

INFORME.

**Análisis gráfico de la situación de los
convenios colectivos en Navarra.**

(Registrados hasta julio de 2016).

**Propuestas sindicales para
la negociación colectiva.**

Agosto 2016.

Gabinete Técnico y de Comunicación.



**comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komisioak**

Índice

1.- Introducción.	3
2.- Navarra es la comunidad donde más crecen los salarios pactados en convenio.	4
3.- Son los convenios sectoriales los que dan más cobertura y empujan al alza los salarios.	6
4.- El mapa de la negociación colectiva. La importancia del convenio sectorial.	8
5.- Propuestas sindicales: fortalecer la negociación colectiva para combatir la pobreza laboral.	10

1 ■ Introducción.

La estadística de convenios colectivos publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con datos referidos a los siete primeros meses del año constata un avance importante en la situación de la negociación colectiva en Navarra. Se han registrado más convenios que en el mismo periodo del año anterior, convenios que cubren a más trabajadores y que recogen el incremento sectorial pactado más elevado de entre todas las comunidades.

Ahora bien, aunque positivos, estos datos siguen siendo muy insuficientes para recuperar los estándares previos a la crisis. Sigue existiendo un bloqueo en una parte importante de la negociación colectiva, sigue habiendo escasos avances en el establecimiento de medidas que reduzcan la precariedad laboral y los incrementos salariales pactados siguen estando por debajo de los objetivos salariales marcados por el III AENC.

El presente informe tiene por objeto analizar en profundidad lo que recoge la estadística de convenios colectivos hasta julio de 2016, y situar los objetivos sindicales en materia de negociación colectiva. Para CCOO fortalecer la negociación colectiva es una de las principales vías para combatir la desigualdad y la pobreza laboral que han provocado las reformas laborales y las políticas de austeridad. La mejora de los salarios tiene que ser también factor de dinamización de la demanda interna para consolidar el crecimiento económico y crear empleo de calidad.

2. Navarra es la comunidad donde más crecen los salarios pactados en convenio.

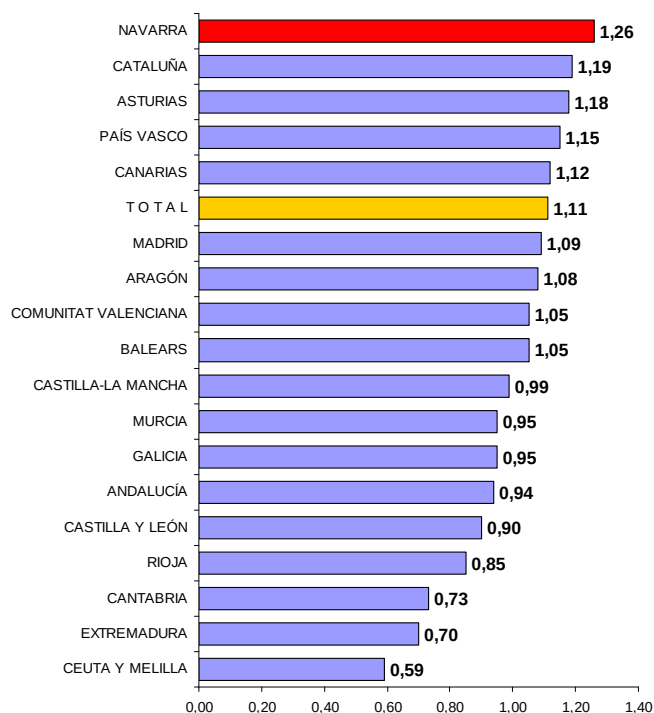
La estadística de Convenios Colectivos registrados hasta julio de 2016 publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social refleja un avance importante en la negociación colectiva de Navarra en los siete primeros meses del año. La comunidad foral es la región donde más crecen los salarios pactados, además de mejorar considerablemente el número de convenios registrados y los ratios de cobertura en relación al mismo periodo del año anterior.

CCOO considera positivos estos datos pero denuncia el bloqueo y ralentización de la negociación de decenas de convenios sectoriales y de empresa, muchos de los cuales llevan varios años de negociación y otros han caído al finalizar el periodo de ultraactividad pactado o establecido en la norma legal. Asimismo denuncia los escasos avances en el establecimiento de medidas que reduzcan la precariedad laboral.

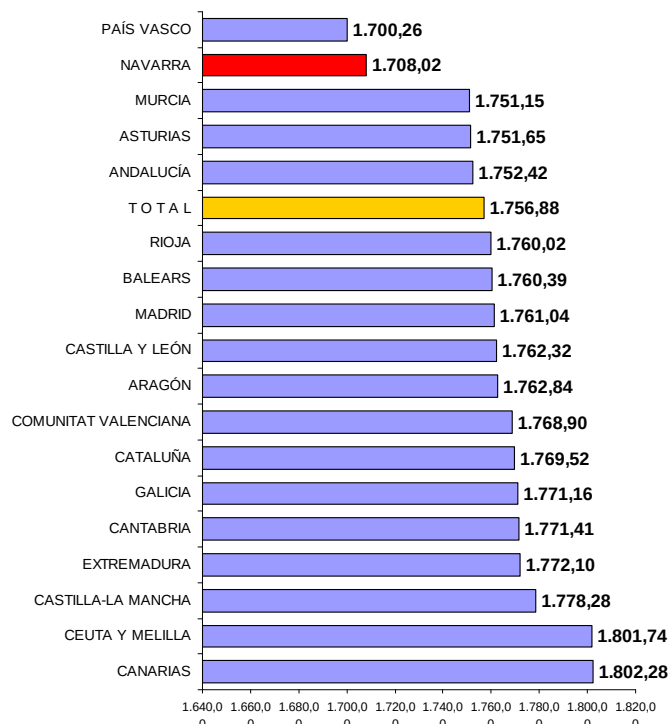
Los principales datos que refleja la estadística para nuestra comunidad son los siguientes:

- En los siete primeros meses del año se han registrado un total de 79 convenios colectivos en Navarra que afectan a 4.464 empresas y 75.804 trabajadores y trabajadoras.
- Estos datos suponen un empujón para la negociación colectiva si lo comparamos con el mismo periodo de 2015, cuando sólo se habían firmado 37 convenios que afectaban a 1.156 empresas y 8.952 trabajadores.
- El incremento salarial pactado se sitúa a finales de julio en el 1,26%. Navarra es la comunidad con mayor incremento salarial pactado en convenio, siendo la media estatal de 1,11%. En el mismo periodo de 2015 el incremento salarial fue de 0,54%.
- La jornada media pactada en los convenios medida en horas/año se sitúa en las 1.708,02 horas. Navarra es la segunda comunidad con menor jornada pactada, sólo superada por País Vasco (1.700,26 horas). La media estatal se coloca en 1.756,88 horas. En el mismo periodo del año anterior la jornada pactada en Navarra era de 1.724,86 horas.
- En el conjunto de España para el mismo periodo se han registrado un total de 2.331 convenios que afectan a 683.347 empresas y 5,7 millones de trabajadores y trabajadoras. En julio de 2015 se habían registrado 1.225 convenios que afectaban a 4,2 millones de trabajadores.

Incremento salarial pactado en los convenios colectivos.
(Convenios registrados hasta julio 2016)



Jornada media (h/año) pactada en los convenios colectivos
(Convenios registrados hasta julio 2016)



Convenios registrados hasta julio de 2016 en Navarra



COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL CONVENIOS				
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)
TOTAL	2.331	683.347	5.756.926	1,11	1.756,88
INTERAUTONÓMICOS	205	211.383	2.316.482	1,21	1.748,53
ANDALUCÍA	338	125.005	649.156	0,94	1.752,42
ARAGÓN	103	31.149	115.868	1,08	1.762,84
ASTURIAS	69	8.140	82.754	1,18	1.751,65
BALEARS	24	3.777	131.253	1,05	1.760,39
CANARIAS	104	17.759	188.093	1,12	1.802,28
CANTABRIA	54	9.325	71.554	0,73	1.771,41
CASTILLA-LA MANCHA	114	26.415	131.426	0,99	1.778,28
CASTILLA Y LEÓN	210	49.451	207.113	0,90	1.762,32
CATALUÑA	228	61.732	600.846	1,19	1.769,52
COM. VALENCIANA	188	59.012	391.443	1,05	1.768,90
EXTREMADURA	52	8.072	28.332	0,70	1.772,10
GALICIA	139	8.631	69.975	0,95	1.771,16
MADRID	126	47.438	547.268	1,09	1.761,04
MURCIA	39	2.021	59.987	0,95	1.751,15
NAVARRA	79	4.464	75.804	1,26	1.708,02
PAÍS VASCO	210	6.881	74.157	1,15	1.700,26
RIOJA	35	1.828	10.184	0,85	1.760,02
CEUTA Y MELILLA	14	864	5.231	0,59	1.801,74

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance Mensual. Registrados hasta 31 de julio de 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. Son los convenios sectoriales los que dan más cobertura y empujan al alza los salarios.

La realidad del tejido productivo de Navarra refleja la importancia del convenio colectivo sectorial. En nuestra comunidad sólo 7,3% de las empresas con asalariados tiene más de 20 trabajadores según la estadística del DIRCE a 1 de enero de 2016. Es decir el 92,7% de las empresas son empresas muy pequeñas, con menos de 20 trabajadores, la mayoría sin representación sindical y donde la capacidad de negociar un convenio de empresa propio con garantías es prácticamente nula. De ahí la importancia del convenio sectorial como instrumento “paraguas” para proteger al máximo posible de trabajadores, y mejorar sus condiciones en aquellas empresas donde sea posible a través de la firma de un convenio propio.

La estadística de convenios colectivos a julio de 2016 confirma la importancia de los convenios sectoriales, tanto en términos de cobertura como en relación a los incrementos salariales pactados:

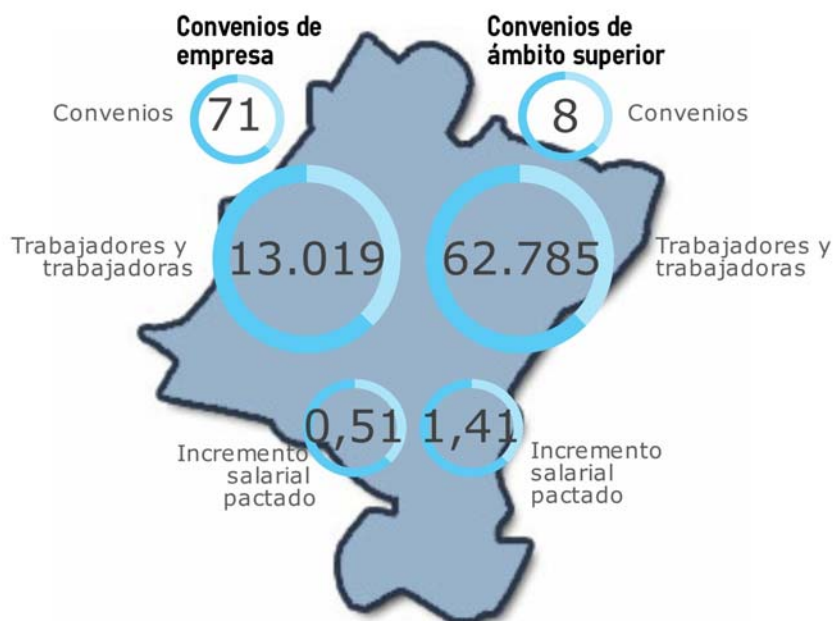
- **Más cobertura.** De los 79 convenios colectivos registrados en los siete primeros meses del año, 71 son de empresa y 8 de ámbito superior a la empresa. No obstante, los primeros regulan las condiciones de 13.019 trabajadores mientras que los de ámbito superior (sectoriales) protegen a 62.785 trabajadores y trabajadoras.

En el mismo periodo del año anterior se registraron 32 convenios de empresa y 5 de ámbito superior. Los primeros afectaban a 4.740 trabajadores y los segundos a 4.212.

- **Más incremento salarial pactado.** En los siete primeros meses del año los convenios colectivos de ámbito superior al de la empresa registraron un incremento salarial pactado del 1,41%, situando a Navarra como la comunidad con mayor crecimiento salarial. Por su parte, los convenios de empresa registraron una subida salarial del 0,51%, siendo en este caso Navarra la comunidad con menor incremento.

Tal y como viene denunciando CCOO, las modificaciones legales que han traído consigo las últimas reformas laborales han abierto la puerta a que el convenio de empresa pueda ser un coladero para el empeoramiento de las condiciones de trabajo (al cambiar la prevalencia aplicativa). Las estadísticas parecen confirmar este extremo. Desde 2012 se están creando nuevos convenios para empresas con plantillas cada vez más pequeñas, frente a lo que sucedía en épocas anteriores a la crisis y a la reforma de la prioridad aplicativa, cuando los convenios de empresa se creaban en mayor medida en medianas y grandes empresas, con mayor implantación sindical y con objetivos y resultados de mejora de las condiciones laborales y salarios establecidos en los convenios sectoriales.

Convenios registrados hasta julio de 2016 en Navarra



COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PROVINCIAS	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA			
	Conve-nios	Trabaja-dores	Variaci-ón salarial (en %)	Jornada Media (h/año)	Conve-nios	Trabaja-dores	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)	Conve-nios	Trabaja-dores	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)
T O T A L	2.331	5.756.926	1,11	1.756,88	1.769	347.846	0,71	1.714,35	562	5.409.080	1,14	1.759,62
INTERAUTONÓMICOS	205	2.316.482	1,21	1.748,53	123	137.667	0,60	1.714,93	82	2.178.815	1,25	1.750,65
ANDALUCÍA	338	649.156	0,94	1.752,42	275	30.249	0,70	1.691,84	63	618.907	0,95	1.755,38
ARAGÓN	103	115.868	1,08	1.762,84	77	9.717	0,87	1.740,53	26	106.151	1,10	1.764,89
ASTURIAS	69	82.754	1,18	1.751,65	59	5.474	0,93	1.708,17	10	77.280	1,20	1.754,73
BALEARS	24	131.253	1,05	1.760,39	19	1.885	0,93	1.716,61	5	129.368	1,05	1.761,03
CANARIAS	104	188.093	1,12	1.802,28	85	9.130	0,70	1.733,49	19	178.963	1,15	1.805,79
CANTABRIA	54	71.554	0,73	1.771,41	41	3.553	0,87	1.745,42	13	68.001	0,72	1.772,76
CASTILLA-LA MANCHA	114	131.426	0,99	1.778,28	73	4.507	0,91	1.750,35	41	126.919	0,99	1.779,28
CASTILLA Y LEÓN	210	207.113	0,90	1.762,32	117	11.282	0,94	1.723,07	93	195.831	0,90	1.764,58
CATALUÑA	228	600.846	1,19	1.769,52	184	36.161	0,78	1.724,43	44	564.685	1,22	1.772,41
COM. VALENCIANA	188	391.443	1,05	1.768,90	136	15.440	0,79	1.763,31	52	376.003	1,06	1.769,13
EXTREMADURA	52	28.332	0,70	1.772,10	37	2.445	0,54	1.736,26	15	25.887	0,72	1.775,48
GALICIA	139	69.975	0,95	1.771,16	117	16.008	0,70	1.741,00	22	53.967	1,03	1.780,10
MADRID	126	547.268	1,09	1.761,04	98	21.157	0,74	1.654,52	28	526.111	1,11	1.765,33
MURCIA	39	59.987	0,95	1.751,15	31	3.957	0,78	1.771,80	8	56.030	0,96	1.749,70
NAVARRA	79	75.804	1,26	1.708,02	71	13.019	0,51	1.713,88	8	62.785	1,41	1.706,81
PAÍS VASCO	210	74.157	1,15	1.700,26	188	23.942	0,90	1.679,95	22	50.215	1,26	1.709,94
RIOJA	35	10.184	0,85	1.760,02	28	1.870	0,62	1.749,61	7	8.314	0,90	1.762,37
CEUTA Y MELILLA	14	5.231	0,59	1.801,74	10	383	0,70	1.800,13	4	4.848	0,58	1.801,87

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance Mensual. Registrados hasta 31 de julio de 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. El mapa de la negociación colectiva. La importancia del convenio sectorial.

Las últimas reformas laborales y entre ellas, la de la prevalencia aplicativa, sólo han traído el incremento de la precariedad y la temporalidad, la devaluación salarial y el empeoramiento generalizado de la calidad del empleo, entre otras cuestiones, por el debilitamiento de la negociación colectiva. En ese contexto, el sindicato nacionalista ELA ha lanzado una campaña contra lo que denominan “estatalización” de la negociación colectiva en el que culpan de todos los males a los convenios sectoriales, en especial a los de rango estatal. Sin embargo, el problema de la negociación colectiva en Navarra, y con mayor gravedad en Euskadi, no es la estatalización de los marcos de negociación, sino las reformas laborales por un lado, y por otro, el abandono de la misma por parte de los sindicatos nacionalistas, dejando a una buena parte de trabajadores sin la cobertura de un convenio. Los datos son tozudos:

Los convenios sectoriales autonómicos protegen en Navarra a 106.218 trabajadores. Sólo 2 tienen la firma de ELA y cubren únicamente a 5.125 trabajadores. CCOO y UGT negocian y firman 30 convenios sectoriales que protegen a 102.093 trabajadores, el 92% de los que tienen convenio sectorial autonómico. Con estos datos, sorprende oír a ELA reclamar “su capacidad de negociar y acordar convenios”. La capacidad la tienen, lo que no tienen es voluntad de alcanzar acuerdos que protejan a los trabajadores navarros. En Euskadi donde son mayoritarios, los convenios que firma ELA sólo protegen al 18% de los trabajadores, mientras que los que firma CCOO protegen al 30%. Desgraciadamente, el abandono por parte de ELA de la negociación colectiva sectorial ha llevado a que a día de hoy más de 100.000 trabajadores vascos estén sin convenio.

Los convenios estatales no eliminan los convenios provinciales, al contrario, permiten la negociación articulada, dejando materias para negociar y mejorar en los ámbitos inferiores. Es más, sin el paraguas de un convenio sectorial estatal, muchos trabajadores se quedarían sin la cobertura de un convenio y se les aplicaría directamente el Estatuto de los Trabajadores. ¿Es esto lo que quiere ELA? En Navarra 37.000 trabajadores están cubiertos por convenios sectoriales estatales, el 18% de los trabajadores. En nuestra comunidad han desaparecido 8 convenios sectoriales autonómicos, curiosamente los que la mayoría de la representación la ostentaban ELA y LAB. Son 4.312 trabajadores que de no existir en convenio estatal tendrían que registrarse por el Estatuto de los Trabajadores.

Los convenios de empresa que tanto defiende ELA, en sintonía con la filosofía de la Reforma Laboral del Partido Popular sólo protegen en Navarra a 20.147 trabajadores, el 10% del total. Claro que apostamos por convenios de empresa, como el de VW Navarra, pero para mejorar las condiciones de los convenios sectoriales, no para empeorarlas.

Mapa de la negociación colectiva en Navarra

MERCADO DE TRABAJO	Trabajadores
Afiliados a la Seguridad Social	260.281
Autonomos y Regimenes especiales	59.411
Regimen General	200.870

MAPA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Trabajadores
Trabajadores Públicos:	26.000
Convenios Sectoriales Nacionales:	37.000
Convenios Sectoriales Autonómicos:	105.430
Convenios de Empresa:	20.147
Sin cobertura de Convenio Colectivo:	12.293

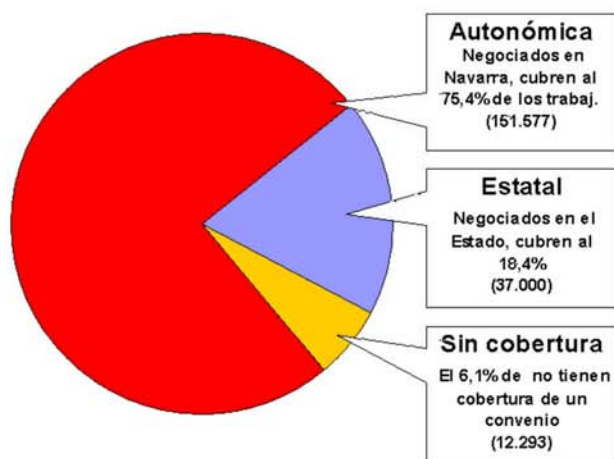
MAPA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Trabajadores	Cobertura
Trabajadores con cobertura Autonómica	151.577	75,40%
Trabajadores con cobertura Estatal	37.000	18,40%
Trabajadores sin cobertura	12.293	6,10%

¿QUIÉN LOS FIRMA?	Trabajadores	Cobertura
CCOO y/o UGT	101.928	96,6 %.
ELA y/o LAB	8.825	8,6%.



Cobertura de los convenios

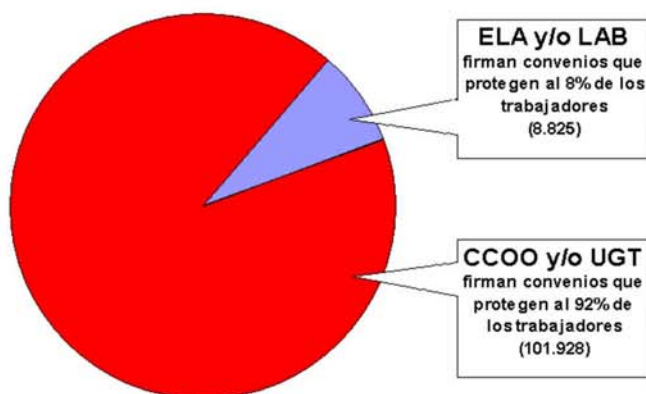
El 75,4% de los trabajadores y trabajadoras tiene un convenio que se negocia en Navarra. Los convenios de empresa sólo protegen al 10% siendo el convenio sectorial, tanto autonómico como estatal, el que ofrece una mayor cobertura.



Los datos evidencian el abandono de ELA de la negociación colectiva sectorial. Sólo han suscrito 2 convenios sectoriales que afectan a 5.125 trabajadores.

¿Quién firma los Convenios?

8 convenios sectoriales de Navarra han desaparecido por no ser renovados, y afectan a 4.312 trabajadores. En ellos la mayoría de la representación la tenían ELA y LAB.



5. Propuestas sindicales: fortalecer la negociación colectiva para combatir la pobreza laboral.

Las reformas laborales han tenido un grave impacto en la negociación colectiva, han provocado un fuerte trasvase de rentas del trabajo al capital, y un importante empeoramiento de las condiciones de vida y de trabajo. Son reformas diseñadas para debilitar uno de los principios básicos de la regulación laboral como es el equilibrio en la relación entre empresarios y trabajadores.

Por ello, en primer lugar, CCOO propone restaurar la fortaleza de la negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales para desarrollarla. Por ello exigimos la derogación de las reformas laborales de 2010 y 2012 y la consiguiente reposición de derechos. Una negociación colectiva fuerte es un poderoso instrumento contra la desigualdad y la pobreza laboral. La mejora de los salarios tiene que ser también factor de dinamización de la demanda interna para consolidar el crecimiento.

La contribución de una negociación colectiva dinámica y comprometida con los objetivos de incremento de los salarios y del empleo, con la mejora de las condiciones de trabajo y de la igualdad en el ámbito laboral, es fundamental. Se trata de impulsar y desarrollar la negociación colectiva, para ampliar la cobertura de los convenios a los trabajadores y trabajadoras que aún carecen de ella, instar a la recuperación de aquellos ámbitos que puedan haberse perdido y defender el mantenimiento de todos los convenios que sean útiles para la mejor regulación de las condiciones salariales y de trabajo.

1. Ningún trabajador sin convenio, por una negociación colectiva articulada.

Para CCOO mantener la apuesta por el convenio sectorial es un objetivo fundamental. Más del 80% de las empresas y más del 90% de los trabajadores y trabajadoras que están cubiertos por negociación colectiva, se rigen por un convenio sectorial, sin que ese alto volumen se haya apenas modificado en estos últimos años a pesar del fuerte impulso que la reforma laboral de 2012 ha dado al convenio de empresa, porque lo que más se ha incrementado son convenios de microempresas.

Objetivos sindicales en materia de estructura de la negociación:

- Defender los elementos estructurales del convenio colectivo, aquellos que garantizan su existencia y su plenitud aplicativa.
- Garantizar la correcta redacción de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, prórroga, ultraactividad).

- Ordenar y articular las unidades de negociación creadas en un mismo ámbito funcional, mejorando la coordinación entre los diferentes ámbitos y evitando la concurrencia conflictiva.
- Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, ampliando el ámbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura negocial o que la tienen muy debilitada y desfasada, o ampliando el ámbito territorial, construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las Comunidades Autónomas.
- Preservar la función del convenio de empresa como complementario al sectorial, evitando que se convierta en un instrumento de devaluación de las condiciones pactadas en el convenio de sector.

2. Impulsar el empleo de calidad y con derechos

Ante la intensa destrucción de empleo producida en los últimos años para CCOO es objetivo prioritario de la negociación colectiva el mantenimiento del empleo y la recuperación del empleo de calidad. Se trata de evitar que la recuperación del empleo se canalice a través de la temporalidad, debiéndose limitar ésta a dar respuesta a las necesidades coyunturales de bienes y servicios. Para ello, los convenios deben promocionar la contratación indefinida como forma de acceso al trabajo por cuenta ajena; la transformación de la temporal en indefinida; el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades. Se deben utilizar de forma ajustada a derecho las diferentes modalidades de contratación: para las actividades permanentes el contrato indefinido; para discontinuas o estacionales, el contrato fijo discontinuo y para las necesidades coyunturales el contrato temporal causal, bien directamente bien a través de empresas de trabajo temporal.

Objetivos sindicales en materia de empleo, contratación y cualificación

- Establecer compromisos de mantenimiento del empleo, de conversión de contratos temporales en indefinidos, de renovación de plantillas y nuevas contrataciones para cubrir necesidades productivas temporales o permanentes; limitación efectiva de las horas extraordinarias y eliminación de las prolongaciones de jornadas no reguladas colectivamente.
- Garantizar el uso adecuado de las modalidades de contratación, para erradicar actuaciones discriminatorias, fraudes y abusos laborales; potenciar el uso de los contratos formativos y la formación dual dirigida a jóvenes; mejorar las condiciones de contratación y de trabajo específicas de los contratos a tiempo parcial; promover que se cubran los puestos vacantes producido por excedencias, suspensión de contratos o bajas laborales de larga duración.
- Garantizar el acceso a la formación permanente y a los permisos individuales de formación por parte del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las empresas, para mejorar su cualificación y empleabilidad presente y futura; ampliar los derechos de formación (adaptación del horario laboral; realización de la formación de empresa dentro de la jornada laboral, reconocimiento de la formación adquirida....).

3. Recuperar los salarios

El incremento de los salarios y la cláusula de garantía, constituyen una palanca necesaria para impulsar la demanda interna y, con ello, el crecimiento económico y del empleo; para evitar la deflación y potenciar una recuperación económica basada en la creación de empleo de calidad, estable y con derechos, que reduzca los niveles de desigualdad y de pobreza generados por la crisis y las políticas de austeridad implantadas por los Gobiernos.

Objetivos sindicales en materia retributiva:

- Acabar con la devaluación salarial, lo que significa acabar con la congelación salarial y con las reducciones salariales pactadas en convenio. El objetivo mínimo es, para 2015, un incremento salarial del 1% y del 1,5% para 2016, dejando pendiente de concretar el incremento de 2017 hasta conocer el IPC del año anterior y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017.
- Incluir cláusulas de garantía salarial que preserven de una evolución negativa del IPC con respecto al incremento inicialmente pactado, que tengan efectos retroactivos plenos y que actualicen las tablas en las cuantías correspondientes a la desviación producida.
- Promover la renegociación de las condiciones pactadas en aquellos convenios que establecieron, en estos años de crisis económica, algún tipo de reducción o congelación salarial, o cualquier otra condición regresiva, si la situación actual del sector o de la empresa hubiese cambiado substancialmente, proponiendo la apertura de un proceso de negociación para modificar el convenio, adaptándolo a las nuevas circunstancias, en la forma y manera que ambas partes así lo acuerden.

4. Igualdad de trato y oportunidades

La crisis económica, las reformas laborales y las políticas de austeridad han tenido efectos muy negativos sobre los avances conseguidos en los años preferentes en materia de igualdad y no discriminación, provocando ahora un importante aumento de la desigualdad y una mayor apertura de la brecha de género. El aumento de la precariedad laboral, especialmente a través del aumento del contrato a tiempo parcial y los temporales de muy corta duración en el sector servicios, han precarizado mucho el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo de las trabajadoras asalariadas.

Objetivos sindicales en materia de igualdad de género:

- Acciones positivas para el acceso al empleo y para la incorporación de las mujeres a todas las profesiones y puestos de trabajo.
- Eliminación de las diferencias retributivas discriminatorias.
- Garantizar la ausencia de discriminación en la definición y aplicación de los sistemas de clasificación y promoción profesional.
- Ordenación flexible de los tiempos de trabajo y descanso, garantizando el equilibrio entre la atención a las necesidades de las empresas y las de los trabajadores y trabajadoras.

- Planes de Igualdad: Participación sindical en la elaboración del diagnóstico, en la definición de objetivos y medidas a implementar, en el seguimiento y evaluación; información y participación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en el proceso de negociación, implementación y evaluación; registro y publicación de todos los Acuerdos.
- Participación de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos.

5. Seguridad y salud en el trabajo

El III AENC, en línea con el compromiso compartido por las confederaciones firmantes de contribuir desde la negociación colectiva a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España, se ha incluido una serie de indicaciones para su regulación en los convenios colectivos, especialmente en los de ámbito sectorial, en relación a integración de la prevención, vigilancia de la salud, información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre riesgos laborales, especialmente de los delegados y delegadas de prevención, crédito horario para el desarrollo de sus funciones, procedimientos de información y consulta en la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgo, y en materia de estrés laboral y violencia en el trabajo.

Para CCOO, es importante que la actividad preventiva prevista en los Planes de Prevención puedan llevarse a cabo por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sean necesarias realizar, a lo largo del tiempo, conforme a la planificación preestablecida. La vigilancia de la salud tiene que orientarse siempre con un criterio preventivo permanente para los trabajadores y trabajadoras, previendo la adaptación de los puestos de trabajo a quien los ocupa, siempre que sea necesario, evitando cualquier criterio o visión limitativa, discriminatoria o sancionadora.

Objetivos sindicales en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Fortalecer el compromiso de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Establecer en los convenios sectoriales los criterios formativos básicos y el número de horas de formación específica recomendables para las actividades de riesgo en cada sector, así como la regulación de las funciones, crédito horario y capacidad de actuación para delegados y delegadas sectoriales de prevención.
- Ampliar el número de horas de formación preventiva en función de la peligrosidad de la actividad.
- Fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las características de cada sector.
- Garantizar que la elección del servicio de prevención y de la entidad colaboradora que presta la asistencia sanitaria pase por la participación y la elección consensuada en el seno de la empresa.

6. Ultraactividad y proceso negociador

En el III AENC se han introducido un conjunto de indicaciones sobre estas materias que deben ser una referencia básica para las partes que negocian convenios colectivos ya que su objetivo es que faciliten el proceso negociador y la tramitación del registro y publicación de los acuerdo. Se trata de un conjunto de medidas para dotar a la negociación de mayor agilidad y seguridad jurídica; para garantizar el uso de los procedimientos de mediación o de arbitraje para resolver los conflictos que se produzcan durante el proceso de negociación y que puedan llegar a bloquear la renovación del convenio; y para asegurar el registro oficial de todos los trámites asociados a la negociación de un convenio.

Objetivos sindicales en materia de ultraactividad y ordenación del proceso de negociación:

- Asegurar la pervivencia de las unidades de negociación mediante la firma del acuerdo de renovación del convenio; estableciendo mayores plazos de ultraactividad, a ser posible hasta la renovación del convenio, optando por la solución arbitral, como última medida, ante el desacuerdo y proximidad del plazo de finalización de la ultraactividad del convenio.
- Establecer procedimientos que den agilidad y seguridad a la negociación, fijando el calendario de reuniones, formalizando las convocatorias de reunión, reflejando en las actas las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
- Atender puntualmente a la obligación de registro oficial de todos los trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo que puedan producirse durante la vigencia del mismo.
- Promover el funcionamiento regular de las comisiones paritarias del convenio para que puedan resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.
- Potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, mediante los compromisos de previo sometimiento a la mediación y/o al arbitraje establecidos en el convenio colectivo.

7. Otras materias

Para CCOO el mantenimiento del empleo ha constituido siempre uno de sus objetivos prioritarios, presentándose a estos efectos la flexibilidad interna pactada en el convenio colectivo como un instrumento útil para su consecución, sobre todo en periodos de inestabilidad económica o productiva de las empresas. Flexibilidad interna pactada que puede combinarse, en periodos de estabilidad y crecimiento con la consolidación del empleo temporal en indefinido; y la creación de nuevos puestos de trabajo.

En el documento “III Acuerdo para la Negociación Colectiva y el Empleo. Valoración y criterios sindicales” publicado por CCOO se desarrollan los criterios sindicales a tener en cuenta en materias como flexibilidad interna, clasificación profesional y movilidad funcional, tiempo de trabajo o inaplicación del convenio. En el siguiente enlace se puede acceder al documento completo:

III Acuerdo para la Negociación Colectiva y el Empleo. Valoración y criterios
sindicales en: (<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/9/o59146.pdf>)