: *“La huelga es ilegal cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo.”*)

Desde nuestra perspectiva sindical, nos interesa justo lo contrario a la estrategia de la Patronal, es decir, ámbitos temporales cortos, no sobrepasando un ámbito temporal de 2 años; máxime en un período, como el actual de inestabilidad económica.

Hay que hacer una excepción en aquellos convenios de buenas condiciones laborales, que nos interesan alargarlos en el tiempo.

2º.- Ámbito temporal, y denuncia del Convenio.

El presente convenio tendrá una vigencia de --- años, iniciando su comienzo, independientemente de la fecha de su firma, de la de su homologación por la Autoridad Laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, desde el día uno de Enero de ---- hasta el día treinta y uno de Diciembre de ----.

El presente convenio se prorrogará de año en año, siempre que no se denuncie por cualquiera de las partes con la antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de vencimiento señalada anteriormente ó respecto de cualquiera de sus prórrogas.

Efectuada denuncia o no denunciado el mismo por alguna de las partes, continuarán en vigor la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio o de sus prórrogas hasta la entrada en vigor de la nueva normativa que lo sustituya.

En el supuesto de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales del Convenio se incrementará en la misma medida en que lo haya hecho el IPC más alto entre el del Estado Español y de Canarias, en el conjunto estatal de los 12 meses anteriores a su terminación ó de cualquiera de sus prórrogas.

3º.- Cláusula previsor de incumplimientos.

En orden a prever casos de incumplimiento en materias pactadas en el Convenio Colectivo, establecer en el cuerpo del mismo:

“Si la parte empresarial incumpliera las obligaciones que se establecen en el texto del presente convenio, la otra parte podrá exigir, ante la jurisdicción competente, el cumplimiento de lo pactado, así como también, una indemnización en función a los perjuicios causados por el incumplimiento.”

A tener en cuenta que si la parte empresarial ofrece como contrapartida que la misma cláusula deberá existir con respecto a la parte social, es preferible renunciar a este punto. La razón es evidente, se daría poder al empresariado, por ejemplo, en el caso de inasistencia injustificada al trabajo, aparte de la sanción que esté establecida en el capítulo de faltas y sanciones, para solicitar una indemnización por retraso en la evacuación del trabajo y sus correspondientes pérdidas.

3º.- DESPIDOS: GARANTÍA EN EL PUESTO DE TRABAJO.-

En orden a la garantía para el trabajador o trabajadora que así lo desee para la permanencia en su puesto de trabajo, en caso de despido nulo o improcedente, pactar:

“Si el Juzgado de lo Social declarase nulo o improcedente el despido de un trabajador/a decretado por la Empresa, el trabajador /a podrá optar por continuar en la Empresa, viniendo ésta obligada a readmitirlo, debiendo abonar la misma los salarios de tramitación, respetándole el puesto de trabajo, funciones y tareas, retribuciones y cualquier derecho o acción inherente al puesto de trabajo.

También podrá optar el trabajador/a en la circunstancia citada, despido nulo o improcedente, por percibir la indemnización que por el Juzgado de lo Social se señale, cesando, en este último caso, como trabajador/a de la Empresa.

La misma obligación asumirá la Empresa para el supuesto de que recurrida la sentencia de instancia declarando el despido procedente, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias o el Tribunal Supremo de Justicia la revocase, declarando nulidad o improcedencia de la decisión ordinaria de despido.

La Empresa se obliga en ambos casos, despido nulo o improcedente, a abonar al trabajador o trabajadora los salarios que medien entre el despido y la readmisión.”

4º.- Reparto del trabajo. Jornada laboral.

4º.1.- En orden a un reparto del trabajo, propiciando el máximo de incorporación de personas al empleo, los siguientes aspectos:

- Jornada semanal de 35 horas sin reducción de haberes. En caso que el impacto de dicha medida lo hiciese impracticable, reducir la jornada de 40 horas de forma gradual. En ningún presupuesto aceptar reducción de jornada por aumento de productividad, dado que la dejaría sin efecto en orden a provocar más empleo.
- Eliminación de las horas extraordinarias, forma de solapar una infradotación de personal por la empresa y abaratar costes.
- Establecer una cláusula que tipifique con exactitud cuáles son las horas extras estructurales (es decir, aquellas horas que, excediendo de la jornada continua de trabajo, vienen motivadas por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por cambios de turno o para mantenimiento) y las de fuerza mayor.
- Creación de una Comisión Paritaria (Patronal – Representación de los trabajadores/as) de control mensual de las horas estructurales.

- Eliminar la posibilidad de trabajos a destajos (típicos en la construcción; p.ej: los yesistas que cobran por número de metros realizados y no por jornada de trabajo).
- Eliminar la posibilidad del pluriempleo.
- Combatir la tendencia al alargamiento de la vida laboral por encima de los 65 años. Establecer cláusulas que favorezcan la jubilación anticipada en condiciones dignas para las personas empleadas.

4º.2.- Siempre que la jornada laboral diaria exceda de las 5 horas se establecerá un período de descanso de 20 minutos en general y, en particular, 30 minutos para trabajadores/as menores de 18 años (el E.T. fija 15 minutos a partir de 6 horas y 30 minutos para trabajadores/as menores de 18 años), siendo considerado tiempo de trabajo efectivo.

4º.3.- Si las circunstancias del trabajo requieren un aseo especial, el trabajador trabajadora deberá abandonar el puesto de trabajo con la debida anterioridad que le posibilite el citado aseo, teniendo el tiempo empleado para ello la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

4º.4.- En consecuencia con lo anterior, una vez fijado el calendario laboral anual (luego veremos este tema), incluir la jornada anual una vez realizados los correspondientes cálculos.

4º.4.- Calendario Laboral: deberá contener los siguientes aspectos, a saber:

- Distribución de la jornada laboral.
- Días festivos.
- Vacaciones.

5º.- INGRESOS, ASCENSOS Y PERIODO DE PRUEBA.-

Todo tipo de ingreso o ascenso en la empresa, ha de hacerse mediante concurso-oposición, calificando dicho concurso-oposición un tribunal compuesto por miembros en igual número designados por la Empresa y el Comité de Empresa.

Dentro del sistema de promoción profesional establecido, podrá requerirse la realización de cursos de capacitación, como requisito necesario para optar a determinadas categorías. La Empresa y el Comité de Empresa confeccionarán conjuntamente la organización de dichos cursos, garantizando la posibilidad de realizarlo a toda aquella persona que tenga opción a la plaza objeto de concurso.

La Empresa, en cada caso de concurso oposición, publicará las bases atendiendo a los puntos siguientes:

- Denominación de la plaza/s afecta/s a concurso.
- Plazo de inscripción.
- Condiciones exigidas para la presentación.
- Fecha y hora del examen teórico y práctico.

- Publicación del contenido detallado de las pruebas.
- Sistema de calificación de las pruebas. Méritos a contemplar y baremo de puntuación.

Tendrá especial consideración como mérito, el currículum personal de la persona concursante (ingreso) y del expediente personal (ascenso).

El plazo máximo de impugnación será de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de las listas de las personas aprobadas.

Al no cubrirse la plaza por los mecanismos de promoción interna, ésta pasaría a oferta pública.

Todo aquel trabajador/a de la Empresa que no haya salido de la misma por despido disciplinario, siempre y cuándo no contradiga la Legislación vigente y en su período activo no tuviese en su expediente comportamientos antiprofesionales reiterados, en el caso de realizarse Concurso-Oposición para admitir personal, podrá concurrir a dicho Concurso-Oposición si reúne los requisitos para ello demandados.

6º.- TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA.-

7.1.- Categoría superior:

El reemplazo, como realización total completa durante la jornada, de trabajos asignados a categoría superior en sustitución de los correspondientes a los del trabajador/a, sólo podrá acordarse, por escrito, por la Dirección de la Empresa, o por las personas en quién ésta delegue expresamente, dando cuenta de ello en todo caso al órgano unitario de representación legal de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que reemplazan, durante dicho período se sujetarán al mismo régimen de jornada, descanso, retribución y condiciones generales de la categoría reemplazada y tendrán, recíprocamente, las obligaciones y responsabilidades propias de la nueva función.

En los supuestos de reemplazos, motivados por necesidades urgentes, la Empresa convocará obligatoriamente el Concurso pertinente en el plazo máximo de tres meses a partir del inicio del reemplazo.

Los trabajadores /as que desempeñen funciones de categoría superior durante más de seis meses consecutivos no tendrán derecho a consolidar la categoría correspondiente a tales funciones, siempre que esta sea por sustitución de larga enfermedad, excedencia, permisos no retribuidos, maternidad, sanciones.

7.2.- Categoría inferior:

La empresa podrá asignar a sus trabajadores /as cometidos de categoría inferior, cuando se den las circunstancias de necesidad perentoria

que hagan precisa dicha asignación, debiendo comunicarlo al órgano unitario de representación legal de los trabajadores/as.

En estos trabajos de inferior categoría, no podrá ser ocupado el mismo trabajador/a por un período superior a treinta días laborables en el plazo de un año.

Durante el tiempo que permanezca en esta situación, el trabajador/a afectado percibirá los emolumentos de su categoría.

Cuando el trabajador/a solicite o acepte voluntariamente dicho trabajo, no habrá límite de permanencia y sus remuneraciones serán las que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

7º.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Los trabajadores/as que cursen estudios en cualquier centro de enseñanza oficial, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para asistencia a exámenes.

La Empresa se comprometerá a impulsar, dentro de los cauces que las leyes establecen en materia de formación profesional, el acceso a cursillos o cursos que permitan un mayor grado de especialización y perfeccionamiento en las funciones del personal de la empresa o su posible ascenso.

En cualquier actividad de formación profesional (cursos, cursillos, seminarios, etc.) que se realice a iniciativa de la empresa, y no pudiendo asistir la totalidad de la plantilla de la/s categoría/s profesional/es a la/s que se vaya a impartir la actividad de formación, la elección se realizará mediante concurso-oposición. Dicho concurso oposición, se calificará mediante un tribunal con igual composición que la que se define para Ingresos y Ascensos.

La formación profesional se planificará anualmente, llegando a acuerdo Empresa-Comité en las actividades a realizar, en un plazo máximo de tres meses contados a partir de la firma del presente Convenio. Los cursos programados con posterioridad serán también pactados entre la Empresa y el Comité.

Trimestralmente la empresa informará a la representación legal de los trabajadores/as las actuaciones en materia de formación que se estén desarrollando.

El coste de dichas actividades de formación será sufragado por la Empresa.

La asistencia a las actividades de formación profesional tendrá consideración de trabajo efectivo, debiendo realizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral de la mayoría de los asistentes. En caso de suponer desplazamiento, se abonará por la Empresa a las personas que participen los gastos de viaje y dietas correspondientes.

En caso de que por exigencias de implantación de nuevas tecnologías en la Empresa, fuera precisa la formación profesional fuera de la jornada de trabajo, el tiempo empleado será retribuido por la Empresa.

Los trabajadores estarán obligados a realizar todos los cursos que se programen por la empresa, formación, nuevas tecnologías, reciclajes, etc., pudiendo faltar a ellos solo por causas justificadas.

La empresa se compromete a realizar de forma conjunta con la representación legal de los trabajadores/as, en un plazo de tres meses desde la fecha de entrada en vigor de este convenio, un estudio sobre las necesidades formativas de sus trabajadores/as.

8º.- EXCEDENCIAS Y PERMISOS.-

a) Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Con una antigüedad mínima de un año ininterrumpido de servicio, se podrá solicitar y obtener excedencia con reserva de puesto de trabajo, por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

La reincorporación a su puesto de trabajo en ese período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, se producirá automáticamente al término de la excedencia interesada, no obstante, habrá de presentarse solicitud en tal sentido, por el trabajador/a afecto, con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de su término.

Si la empresa cubriera la vacante producida por el trabajador/a en situación de excedencia, deberá hacerlo mediante la contratación interina prevista en el artículo 15.1º.c del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que para dicha vacante exista una lista de aprobados pendientes de ingreso, se contratará para cubrir la misma, a la persona que por orden de lista le corresponda.

b) A partir de los cinco años de excedencia con reserva de puesto de trabajo, establecido como periodo máximo de excedencia en el párrafo primero de este artículo, el trabajador/a podrá solicitar una excedencia especial, hasta llegar a los diez años de duración, con las siguientes condiciones:

- El trabajador/a deberá contar, al menos, con una antigüedad en la empresa de cinco años, sin computar los períodos de excedencia.
- En la situación de excedencia especial, es decir a partir del quinto año, el trabajador/a conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjera en la empresa.
- No obstante lo anterior, el trabajador/a deberá presentar solicitud de reincorporación, si fuera esa su intención, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia especial. De no ser así, se entenderá que

c) Excedencia forzosa por cargo sindical:

Aquellas personas que ostenten cargos de representación sindical, estarán si lo solicitan en situación de excedencia con reserva de su puesto de trabajo y acumulación de antigüedad durante el tiempo que dure su mandato. Deberán solicitarlo una vez terminado éste y reingresarán en la empresa a las 48 horas de solicitud al respecto.

d) Licencias no retribuidas.

d.1.- Se podrá solicitar y obtener de la Empresa, siempre que se tenga una antigüedad mínima de seis meses, licencia no retribuida por un período mínimo de seis días y máximo de seis meses con los siguientes condicionantes:

- Este derecho no podrá ejercerse más de una vez por año.
- Una vez dado término al permiso aquí regulado, el trabajador podrá acogerse a la excedencia recogida en el apartado a) de este mismo artículo.

d.2.- Licencia no retribuida por el tiempo necesario para solventar una situación de peligro para la integridad física de la mujer trabajadora producto de la violencia doméstica, siendo las condiciones las siguientes:

- Se podrá solicitar licencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo, efectiva a las 24 horas de solicitarse, por el tiempo necesario para solventar la situación de peligro.
- Su reingreso en la empresa será inmediato al ser solicitado por la trabajadora.

d.3.- Salvaguarda del puesto de trabajo por condena:

En caso de condena de privación de libertad por la autoridad judicial a algún trabajador/a de la Empresa, a excepción de los presupuestos de delitos de racismo, violencia de género, pederastia o por actividades del trabajador/a en contra de los intereses de la Empresa, ésta reservará el puesto de trabajo durante el cumplimiento de la misma, obligándose a la readmisión al ser solicitado por la persona afectada en el plazo máximo de 15 días de su cumplimiento.

e.- Licencias retribuidas:

Aparte de las ya clásicas recogidas en casi todos los Convenios (nacimiento, acogida, nupcialidad, etc.) recoger otros presupuestos de licencias retribuidas en presupuestos tales como:

- Asistencias a consultas médicas para rehabilitación y desintoxicación.
- Ausencias del puesto de trabajo de personas empleadas obligadas a cumplir con la normativa de extranjería (aunque

- Revisar el conjunto de permisos y licencias ya recogidas para adecuarlas a la Ley de conciliación de la vida familiar y personal, así como, también, a la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Cinco días de permiso retribuido en el supuesto de ruptura del marco convivencial por separación del trabajador/a de su cónyuge o conviviente sentimental.
- En el supuesto de concurrir el supuesto que provoca licencia retribuida estando el trabajador/a en el disfrute del período vacacional, se prolongará el mismo en el número de días remunerados que se destine a la circunstancia causante.
- El tiempo indispensable para que el personal a cuenta y dependencia de la Empresa pueda acudir a exámenes para la obtención de titulación oficial, tanto de tipo académico como profesional.

9º.- Combatir la precariedad en el puesto de trabajo.

En este apartado nos remitimos al texto aprobado en el Congreso Confederal Nacional Extraordinario de INTERSINDICAL CANARIA celebrado en Santa maría de Guía (Gran Canaria) los pasados días 18 y 19 de octubre de 2002. Textos que recogían las conclusiones de la I Conferencia Confederal Nacional de Acción Sindical. Su contenido sigue teniendo plena actualidad y vigencia al no haber existido cambios en positivo en materia de precariedad laboral. Los textos de referencia son los que se exponen a continuación en este epígrafe.

En la actividad sindical nos encontramos cotidianamente con la escasa calidad del empleo en el actual mercado laboral, al estar profundamente marcado por la precariedad. Este fenómeno, creciente, tiene su matriz en las diversas reformas laborales que, muchas de ellas con la complicidad de CC.OO y UGT, han propiciado la falta de estabilidad en el empleo, con el consiguiente efecto desmovilizador para los trabajadores y trabajadoras y, también, con la consiguiente pérdida de calidad de vida. Por ello, uno de los retos centrales a abordar en la negociación colectiva y, en la actividad sindical en general, es la lucha contra la precariedad en el empleo.

Esta falta de estabilidad en el empleo, logrado a través de la utilización fraudulenta y abusiva de la contratación temporal, con el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, solapa puestos de trabajo indefinidos mediante contratación temporal.

Independiente de medidas que se pueden y deben acometer desde la negociación colectiva, más adelante entraremos en ello, existe el mecanismo de control sobre la contratación que supone la Inspección de Trabajo. El Real Decreto Ley 5/2000, por el que se regulan las infracciones y sanciones en el orden social, atribuye la competencia de control de las contrataciones a la Inspección de Trabajo. Es evidente que desde INTERSINDICAL CANARIA no

se ha realizado sobre la Inspección de Trabajo la suficiente presión, error a corregir, como para forzar en ella una actitud más activa en el control y limitación de la contratación temporal. El anteriormente referido Decreto cita textualmente como infracción grave: "...la trasgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados en la negociación colectiva".

En este sentido desde INTERSINDICAL CANARIA se deberá llevar acciones legales ante la Inspección de Trabajo cuando se esté en posesión de sentencias judiciales de despidos improcedentes o nulos, al objeto de que se impongan a las Empresas por dicha autoridad sanciones administrativas.

Desde INTERSINDICAL CANARIA hemos de esgrimir la reivindicación de la participación institucional de las organizaciones sindicales en la Inspección de Trabajo.

En la negociación colectiva se deben adoptar medidas que contribuyan a superar la precariedad en el empleo y que podríamos agrupar en tres apartados:

- A) Limitación del encadenamiento de contratos.
- B) Reforzar el principio de causalidad.
- C) Garantizar la de igualdad de derechos con independencia de la modalidad contractual.

A) LIMITACIÓN DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS.

De todos y todas es conocido que el Estatuto de los Trabajadores establece para la empresa la obligatoriedad de informar a la representación sindical al menos trimestralmente sobre las previsiones de contratación, modalidad y número. Pues bien, exigir la satisfacción de este derecho en el marco de las empresas.

En la negociación colectiva establecer porcentajes máximos de temporalidad en proporción al volumen de plantilla.

Establecer en los convenios la conversión automática en contratos indefinidos de aquellos que hayan sido temporales durante el tiempo que se fije en convenio con criterios de razonabilidad. Desde esta perspectiva explicitamos a continuación algunas propuestas al respecto:

- Si un puesto de trabajo ha sido cubierto mediante contratación temporal, excluyendo los contratos por interinidad, durante 14 meses en un período de 24 meses, sólo será posible su nueva cobertura mediante un contrato indefinido.
- Contrato de interinidad: Introducir en la negociación colectiva una cláusula que impida la amortización de plazas tras la baja definitiva de la persona o personas sustituidas bajo la fórmula de contrato de interinidad, pasando automáticamente dicha plaza o plazas a ser cubiertas por el o los contratados interinamente a ser contratado o contratados indefinidamente.

Establecer y regular en la negociación colectiva la preferencia de acceso a vacantes para el personal eventual de la empresa. De esta manera se superaría los efectos nocivos de la reforma laboral de marzo de 2001, en la que se establece exclusivamente el derecho a la información de las plazas vacantes, pero sin asumir ninguna preferencia de contratación indefinida para el personal eventual.

Establecer y regular en la negociación colectiva la conversión en contratos indefinidos de tantos contratos eventuales como jornadas anuales hayan sido realizadas bajo la fórmula de horas extraordinarias.

B) REFORZAR EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

B.I.) Contratos de obras o servicios determinados y contratos por circunstancias del mercado o acumulación de tareas.

Los contratos con referencia a causalidad más empleados en la práctica habitual del mercado de trabajo son: Por un lado el contrato de obra o servicio determinado y el contrato eventual por acumulación de tareas.

En el primero de ellos, obra y servicio determinado, el marco legal remite a la negociación colectiva sectorial estatal y de ámbito "inferior", incluidos los convenios de empresa, la posibilidad de regular que tipo de contratos pueden ser cubiertos por esta modalidad contractual; por ello, también se puede establecer en la negociación colectiva que trabajos por sus características no deben ser cubiertos con este modelo de contrato. En el segundo de ellos, eventual por acumulación de tareas, el marco legal establece que por convenio colectivo (sin especificar ámbito del mismo; por tanto, estatal, autonómico, provincial y de empresa) se puedan fijar las actividades a cubrir mediante este tipo de contrato, así como "... la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa...".

Lo definido anteriormente, nos lleva a la consideración de algunas medidas a adoptar en la negociación colectiva en orden a reforzar la causalidad, a saber:

- Vetar la utilización del contrato de obra o servicio determinado para los trabajadores y trabajadoras de contrata y subcontratas para la realización de trabajos permanentes de la empresa principal. Conocido es la existencia de una práctica generalizada de utilización de este contrato temporal, haciéndose coincidir su duración con la vigencia de la contrata o subcontrata, a pesar que en la mayoría de los casos la contrata o subcontrata realiza trabajos permanentes de la empresa principal. ¿Cuál es la razón empresarial para esta práctica? : Hacer recaer y trasladar a los trabajadores y trabajadoras riesgos que debería acometer la patronal con coste cero; riesgos tales como la pérdida de clientes, descenso de las actividades contratadas u otras que, en el marco legal se ofrece

- En los supuestos de incrementos del nivel de actividad con carácter periódico y estacional y, por tanto, previsibles dentro de la actividad empresarial, vetar la utilización del contrato de acumulación de tareas.
- En orden a evitar el solapamiento de plantillas insuficientes por las empresas, establecer la proporción limitativa entre la plantilla de la empresa y el número máximo a realizar de contratos por acumulación de tareas.
- En la última reforma laboral de marzo de 2001, con efectos de aplicación el 01-01-2002, se establece una nueva fórmula de contratación temporal de inserción en el marco de las administraciones públicas y de las entidades sin ánimo de lucro. Dicha fórmula de contratación temporal tiene como finalidad: "... realizar una obra o servicio de interés general o social. Como medio de adquisición de experiencia laboral de mejora de la ocupabilidad del desempleado participante...". Por otro lado, aparte del carácter temporal, este contrato reconoce menos derechos que el contrato temporal ordinario; en cuanto a salarios se excluye de la tabla salarial del convenio colectivo aplicable en atención al puesto de trabajo; la retribución será "... la que se acuerde entre las partes...".

Esta nueva fórmula de contratación temporal, habrá que vetarla puesto que supone una nueva ruptura del principio de causalidad, ya que la justificación de la temporalidad no se basa en la necesidad de hacer frente a trabajos temporales, sino como "... medio de adquisición de experiencia laboral...". Por ello, habrá que vetar en la negociación colectiva el uso del mismo.

- Limitar la utilización de los contratos de formación, utilizándose sólo para puestos de trabajo que exijan una determinada cualificación, en orden a evitar que sean utilizados con la finalidad de obtener mano de obra barata.

Aunque ya hemos hecho referencia al tema de las contrataciones y subcontratas, ahora realizamos una especial mención a dicho tema por su importancia. La primera valoración a realizar es la generalización de esta práctica empresarial, no sólo en el sentido inicial, realización de tareas auxiliares y de servicios de la empresa principal, sino también para una parte del proceso productivo que la empresa principal externaliza. Este fenómeno de generalización ha traído consigo el que las empresas que actúan en la subcontratación hayan generado un espacio propio de precariedad en el empleo, constituyéndose en un instrumento idóneo para huir de la aplicación del convenio colectivo de la empresa principal y para la realización, por tanto, de los mismos trabajos con menores costes laborales. Los principales problemas generados por la subcontratación son los siguientes:

- Falta de estabilidad en el empleo por la utilización generalizada del contrato de obra o servicio determinado, condicionado,

- Carencia de representación sindical y dificultad para realizar procesos de elecciones en un marco en el que la totalidad de la plantilla tiene contrato temporal.
- Falta de convenio colectivo aplicable, lo que implica condiciones laborales muy inferiores a la de los trabajadores y trabajadoras de la empresa principal.

Es por ello que se proponen las siguientes medidas:

- Ya mencionado anteriormente, vetar la modalidad de contrato de obra o servicio determinado para trabajadores y trabajadoras integrantes de la contrata que tengan por objeto la realización de trabajos permanentes de la empresa principal.
- Inclusión de la cláusula de subrogación entre las obligaciones a exigir por parte de la empresa principal a las contratas. En el caso de las Administraciones Públicas esta exigencia se deberá incluir en el pliego de condiciones a cumplir por las empresas que optan a su contratación.
- Incluir que las empresas subcontratadas que carezcan de convenio colectivo, y mientras no lo tengan, deberán aplicar las tablas salariales y la jornada vigente en la empresa principal. En el caso de las Administraciones Públicas, incluir esta cláusula en el pliego de condiciones.
- Identificar en el convenio aquellas actividades que no serán objeto de subcontratación.

B.II.) Contratos a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial, sin ningún género de dudas, es el más afectado por la última reforma laboral. Algunas consideraciones al respecto:

- Este contrato, tras la reforma de marzo del 2001, es todo aquel contrato que no tenga la jornada completa que se realiza en la empresa. Antes de la reforma sólo tenían la consideración de contrato a tiempo parcial aquellos con jornada inferior al 77 % de la jornada completa.
- Se impone la flexibilidad horaria. Se establece que "... en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución...", pero la reforma ha eliminado la obligación que antes existía de fijar en el contrato "... su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días que al trabajador deberá prestar sus servicios...". Por lo tanto tras la reforma, se pretende que la persona contratada a tiempo parcial esté a la más absoluta disposición de las necesidades de la empresa.

- El contrato a tiempo parcial con carácter de indefinido otorga además a la empresa la posibilidad de pactar con la persona contratada la realización de más horas que las inicialmente previstas en el contrato (horas ordinarias) mediante lo que denominan horas complementarias. La regulación legal establece que las horas complementarias a pactar en el contrato no podrán suponer más del 15 % de las horas ordinarias, pero remite a la negociación colectiva de ámbito sectorial y en su defecto de ámbito inferior, la posibilidad de aumentar el número de horas complementarias hasta un tope del 60 % de las horas ordinarias. Se establece que las horas complementarias pactadas se distribuirán y se realizarán según disponga el convenio colectivo y el “pacto” con la persona contratada. El trabajador y trabajadora serán preavisados con 7 días de antelación a la realización de las horas complementarias.
- Con todo ello, nos podemos encontrar tras la reforma con contratos a tiempo parcial pero en los que la suma de la jornada ordinaria y las horas complementarias pueda ser casi la jornada completa (por ejemplo: el 95 % de la jornada completa), con el atractivo para la patronal de tener ante sí la más absoluta posibilidad de exigir flexibilidad horaria.

Medidas a tomar en la negociación colectiva para paliar, en parte, las consecuencias nocivas del contrato a tiempo parcial:

- Dejar el mínimo legal del 15 % de horas complementarias y oponernos al incremento de dicho porcentaje.
- Aceptar el incremento de número de horas complementarias por encima del mínimo legal, 15 %, a cambio de que un porcentaje de las realizadas en el año se consoliden, en el año siguiente y sucesivos como ordinarias. Es decir, que las horas complementarias sirvan, al menos, para ir acrecentando la jornada ordinaria parcialmente contratada.
- En cualquiera de los dos escenarios anteriores, será necesario en convenio regular la realización y distribución de las horas complementarias, limitando al máximo la libre disposición que de ellas pueda pretender la patronal, en orden a evitar al máximo la flexibilidad horaria. La falta de su regulación en convenio deja su regulación al “pacto” con la persona contratada, que es tanto como decir a criterio de la empresa.
- Garantizar y regular en convenio la prioridad de las personas contratadas a tiempo parcial para el acceso a las vacantes a jornada completa. La Ley dispone una preferencia para quienes lleven tres años a tiempo parcial, para la cobertura de aquellas vacantes correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. No se garantiza la prioridad al establecerse que dicha preferencia “... deberá ser tomada en consideración, en la medida de lo posible...”.
- Hay que considerar que la preferencia a articular a favor de las personas contratadas a tiempo parcial para la cobertura de

- En el supuesto de consecución de reducción de jornada, proteger la jornada de los contratados o contratadas a tiempo parcial, de tal forma que se realice la readecuación de su jornada y salario respecto a la nueva jornada pactada.

C) GARANTIZAR LA IGUALDAD DE DERECHOS CON INDEPENDENCIA DEL MODELO CONTRACTUAL

Ante la tendencia patronal de querer avanzar hacia convenios A y convenios B, siendo el convenio A el que se aplica a la plantilla de determinada empresa existente en determinado momento y, convenio B el aplicable a la plantilla que sobreviene a posteriori, hemos de tener radicalmente claro la defensa de los mismos derechos salariales y sociales para todos los trabajadores y trabajadoras, independiente de cual sea su vínculo contractual y el momento de su contratación.

10º.- Defensa del derecho de huelga.

Aunque parezca una discreción, una breve y telegráfica reseña histórica reciente referida a la conflictividad en el sector de transporte de viajeros y accidentados a través de ambulancias y sus consecuencias.

El número de trabajadores y trabajadoras de este subsector en el marco de Canarias es el de, aproximadamente, 2000. El 16 de abril de 2007 se inicia una huelga a nivel nacional canario. Objetivo: Lograr un Convenio Colectivo nacional canario que regule las condiciones de trabajo de sus trabajadores/as y que los situase en la media de retribuciones y jornada de trabajo del Estado español. Las diferencias se centraban en las siguientes: media estatal retributiva / mes: 1350 euros, Canarias: 800 euros/mes; jornada semanal media/estatal: 8 horas/día, Canarias: 12 horas/día. En esta etapa la huelga afecta a todos los lunes, miércoles y viernes.

EL 28 de mayo de 2007 la huelga se convierte en indefinida y materializada de forma ininterrumpida (todos los días de la semana, incluidos domingos). La huelga finaliza el 8 de agosto de 2007 con un Laudo del Gobierno de Canarias de obligado cumplimiento. El laudo provoca avances significativos en materia económica y estancamiento en la reivindicación con respecto a jornada.

La posición del empresariado del sector es reaccionar con extrema dureza. Se producen más de 100 sanciones de suspensión de empleo y sueldo a los trabajadores y trabajadoras y más de 100 despidos.

El Comité de Huelga estaba formado por 7 compañeros y compañeras

de la provincia de Santa Cruz de Tenerife y 5 de la provincia de Las Palmas.

Los cinco compañeros del Comité de Huelga de la provincia de LaS Palmas son designados, al tomar la huelga el carácter de indefinido, para los servicios mínimos con la clara intención de decapitar la dirección de la huelga en dicha provincia. En el mes de junio, por ejemplo, se les asigna a dichos miembros 26 jornadas de trabajo como servicios mínimos.

Los compañeros lo entienden abusivo y no los hacen. Son despedidos. Hay que considerar que la categoría profesional de la que formaban parte dichos compañeros del Comité de Huelga de la provincia de Las Palmas era la de camilleros – conductores. De la empresa de procedencia de dichos compañeros, tenía una plantilla de 600 personas de dicha categoría profesional.

1ª sentencia de 20 de noviembre de 2007: Magistrado – Juez de lo Social número 6 de Las Palmas: Despido procedente. Pendiente las sentencias de los otros cuatro compañeros.

Hija de ruta futura para el empresariado: Huelga – Servicios mínimos para los miembros del Comité de Huelga. Si no se hacen: despidos. Graves consecuencias para el movimiento obrero en Canarias debilitando las huelgas futuras.

Por todo ello, se hace indispensable introducir en los Convenios Colectivos la siguiente cláusula: En el supuesto de ejercitarse por los trabajadores y trabajadoras el derecho constitucional a la huelga, las personas designadas para el Comité de Huelga, no podrán ser designados para los servicios mínimos salvo que en la categoría profesional de las mismas no existan disponibles otras que pudieran realizarlos.

11.- Incrementos salariales.

Ya hemos expuesto los profundos desequilibrios en la distribución de la riqueza producida colectivamente en el marco de Canarias y la escasa dimensión social que la misma ha tenido. Es por ello que la negociación colectiva ha de jugar un papel importante como instrumento de reparto reequilibrador de la riqueza.

En orden a ello, negociar teniendo como base el I.P.C. canario más x puntos. Para evitar las diferencias exageradas de retribución entre las distintas categorías profesionales, tender a unos incrementos salariales mixtos (porcentaje mínimo para todas las personas trabajadoras, más un plus para las categorías profesionales más desfavorecidas).

12.- Incapacidad temporal.

Incorporar al convenio colectivo cláusulas que prevean que en todos los supuestos (I.T. por enfermedad común o profesional, accidente de trabajo, accidente común) que la empresa complemente hasta el 100 % de lo

establecido en convenio (tanto en las 12 mensualidades como en las pagas extras).

En caso de no ser posible, al menos, conseguir la complementación hasta el 100 % en los siguientes casos:

- Accidente de trabajo (incluido el producido in itinere) y enfermedad profesional.
- Hospitalización y recuperación posterior en domicilio.
- Enfermedades cardíacas, oncológicas, hepáticas y renales.

13.- Planes de jubilación.

¿Destinar parte de la masa salarial a la promoción de planes privados de jubilación para los trabajadores y trabajadoras?.

14.- Subrogación.

Con el claro objetivo de poder garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de aquellas empresas que realicen prestación de servicios a terceros, ya sean a instituciones públicas como privadas, y lo hagan a través de concurso público o les sea adjudicado directamente, habrá que incluir en los pliegos de condiciones del concurso público o adjudicación directa una cláusula de subrogación como la que se expresa a continuación:

Al cesar la empresa en la prestación de servicios, la nueva empresa a la que se le asigne el mismo estará obligada a subrogar los contratos de los/as trabajadores/as que estén adscritos a dicho servicio y lugar de trabajo, sea cual sea el tipo de contrato que posea al tener, al menos, una antigüedad mínima de tres meses en el centro de trabajo.

En orden a evitar pérdida de empleo público a través de las privatizaciones, en ningún caso esta cláusula será de aplicación a las empresas públicas o a las distintas administraciones.

14.- Integración de trabajadores/as minusválidos/as.

Las partes firmantes del Convenio reconocen la importancia que para la integración social de las personas con minusvalías tiene su acceso al mundo del trabajo. En orden a ello y para favorecer dicha integración social, se acuerda, siguiendo el espíritu de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, mejorar el artículo 38-1 de la citada ley y que expresa literalmente:

“1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los

trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.”

Pasar el porcentaje legal del 2 al 3% de las plantillas asignados a trabajadores /as con minusvalía.

14.- Plazos de respuesta por la Empresa.

Fijar en 15 días el plazo máximo de respuesta por la Empresa a cualquier petición que reciba de los/as trabajadores/as, sus representantes legales o Delegados/as Sindicales.

14.- Aspectos varios.

Desde una perspectiva de protección social, introducir cláusulas que contemplen los siguientes aspectos, a saber:

- Ayudas al estudio para hijos/as de trabajadores/as.
- Ayudas al estudio para trabajadores/as por cuenta y dependencia de la empresa.
- Seguro de vida que cubra la muerte accidental, muerte natural, invalidez absoluta y permanente, invalidez para el ejercicio de la profesión habitual.
- Anticipos y préstamos.
- Ayuda por hijos/as disminuidos/as.
- Jubilación parcial y anticipada.
- Ayudas tratamientos médicos (gafas, ortodoncia, etc.).

14.- Derechos sindicales.

14.1. Crédito horario:

Los/as representantes unitarios de los/as trabajadores/as (delegados de personal, miembros de Comités de Empresa o de Juntas de Personal dispondrán de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación según el siguiente baremo:

- Hasta 100 trabajadores/as.....: 20 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as.....: 25 horas.
- De 251 a 500 trabajadores/as.....: 35 horas.
- De 501 a 750 trabajadores/as.....: 40 horas.
- De 751 trabajadores/as en adelante.....: 50 horas.

Los/as representantes unitarios de los/as trabajadores/as y en su caso de los delegados /as de Las Secciones Sindicales, podrán acumular las horas en uno/a o en varios/as de sus componentes, pudiendo quedar relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

14.2. Secciones Sindicales y Delegados/as Sindicales:

Sea cual sea el número de trabajadores/as de una Empresa, recoger en convenio la posibilidad de constitución de las Secciones Sindicales para aquellos sindicatos que obtengan, al menos, el 10% de representación en los órganos unitarios de representación.

En aquellas Empresas que tengan más de 100 trabajadores/as, las Secciones Sindicales que se constituyan tendrán los derechos recogidos en los Art. 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Además, las Empresas tendrán la obligación de suministrar el conjunto de medios materiales siguientes: local para la asistencia y atención a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras en general, mobiliario, material de oficina, ordenador, fax, teléfono, e-mail y acceso a Internet a su cargo.

En aquellas Empresas de hasta 100 trabajadores/as, las Secciones Sindicales que se constituyan tendrán sólo los derechos recogidos en el art.8.1 y 8.2.a de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales podrán nombrar Delegados/as Sindicales, siempre y cuando hayan obtenido el 10 % de representación sindical, según el siguiente baremo:

- Hasta 250 trabajadores/as.....: 1 Delegado/a Sindical.
- De 251 a 750 trabajadores/as.....: 2 Delegados/as Sindicales.
- De 751 a 2.000 trabajadores/as.....: 3 Delegados/as Sindicales.
- De 2001 en adelante.....: 4 Delegados/as Sindicales.

Los/as Delegados/as Sindicales de aquellas empresas de 101 trabajadores/as o más, en el supuesto de no formar parte de los órganos unitarios de representación, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los pertenecientes a los mismos.

Los/as Delegados/as Sindicales podrán asistir, con voz pero sin voto, a cuantas reuniones celebren los órganos unitarios de representación.

14.3.- Cuota sindical:

Los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato podrán solicitar de la Empresa el descuento de sus respectivas nóminas de la cuota sindical. La Empresa mensual y puntualmente, ingresará en la cuenta corriente del Sindicato en cuestión la suma de las cuotas de sus afiliados/as.

14.4.- Asamblea de trabajadores y trabajadoras:

Los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar una asamblea trimestral dentro de la jornada de trabajo y en las dependencias del centro de trabajo.

Será convocada por la representación unitaria de los trabajadores/as o por, al menos, el 25% de la plantilla. Estará presidida por la representación

unitaria. Podrán asistir asesores de los respectivos sindicatos presentes en los órganos de representación unitaria.

Fuera de la jornada de trabajo y sin afectar al normal funcionamiento del centro, podrán celebrarse cuantas se estimen oportunas y cumplan con los requisitos de convocatoria y tanto de trabajadores y trabajadoras en general como de las distintas Secciones Sindicales existentes.

En el caso de trabajo a turnos, se realizarán asambleas parciales, teniendo la consideración de una sola y se datará con la fecha de la primera parcial celebrada.

14.5.- Negociación Colectiva:

Tanto los miembros de la Comisión Negociadora en representación de los trabajadores y trabajadoras, como los Delegados/as Sindicales de las Secciones Sindicales con representación en la misma, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para el ejercicio de su tarea negociadora.

PINCELADAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Al respecto, en el pasado V Congreso Confederal Nacional, aprobamos lo siguiente;

Al margen de los aspectos generales planteados y viables para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público o del privado, existen una serie de aspectos específicos de los y las empleados y empleadas de las administraciones públicas que deben ser sistemáticamente incluidos en todas las plataformas que elaboremos para la negociación en las mismas.

- a) Homologación retributiva entre el personal laboral y funcionario.

El objetivo fundamental en las Administraciones Publicas en la última década ha sido la lucha contra la desigualdad retributiva. Bajo el principio de “A igual trabajo igual salario”, debemos seguir planteando como objetivo prioritario la homologación salarial.

- b) No a la privatizaciones.

La lucha contra las privatizaciones, es sin duda, un deber de la globalidad de la Confederación sin embargo la experiencia nos dice que en muchas ocasiones es posible incluir determinados aspectos de la misma en la negociación colectiva y, en cualquier caso, debemos evitar la pérdida de empleo público a través de la inclusión de cláusulas de garantía para trabajadores y trabajadoras de servicios que puedan ser privatizados.

- c) Estabilidad del personal laboral y oposición a las nuevas formas de contratación.

Hace mucho en las administraciones públicas primaba la figuración del funcionario o la funcionaria, o casi podemos considerarlos figuras a extinguir. La mayoría del personal de la totalidad de las mismas es personal laboral contratado, produciéndose una alta rotación contractual y haciendo depender, en muchas ocasiones los puestos de trabajo de los criterios de los políticos o políticas de turno. Recientemente, pero con mucha fuerza, han aparecido nuevas formas de contratación, son en su mayoría contrataciones de autónomos y autónomas y cesión ilegal de trabajadores o trabajadoras. La negociación colectiva debe ser un arma para combatir este tipo de contratación basura, determinando claramente las formas de acceso al empleo en cada una de ellas.

Junto a estos aspectos de negociación colectiva deben plantearse dos cuestiones de vital importancia en lo referente a la negociación en el ámbito de las AA.PP.:

Primero: La lucha por la aplicación real de los principios de la negociación colectiva. Hasta el momento la legislación determina que es suficiente la intención negociadora de la administración y no llegándose acuerdos la misma decide sobre los asuntos que estén sobre la mesa. Ello implica un hurto del derecho a la negociación.

Segundo: La determinación de ámbitos propios de Negociación Colectiva: Desde Madrid (Mesa General de la Función Pública) se imponen las condiciones "básicas", entre otras cuestiones las retributivas, de trabajo de los y las empleadas de las a.C., es necesario caminar en la línea de romper esa centralización de la negociación colectiva, impuesta por el Gobierno Central (y dócilmente asumida por nuestro gobierno autonómico) y las grandes centrales sindicales españolas.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.-

A continuación se relacionan los aspectos básicos y el conjunto de buenas prácticas que deben recogerse y tenerse en cuenta en la negociación colectiva desde la perspectiva de género para el próximo período.

CONVENIOS COLECTIVOS

- Incorporar el deber de negociar un plan de igualdad en todas las empresas que garanticen igualdad de trato entre hombres y mujeres a efectos de acceso al empleo, clasificación, promoción profesional, formación y retribuciones.
- Poner en marcha acciones positivas orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades.
- Incorporar en el convenio las cláusulas generales de igualdad y no discriminación recogidas en el ordenamiento jurídico.

- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas.
- Informar a todas las trabajadoras y trabajadores sobre el convenio al que están adscritos.
- Informar sobre las medidas que recoge la ley y las mejoras que cada convenio introduce respecto a aquéllas.
- Incluir en los convenios colectivos el derecho de la representación legal del personal a recibir información sobre las plantillas desagregadas por sexo, sobre el desarrollo de los planes o medidas de igualdad de las empresas y su implementación.
- Establecer sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categoría, funciones, tareas).
- Eliminar cualquier distinción entre el personal fijo y no fijo e igualdad para todas las formas de convivencia para el disfrute del conjunto de derechos contemplados en el convenio colectivo.
- Fomentar y garantizar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de convenios colectivos, si es posible de forma paritaria.
- Creación y desarrollo de comisiones paritaria de igualdad de oportunidades o antidiscriminación en cada empresa, con responsabilidad en la evaluación del nivel de aplicación de las medidas de igualdad.

ACCESO A LOS PUESTOS

- Generar mecanismos de difusión de las ofertas de empleo que garanticen la participación de las mujeres en categorías y sectores masculinizados.
- Exigir que en la publicación de las ofertas de empleo se utilice un lenguaje no sexista, la oferta debe ir dirigida a ambos sexos, o la redacción del puesto en masculino y femenino.
- Asegurar procedimientos de selección objetivos y transparentes mediante la difusión de ofertas no discriminatorias, pruebas objetivas y requisitos que no impidan el acceso a las mujeres.
- Asegurar la objetividad de las solicitudes de empleo evitando incluir datos que no son necesarios para el desempeño del puesto.
- Comprobar que en las entrevistas no se hagan preguntas de tipo personal y éstas sean acordes al principio de igualdad de oportunidades.

- Incorporar cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres en ocupaciones donde se encuentren subrepresentadas.
- Difundir las ventajas de la contratación de mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas.
- Obligar de realizar con una determinada periodicidad un análisis estadístico sobre la plantilla con el objetivo de descubrir las razones que llevan a situaciones no paritarias.
- Analizar periódicamente los puestos que son ofertados a hombres y mujeres para evitar estereotipar las ocupaciones.
- Incluir cláusulas que garanticen que la representación sindical sea informada de puestos vacantes, requisitos de las personas candidatas, fases del proceso selectivo, tipos de pruebas de las ofertas de empleo y fechas previstas para la selección.
- Garantizar la presencia de la representación sindical en los procesos de selección de personal.
- Respecto al acceso al empleo público se contemplará la integración del principio de igualdad de oportunidades en las pruebas de acceso al empleo público y en las acciones formativas, mediante convocatorias de acceso a empleo público que no contengan requisitos que sean perjudiciales para las mujeres y mediante la reserva del 40% de plazas para mujeres en cursos de formación.

CONDICIONES LABORALES

- Establecer mediante la negociación colectiva el sistema de contratación de las diferentes categorías laborales, poniendo especial interés en aquellas ocupaciones más feminizadas.
- Establecer mediante convenio colectivo el derecho preferente de aquellos trabajadores y trabajadoras que estando en situación de contrato a tiempo parcial o temporal puedan optar a tiempo completo o contrato fijo cuando se produzca alguna vacante.
- Evitar el abuso de los contratos a tiempo parcial y fijo discontinuo en determinados sectores o empresas.
- Incentivar y promover el desarrollo de programas de formación destinados a mujeres, y especialmente donde se encuentren subrepresentadas.
- Evitar el encadenamiento de contratos temporales.
- Fijar límites al volumen de contratación temporal y de las jornadas a tiempo parcial.

- Incluir compromiso de no utilización de las empresas de trabajo temporal.
- Incorporar cláusulas que garanticen la igualdad entre el personal a tiempo completo y el personal a tiempo parcial.
- Prohibir de la realización de horas extraordinarias estructurales cuando existan en la empresa contratos a tiempo parcial.
- Asegurar que los convenios colectivos incorporan cláusulas que garanticen el principio de igualdad retributiva de trabajadoras y trabajadores de un modo expreso. Que se refleje que deberá pagarse la misma retribución para trabajos de igual valor.
- Proceder a regular o revisar las clasificaciones profesionales y de la valoración de los puestos y funciones de cada trabajo en la empresa, para la correcta aplicación del principio de "igual retribución por trabajos de igual valor", con la finalidad de poder abordar la posterior corrección de las discriminaciones salariales por cuestión de género.
- Creación de un sistema de valoración de puestos y categorías profesionales acorde con la titulación, experiencia y méritos requeridos para ocuparlos.
- Comprobar si los complementos salariales recogidos en convenios (antigüedad, esfuerzo físico, dedicación, disponibilidad, primas por presencia y responsabilidad...) benefician a las mujeres en igual medida que a los hombres.
- Incorporar la obligación empresarial de realizar informes estadísticos desagregados por sexo sobre las retribuciones percibidas por la plantilla y darlos a conocer a la representación legal del personal.
- Establecer sistemas de eliminación de diferencia salariales entre categorías feminizadas y masculinizadas cuando ambos trabajos sean equivalentes.
- Incorporar la obligatoriedad de negociar todos los pluses o complementos salariales entre la parte empresarial y la sindical. Todos deben ser definidos en el texto del convenio.
- Incorporar medidas de acción positiva para la homologación salarial de las categorías peor retribuidas.
- Denunciar la realización de horas extraordinarias "no retribuidas" en los sectores en que esta es una práctica común.

MOVILIDAD, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- Introducir cláusulas en los convenios donde se establezcan sistemas objetivos para la promoción, que garanticen la no discriminación, mediante la utilización de criterios claramente definidos.

- Exigir la participación de delegadas y delegados que ejerzan de movilidad y promoción en las empresas.
- Introducir pruebas objetivas en los procesos de promoción, estableciendo previamente los criterios que se van a emplear para proceder a la selección y que éstos se basen exclusivamente en los requerimientos necesarios para desempeñar el puesto.
- Establecer y definir un sistema de ascenso y promoción objetivos con la eliminación de factores que afectan negativamente a las trabajadoras, incluyendo el ascenso a puestos de trabajo directivos y de responsabilidad.
- Establecer medidas de acción positiva en la promoción profesional de las trabajadoras, para que éstas puedan tener la posibilidad de acceder a sectores, puestos de trabajo o niveles profesionales en los que se encuentren subrepresentadas.
- Establecer y diseñar programas de formación, información y motivación para impulsar la movilidad de las trabajadoras, tanto vertical como horizontalmente.
- Especificar la cualificación necesaria y demás características del puesto a la hora de comunicar la existencia de vacantes, haciendo llegar la convocatoria a todos los hombres y mujeres que reúnan los requisitos.
- Tratar de evitar la discrecionalidad o arbitrariedad del empresariado en todo lo que se refiere a la movilidad y la promoción.
- Crear una comisión paritaria que gestione los procesos de promoción.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación para mujeres y hombres que eviten sesgos de género.
- Establecer condiciones para el desarrollo de la formación que puedan facilitar una mayor asistencia de personas que tengan que atender responsabilidades familiares, como impartición de los cursos, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral o la combinación de la formación presencial y a distancia, entre otras posibles.
- Negociar medios y recursos para la atención y el cuidado de personas dependientes (menores, ancianos, enfermos...) durante el periodo de formación, con el objetivo de facilitar la asistencia o acceso de las trabajadoras con cargas familiares a la formación continua.
- Exigir al empresariado el acceso a la formación de los colectivos con más dificultades (personal con responsabilidades familiares, empleadas y empleados en excedencia...)
- Incluir en los programas de formación cursos dirigidos a todas las categorías profesionales, con el objetivo romper el "techo de cristal" que impide a las mujeres acceder a puestos o categorías de mayor importancia.

- Adoptar acuerdos con las empresas para realizar prácticas y contrataciones de mujeres que participen en programas de formación, especialmente para ocupaciones o funciones donde se encuentran subrepresentadas.
- Incluir el derecho de delegadas y delegados a recibir información precisa sobre las solicitudes de formación para evitar cualquier discriminación en el acceso a la misma por razón de género, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, etc.
- Ofrecer a las trabajadoras toda la información relativa a la oferta de formación continua existente.
- Negociar un número mínimo de cursos dirigidos específicamente a trabajadoras para acceder a puestos tradicionalmente masculinizados, especialmente en materias técnicas y nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Exigir formación a cargo de la empresa al retorno de, permisos, licencias y excedencias si en el transcurso de la misma se hubieran producido cambios tecnológicos que afecten al puesto ocupado por la trabajadora o trabajador y que por tanto precisen su reciclaje.
- Establecer la obligación empresarial de proporcionar datos desagregados por sexos sobre la participación en cursos de formación.
- Crear una comisión mixta de formación integrada por las delegadas y delegados y el empresariado para la planificación de los cursos de formación.

ACCESO PUESTOS DIRECTIVOS

- Asegurar la reglamentación en los procesos de selección para puestos de dirección para evitar que se apliquen sesgos de género.
- Comprobar que los procedimientos de selección sean transparentes mediante la difusión de ofertas no discriminatorias, pruebas objetivas y requisitos que no impidan el acceso a las mujeres a los puestos de dirección.
- Diseñar entrevistas no influenciadas por factores externos al desempeño del puesto de trabajo y que sean acordes al principio de igualdad de oportunidades.
- Exigir cuotas mínimas para la contratación y promoción de mujeres en puestos de dirección.
- Prohibición expresa de pruebas o entrevistas que no estén directamente relacionadas con las funciones directivas a desarrollar.
- Propiciar la transformación de las formas y las estructuras de mando para que puedan ser compatible con la conciliación.

- Revisar los organigramas de las empresas para detectar las deficiencias de participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión.

NEGOCIACION COLECTIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- En relación al reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el desempeño de las obligaciones familiares tomaremos como referencia, con el carácter de mínimo, lo aprobado en el año 2007 en la ley de Garantía de la Igualdad, estableciendo medidas como:

El reconocimiento de un permiso de paternidad como derecho individual, exclusivo y autónomo del de la madre por nacimiento, adopción o acogimiento, que se añadirá al de la madre con el fin de ambos compartan el cuidado del recién nacido.

La ampliación del permiso de maternidad en caso de hijo/a discapacitado/a, que podrá ejercer indistintamente la madre o el padre, y el reconocimiento del derecho del padre a disfrutar de la totalidad del permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.

la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo (duración y distribución de la jornada de trabajo) orientada a facilitar la conciliación, la reducción de jornada por cuidado o guarda legal de menor o personas con discapacidad y la acumulación de lactancia en jornadas completas.

Introducir medidas que flexibilicen las excedencias, tanto voluntaria como por cuidado de hijo/a o cuidado de familiares, de manera que contribuyan a facilitar a la conciliación (disfrute de forma fraccionada, ampliación de la duración máxima o reducción del mínimo requerido para acceder a éstas,...).

Introducir derecho al disfrute de las vacaciones tras IT derivada del embarazo, parto, lactancia natural o permiso de maternidad / paternidad, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

- Ampliar y clarificar el concepto de conciliación en los convenios colectivos de las empresas, articulando medidas que contemplen la conciliación de la vida familiar y personal.

- Incorporar todas las mejoras posibles con respecto a la conciliación extendiéndolas tanto a las trabajadoras como a los trabajadores, eliminando las atribuciones exclusivas de estos derechos a las mujeres.

- Adoptar medidas sobre la jornada laboral y las vacaciones, que faciliten el ejercicio de la maternidad / paternidad responsable, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, previniendo así cualquier forma de trato discriminatorio.

- Fomentar ayudas económicas o servicios (como por ejemplo guarderías) por parte de las empresas para contribuir a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los servicios tales como las guarderías, ubicarlos en aquellos sectores con mayor grado de masculinización, para así promover la conciliación familiar por parte de los trabajadores.
- Establecer medidas y acciones para el cuidado de menores y personas dependientes durante el tiempo de formación si ésta no puede realizarse dentro de la jornada habitual de trabajo. Establecer la obligación empresarial de facilitar el acceso a la formación de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares o en situación de excedencia por atención a menores o familiares dependientes.
- Incluir cláusulas de garantía de no discriminación por razones de embarazo y maternidad en los procesos de selección, contratación, renovación de contratos y promoción profesional. Establecer medidas de protección frente al despido por maternidad que refuercen lo legalmente establecido.
- Lograr la jornada laboral de 35 horas semanales.
- Promover una organización laboral que favorezca la distribución flexible y negociada de los tiempos de trabajo en toda la escala jerárquica, especialmente en los casos en que se tengan responsabilidades familiares.
- Posibilitar la modificación de la jornada con carácter individual en el caso de las personas con hijas e hijos menores de 12 años.
- Posibilitar la modificación de la jornada con carácter individual para atender a necesidades de conciliación de la vida personal (estudios, salud,...)
- Promover la participación de la representación sindical en la planificación de los tiempos de trabajo.
- Establecer la posibilidad de flexibilizar el ejercicio del derecho de reducción de jornada por lactancia en beneficio tanto de la madre como del padre que lo solicite.
- Posibilitar de cambio de horario durante el primer año de vida del lactante. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre o seis meses por cada persona.
- Flexibilizar los límites mínimos aplicados a la reducción voluntaria de jornada, de tal forma que esta afecte lo menos posible a la economía de la trabajadora o trabajador con cargas familiares que se acoja a dicha medida.
- Contemplar medidas que fomenten y favorezcan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre trabajadoras y trabajadores, incentivando que éstos últimos hagan uso de permisos, excedencias u otras medidas que les permitan conciliar la vida laboral y familiar.

- Contemplar medidas que fomenten y favorezcan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre trabajadoras y trabajadores, incentivando que las trabajadoras hagan uso de aquellas medidas que las permita disfrutar más equitativamente de su vida personal (permisos de estudio, vacaciones, etc.).
- En caso de suspensión del contrato por maternidad o situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria por problemas de salud derivados del embarazo se debe de otorgar el 100% de retribuciones. Evitar que la maternidad sea penalizada económicamente en el cómputo anual de las retribuciones.
- Introducir cláusulas que garanticen el 100% del salario real, en los casos de suspensión por maternidad / paternidad., enfermedad profesional, accidente laboral, hospitalización y cualquier otra enfermedad común.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

- Eliminar y corregir el lenguaje sexista de todas las comunicaciones y documentos de la empresa.
- Evitar el uso de imágenes estereotipadas de las mujeres en la empresa.
- Recoger las categorías profesionales en femenino y masculino, en las que se entienda que cualquiera de ellas pueden ser ocupadas indistintamente por mujeres y hombres.
- Evitar la utilización del masculino como neutro, intentando en todo momento visibilizar a mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores o bien términos genéricos incluyentes, como por ejemplo: personal de..., personas trabajadoras, la dirección, las personas afiliadas o la afiliación, jefatura de personal, etc.
- Evitar los tratamientos diferenciados entre mujeres y hombres en la empresa (nombrar a los hombres por su apellido y a las mujeres por el nombre o señora-señorita).

NEGOCIACION COLECTIVA: PREVENCION DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

DIFERENCIA DE TRATO, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- Incorporar disposiciones destinadas a abordar las posibles situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, introduciendo, al menos:
- la obligación de la representación legal del personal de contribuir a prevenir el acoso sexual y moral y el deber de la empresa de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y moral, de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- la posibilidad de negociar medidas con los representantes sindicales, tales como elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- la obligación de la representación legal del personal de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- el acoso sexual y acoso por razón de sexo como causa de despido disciplinario.
- Definir en convenio tanto el acoso moral como el sexual, así como todas las conductas que lo manifiestan.
- Formalizar y dar a conocer, los procedimientos de actuación en casos de acoso, desde la prevención hasta la sanción.
- Informar a las mujeres trabajadoras de la forma más cercana posible sobre el concepto de acoso y sobre los procedimientos de actuación relacionados con el mismo.
- Informar, asesorar, apoyar y colaborar, por parte de delegados y delegadas, en todos los casos de acoso que se puedan dar en su lugar de trabajo, asegurando la confidencialidad, la agilidad y el apoyo oportuno.
- Informar a las mujeres trabajadoras de una existencia de la secretaría de mujer de los sindicatos como espacio de apoyo y asesoramiento en casos de acoso.
- Recoger un procedimiento específico para investigar los posibles casos de acoso y su proceso sancionador. Este mecanismo debe ser ágil, confidencial e imparcial.
- Reglar los procesos de actuación y sanción.
- Incluir en el convenio la calificación de falta grave o muy grave a este tipo de conductas.
- Garantizar que sea la persona acosadora, en lugar de la acosada, la que sea trasladada y vigilar su posible reincidencia a los efectos sancionadores oportunos.
- Prevenir posibles situaciones de acoso en el seno de la empresa, haciendo un seguimiento de las bajas de tipo psicológico de las mujeres.
- Ofrecer por parte de la empresa la confidencialidad y el apoyo necesario a las mujeres que denunciar.
- Calificar de falta muy grave, conllevando el despido cuando los responsables del acoso son los directivos.

- Promover la voluntad de las partes de crear un entorno laboral libre de acoso.
- Mejorar los canales de comunicación entre trabajadoras y empresa, para crear clima real de confianza y apoyo.
- Hacer campañas para la prevención, sensibilización, información y con las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Anexar al convenio colectivo un código de conducta sobre cómo combatir el acoso sexual.
- Respecto a las mujeres víctimas de Violencia de género deberemos incorporar en los convenios colectivos, como mínimo, las medidas recogidas en la Ley integral contra la Violencia de género referidas a mujeres trabajadoras (ausencias, reducción de jornada, cambio de puesto, protección social, etc.)

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- En relación a los aspectos relacionados con la salud laboral de las mujeres deberemos establecer vías para ahondar en el conocimiento de nuevas enfermedades profesionales relacionadas con las actividades que ejercen las mujeres, promover el desarrollo de actuaciones preventivas que tengan en cuenta la realidad específica de éstas, incorporar el derecho a suspender el contrato de trabajo en los supuestos de riesgo durante la lactancia en los mismos supuestos que el riesgo durante el embarazo e incorporar licencias por interrupción voluntaria del embarazo y técnicas de fecundación asistida.
- Es necesario nombrar en los centros de trabajo delegadas y delegados de Prevención, con el objetivo de exigir y vigilar el cumplimiento de la legislación vigente, con un crédito horario en una escala progresiva en función del número de trabajadoras/es y centros de trabajo de la empresa.
- Sustituir los reconocimientos médicos inespecíficos por una vigilancia a la salud en base a la evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo.
- En la evaluación de riesgos incidir en las características de algunos puestos de trabajo (monótonos, sedentarios, repetitivos...) que aparentemente no repercuten sobre la salud de la persona trabajadora.
- Promover una concepción integral de la salud poniendo atención a los riesgos tanto físicos como psíquicos.
- Tener en cuenta los riesgos a los que se ven expuestas las mujeres de forma específica.
- Tener en cuenta en los planes de prevención la realidad y especificidad de las mujeres, haya o no mujeres incorporadas a la empresa.

- Designar a de las delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales, con un crédito horario que será proporcional al número de personas trabajadoras de la empresa.
- Definir los criterios aplicación de las medidas de prevención y de protección adoptadas.
- Dar la misma importancia a los riesgos físicos que a los sociales y psicológicos a la hora de identificar y planificar, los riesgos laborales dentro de la empresa.
- Identificar aquellos puestos tradicionalmente femeninos y de nueva creación que aparentemente reúnen buenas condiciones de salud laboral pero que no lo son tanto al ser sedentarios, repetitivos, alto grado de atención, ruido excesivo, etc.
- Profundizar en el conocimiento de nuevas enfermedades profesionales relacionadas con las actividades que ejercen las mujeres.
- Crear una comisión específica, integrada por representantes sindicales y empresariales, encargada de evaluar los riesgos laborales, diseñar planes de prevención y conocer los riesgos que afectan especialmente a las mujeres.
- Definir las tareas consideradas tóxicas, penosas o peligrosas, los productos que puedan ser tóxicos o peligrosos y sus respectivas compensaciones.
- Dotar de los equipos apropiados para cada una de las categorías laborales
- Establecer en convenio la formación que debe ser impartida a las trabajadoras y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Incluir en la formación las especificidades que puedan afectar a la mujer en materia de salud laboral, tanto física como psicosocial.
- Destacar en esta formación el conocimiento por parte de las mujeres, respecto a todos sus derechos en materia de prevención y la posibilidad de adaptación individual de todos los equipamientos y EPIS a las características de cada mujer.
- Dar formación y sensibilizar en género y salud laboral e igualdad de oportunidades a todas las delegadas y delegados de prevención.
- Dar formación y sensibilizar en género y salud laboral e igualdad de oportunidades a todos los agentes que, directa o indirectamente, influyen en las condiciones que afectan a la salud laboral
- Obligar al cumplimiento de la formación en materia de salud laboral y supervisar la calidad de la misma.

- Denunciar los incumplimientos en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos cuando no se circunscriba a los requisitos exigidos.
- Poner en conocimiento de la autoridad laboral el incumplimiento de estas premisas para que sea sancionado con cuantías económicas estipuladas.
- Dejar recogido en convenio, el tiempo máximo de exposición a toxicidad o peligrosidad cuando un puesto de trabajo reúna esas características.
- Establecer cuantías de penalización a las empresas muy superiores a las que ahora mismo se regulan.
- Cuando el puesto de trabajo desarrollado por la mujer suponga riesgo para la salud de la mujer o del bebé o implique la utilización de productos tóxicos o peligrosos, se aplicará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos Laborales para el caso del embarazo.
- Exigir una evaluación exhaustiva de los riesgos que implica cada puesto en situación de embarazo, sea o no ocupado por una mujer.
- Establecer en el convenio una lista de los puestos que pueden realizar las mujeres en caso de embarazo y, en ausencia de estos puestos, el procedimiento a seguir.

ESPACIOS Y EQUIPAMIENTO

- Garantizar la existencia de un local comedor en las instalaciones de la empresa. Dicho comedor deberá reunir las adecuadas condiciones de espacio, luz, ventilación y limpieza.
- Vestuarios diferenciados y adecuados al número de trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Garantizar la habilitación de vestuarios para mujeres, haya o no mujeres en la empresa, que preserven la intimidad de éstas.
- Adaptar el mobiliario, la disposición del mismo y los utensilios laborales a las características propias de cada una de las y los trabajadores.
- Dotar a las zonas de descanso del mobiliario apropiado para el personal en general y para las mujeres embarazadas particularmente.
- Construir y mantener los lugares de higiene personal diferenciados por sexo, haya o no mujeres.
- Garantizar que todas las zonas de descanso e higiene tengan la misma calidad y prestaciones para ambos sexos.

- Incluir en los planes de prevención de la empresa la habilitación y adecuación de los equipamientos y espacios con el mismo rigor que el resto de aspectos de la Salud Laboral.
- Regularizar en el plan de prevención la disposición ideal de los espacios y la habilitación de los mismos, así como los equipamientos.
- Sensibilizar a delegadas y delegados de prevención, desde una perspectiva de género la disposición y habilitación de los espacios y equipamientos.