

1 **3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A. ESTRUCTURA Y VERTEBRACIÓN.

La acción sindical de MCA-UGT tiene su base y fundamento en la participación, elaboración, desarrollo y concreción de la Negociación Colectiva. El proceso negocial es el elemento esencial de la acción sindical, y exige de la participación de los afectados en la mayor medida posible, participación que ha de ser intensa sobre todo de los cuadros, delegados y afiliados de nuestra Federación, no solamente en el proceso de negociación, sino también en la elaboración de las plataformas y en la participación como miembros en las diferentes mesas negociadoras que se constituyan en nuestros ámbitos de actuación, así como en las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos.

MCA-UGT considera la Negociación Colectiva, tanto durante su proceso como en el resultado final del mismo, un elemento fundamental para la mejora de las condiciones de trabajo, así como de las condiciones de empleo, sociales y para el bienestar de los trabajadores de nuestros ámbitos de actuación.

Nuestro sistema de Negociación Colectiva, nos ha permitido en infinidad de ocasiones avances laborales que han posibilitado a su vez una modernización de las relaciones laborales existentes, afianzándose en el seno de las empresas y entre los trabajadores de las mismas.

La Negociación Colectiva que MCA-UGT va a desarrollar en el próximo período no puede ser ajena al entorno en el que se desenvuelve nuestra sociedad. En este sentido no puede obviarse que la Negociación Colectiva necesita ampliar sus contenidos, al objeto de que estos respondan a las nuevas realidades del mundo del trabajo, el cada vez mayor proceso de globalización económica al que estamos asistiendo por una parte, y nuestra pertenencia e integración en la Unión Europea, por otra.

MCA-UGT apuesta decididamente por la necesidad de desarrollar un marco europeo de Negociación Colectiva, para proteger los intereses de los trabajadores ante las propuestas liberales que enfatizan como solución al elevado desempleo existente en Europa una mayor desregulación de los mercados, incluido el laboral, y una mayor reducción del gasto público.

Pero somos conscientes de la ingente tarea que va a suponer el conseguir este nuevo ámbito europeo de Negociación Colectiva. Entre otras cuestiones, por la tradicional oposición de las patronales, sin olvidar el que todavía no contamos con un marco jurídico comunitario en el que se pueda iniciar el desarrollo de unas únicas

relaciones laborales europeas. MCA-UGT considera que es viable un Sistema Europeo de Relaciones Laborales, siempre que exista voluntad y decisión política.

Unas estrategias coordinadas de Negociación Colectiva, sigue siendo la mejor respuesta estable al peligro de competencia social, al dumping salarial, al aumento de las jornadas de trabajo, en resumen, a una disminución de las condiciones de trabajo que el movimiento sindical ha logrado evitar durante muchos años.

Por ello, deben darse los pasos necesarios para avanzar en la consecución de convenios colectivos sectoriales europeos que constituyan el mínimo a respetar en todos los países de la Unión Europea, evitando así situaciones graves de discriminación que afecten tanto a los derechos de los trabajadores como a la práctica de una competencia desleal entre las empresas, aprovechando, entre otras cuestiones, las diferencias salariales que puedan existir entre los distintos países.

No hay ninguna duda de que el entorno económico en el que desarrollamos nuestra acción, viene enmarcado por la existencia de realidades cada vez más cambiantes. Realidades que van desde un auge de los procesos de concentración empresarial (fusiones, absorciones, adquisiciones, participaciones,...), a la segregación de empresas o a los procesos de externalización de actividades (subcontratación, falsos autónomos, empresas auxiliares, parques de proveedores, empresas de servicios,...), sin olvidar la individualización de las relaciones laborales promovida por las patronales y que adquiere una mayor relevancia en la pequeña empresa y por último, a las deslocalizaciones de empresas.

Todas estas prácticas, en mayor o menor medida, han traído aparejada una mayor precarización de las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores afectados por ellas.

Ante estos nuevos cambios en la organización empresarial, MCA-UGT tiene que abordar estas realidades con una participación sindical activa y con propuestas claras y coherentes, que necesariamente tienen que adaptarse a cada una de ellas.

MCA-UGT ha apostado tradicionalmente por una Negociación Colectiva vertebrada y articulada, en la que se distribuyan las materias, objeto de la negociación, entre los diferentes niveles negociales.

Articular y vertebrar la Negociación Colectiva en los diferentes sectores que engloba nuestra Federación, ha de continuar siendo nuestro objetivo. En este sentido la consecución de un Convenio General Estatal para el sector Metalúrgico se convierte en una prioridad para nuestra organización. MCA-UGT mantiene la necesidad de potenciar los ámbitos sectoriales de negociación, con una apuesta clara y decidida por la negociación de Convenios Estatales Sectoriales.

De esta forma, es en el Convenio Estatal, donde se vertebra y articula la Negociación Colectiva en cada sector, determinándose, asimismo, la distribución de materias entre los diferentes niveles de negociación, y la necesaria coordinación entre los distintos ámbitos.

Esa articulación y vertebración sectorial, acordada en el Convenio Estatal ha de servir para unificar y concentrar las unidades negociales dispersas, para ampliar, allí donde sea necesario, el ámbito de aplicación del convenio, para posibilitar una especialización de la propia negociación en cada uno de los ámbitos negociales, y fundamentalmente, para avanzar en la homogeneización de las condiciones laborales de los trabajadores afectados. Ese proceso de articulación sectorial establecido en el convenio estatal, deberá impulsar el ámbito regional o autonómico en detrimento del provincial, hasta ahora preponderante.

La articulación y vertebración de la negociación colectiva sectorial que defiende nuestra Federación se ven seriamente dificultadas por el marco jurídico actual, dado que permite que convenios alcanzados en un ámbito no tengan su traslación a la realidad concreta de cada territorio. Por este motivo, MCA-UGT propone una modificación legislativa del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en los términos que este mismo artículo establecía con anterioridad a la reforma del año 1994.

MCA-UGT establece como prioridad de nuestra acción sindical, el conseguir acuerdos estatales en todos nuestros sectores. Asimismo, en el desarrollo de los acuerdos estatales en los ámbitos inferiores, se prestará especial atención a la atomización de convenios existentes, propiciando, la adecuación del marco negocial, provincial o de comunidad autónoma que se establezca en el ámbito estatal.

MCA-UGT establece como prioridad de nuestra acción sindical, el conseguir acuerdos estatales en todos nuestros sectores. Asimismo, en el desarrollo de los acuerdos estatales en los ámbitos inferiores, se prestará especial atención a la atomización de convenios existentes, propiciando, la adecuación del marco negocial, provincial o de comunidad autónoma que se establezca en el ámbito estatal, teniendo en cuenta que en determinadas Comunidades Autónomas ya se viene potenciando la agrupación de los convenios colectivos provinciales en autonómicos.

Como proclama la Constitución, la ley debe garantizar el derecho a la Negociación Colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. El derecho a la negociación así expresado no debe entenderse restringido a la determinación de los contenidos materiales, sino como manifestación del principio de autonomía colectiva; por tanto, la estructura de la Negociación Colectiva y el conjunto de normas en la que ésta se desarrolla, en cuanto determina la efectividad de este derecho interesa

principalmente a los actores de la negociación, por lo que ninguna medida de regulación debería ser impuesta unilateralmente por el legislador si no cuenta con la plena conformidad de los responsables de la Negociación Colectiva.

En este sentido, la ordenación del instrumento de negociación por excelencia, que es el convenio colectivo como fuente de la relación laboral, debe quedar a la iniciativa de las organizaciones sindicales y empresariales. Reconocer el protagonismo sindical y patronal en la definición de la vertebración y articulación resulta un acierto que incide en la experiencia acreditada en el ámbito de las relaciones laborales del Estado. Esta reserva de la iniciativa de regulación de esta materia debe seguir inspirando la política de los poderes públicos competentes.

B. TRATAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1.- VIGENCIA Y ÁMBITOS

La vigencia de los convenios colectivos ha sido uno de los aspectos que más se ha modificado durante los últimos años, así se ha pasado de convenios que fijaban una duración de un año a convenios con vigencias de hasta seis años -la media alcanza los cuatro años-.

La ampliación de la vigencia conlleva una serie de ventajas, entre las que se pueden destacar la mejora de los contenidos de los convenios y la estabilidad en las relaciones empresa-trabajadores. Asimismo nos permite dedicar más recursos a desarrollar la acción sindical, además de poder avanzar en temas que precisan una mayor dedicación y estudio para su desarrollo y aplicación, como lo relacionado con la salud y seguridad, la clasificación profesional, la igualdad de condiciones, u otras materias que queden abiertas en el convenio para su acuerdo durante los años de aplicación del mismo.

No obstante, en situaciones de crisis económica, en la que los cambios se suceden a tal velocidad que pueden repercutir en la Negociación Colectiva, sería prudente valorar, como factor a tener en cuenta, la vigencia de los convenios, que podría permitirnos gestionar mejor estas situaciones.

Por otra parte, y en relación al ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales, MCA-UGT considera necesario llevar a efecto su revisión para definir correctamente todas las actividades contempladas en el mismo o bien ampliarlo a todas aquellas actividades de nueva aparición para, de esta forma, evitar que actividades encuadradas en los citados ámbitos puedan incluirse en otros convenios, con las consiguientes dificultades que esto conlleva, para los trabajadores afectados y para nuestra acción sindical.

Frente a la atomización de la Negociación Colectiva, MCA-UGT ha mantenido una posición firme, apostando claramente porque los convenios de ámbito estatal definan la estructura negocial del sector, asegurando que todos los trabajadores estén protegidos por un convenio y oponiéndonos a la aparición de nuevos ámbitos de negociación que respondan únicamente a necesidades empresariales.

A pesar de nuestra oposición, se está planteando la apertura de nuevos ámbitos de negociación. En algunos casos la solicitud proviene de las organizaciones patronales pero también, este tipo de iniciativas, parten de organizaciones sindicales; poniendo como pretexto, en estos casos, tanto la aparición de nuevas actividades económicas, como el fraccionamiento de ámbitos ya existentes.

Por tanto, MCA-UGT propone que, para la apertura de un nuevo ámbito, habría que tener en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- La solicitud de apertura de un nuevo ámbito debe estar fundamentada en particularidades concretas del subsector, que requieran una regulación propia y no estén contempladas en su convenio de referencia.
- El número de trabajadores encuadrados en el nuevo ámbito debe tener cierta relevancia.
- El ámbito funcional del nuevo convenio ha de incluir actividades que sean consideradas homogéneas y que no estén incluidas expresamente en otro ámbito ya negociado.
- La propuesta de convenio en ningún caso puede suponer, a los trabajadores afectados, un empeoramiento de las condiciones de trabajo que le sean aplicables.
- La parte empresarial tiene que estar representada, acreditando un nivel de representatividad suficiente.
- Hay que establecer un protocolo de actuación sindical junto a otras organizaciones.
- En cualquier caso, la apertura de un nuevo ámbito negocial es responsabilidad de la Federación Estatal.

Por último, en referencia a los ámbitos personales establecidos en los convenios colectivos, MCA-UGT contempla que se debería incluir a todos los trabajadores, sin ningún tipo de excepción, evitando así la individualización de las relaciones de trabajo, aspecto éste que en los últimos años ha sido muy notorio.

2.- ADMINISTRACIÓN DE LO PACTADO

Comisiones Paritarias

Desde MCA-UGT, hemos venido insistiendo sobre la importancia crucial que debemos dar al cumplimiento efectivo de los logros alcanzados a través de los procesos negociadores donde intervenga el sindicato ya que la Negociación Colectiva no se acaba con la firma de los Convenios Colectivos u otros acuerdos.

Son las Comisiones Paritarias, cuya constitución exige la Ley, los órganos específicos donde, en primer lugar y de forma prioritaria, hemos de centrar nuestra actuación para conseguir que los acuerdos alcanzados se cumplan y con la intención y el sentido que hemos tenido al firmarlos.

Las Comisiones Paritarias son órganos de composición mixta, conformados por representantes de las dos partes firmantes, sindical y empresarial, y su finalidad ha de ser interpretar el convenio, aplicar el clausulado del mismo y resolver, en su caso, cuantas discrepancias y conflictos puedan surgir durante la vigencia del acuerdo. Esta última función, no se está cumpliendo en ciertos casos, bien sea porque no se acude a las Comisiones Paritarias, por el desconocimiento de sus funciones, por desconfianza de sus resultados, debido a la paridad de las mismas, o porque, en ocasiones, se considere su utilización como un mero trámite.

Por ello, MCA-UGT manifiesta que la negociación no finaliza con el acuerdo y ha de ser, en primer lugar, entre las mismas partes que han negociado donde se encuentre la solución a los incumplimientos o a las distintas discrepancias. Si esto no es realmente posible, MCA-UGT ha apostado por los mecanismos de Solución Extrajudicial de Conflictos, tanto a nivel estatal, como autonómico.

Partiendo de las premisas expuestas es bueno señalar recomendaciones concretas que ayuden en los objetivos perseguidos:

- Que la regulación de las Comisiones Paritarias cuya designación, funciones y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma es imperativo legal, sea fruto de una verdadera negociación y consenso entre las dos partes negociadoras de forma que no constituyan “un mero trámite” en la negociación.
- En concreto, en la misma redacción de este capítulo en el convenio colectivo, no sólo se deberá regular de forma detallada su composición, atribuciones, competencias, medios, reglas de convocatoria, funcionamiento, plazos, intervención en conflictos sectoriales o de empresa y mecanismos para resolver las discrepancias, sino que sería recomendable que constaran las personas concretas que la han de

componer y las reglas para cubrir las vacantes cuando estas se produzcan.

- Se debe trasladar a los afiliados y trabajadores afectados por el convenio la existencia y funciones de estas Comisiones, ofreciendo las mismas como un cauce rápido donde el sindicato y sus representantes defenderán el cumplimiento concreto de lo pactado.
- La difusión periódica entre los trabajadores de los asuntos sometidos a las Comisiones Paritarias y los resultados obtenidos, previendo en la regulación de las mismas la aportación de los medios materiales al efecto.
- Las decisiones de las Comisiones Paritarias han de incorporarse al texto del convenio.

Solución extrajudicial de conflictos

Esta Federación ha conseguido, en todos sus sectores, la adhesión al ASEC o Sistemas Territoriales de Mediación y Arbitraje de manera incondicionada y se seguirá defendiendo, teniendo en cuenta el camino ya recorrido, la extensión a otros ámbitos inferiores que aún no están adheridos.

MCA-UGT participará, activamente, en los órganos de gestión de dichos Sistemas, aportando iniciativas y medidas concretas para que su funcionamiento sirva a las necesidades de los sectores y empresas de nuestra Federación, en concreto prestará especial atención a la designación de los mediadores y árbitros y demandará la existencia de asesores y expertos en temas específicos para los conflictos que se planteen ante dichos organismos.

Por otra parte, MCA-UGT difundirá en nuestra organización y entre nuestros representantes la conveniencia de acudir a estos Sistemas en todos los asuntos que en la regulación de los mismos esté establecido y con especial hincapié en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigidas por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los casos de bloqueo de la negociación de los convenios colectivos.

3.- CONTENIDOS MÍNIMOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En los últimos años, la Negociación Colectiva ha venido desarrollándose en un contexto de bonanza económica y con una importante herramienta, que servía como marco de referencia, que aportaba estabilidad y equilibrio a la Negociación Colectiva, como era el ANC (Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva). Las condiciones han cambiado, vivimos un escenario de recesión económica y, por primera vez, nos encontramos con la negativa de la patronal a firmar un nuevo ANC,

exigiendo la introducción de la desregulación y abaratamiento del despido, la reducción de los costes laborales vía cotizaciones a la Seguridad Social, así como el establecimiento de una banda salarial entre el cero y el dos por ciento.

Política salarial

Es necesario que MCA-UGT sitúe, como objetivo prioritario de la política salarial, la garantía y mejora de los salarios, como una forma que puede ayudar a dinamizar la economía, a través de la reactivación de la demanda de consumo.

No debemos olvidar que, en los últimos años, hemos venido planteando una política de moderación salarial que permitiera compaginar a la vez varios objetivos: por una parte, una mejora del poder adquisitivo, junto a un crecimiento del empleo estable y, por otra parte, una contención de precios.

En estos años, y en contra de muchas voces que mantenían la posición contraria, ha quedado suficientemente claro que los aumentos salariales no han provocado presiones alcistas sobre los precios.

El modelo de determinación de los salarios que venimos proponiendo es flexible y permite contribuir de forma positiva a la evolución económica y del empleo, ya que facilita su adaptación a las realidades, tanto del ámbito sectorial como en el ámbito de empresa, factor éste de gran trascendencia en la situación actual.

Este modelo de negociación salarial, que se detalla a continuación, es el que se toma como referencia para cuantificar los incrementos:

- **Inflación:** previsión oficial de inflación como referencia de la evolución de los precios. Con el actual comportamiento del IPC, tendente a la baja, la patronal está cuestionando esta previsión oficial, lo que está bloqueando la negociación en este punto. En etapas anteriores, donde los niveles de precios se mantenían en niveles muy altos, MCA-UGT, aun sabiendo que las previsiones oficiales no se iban a cumplir y que la inflación quedaría por encima, siempre ha utilizado dicha previsión para aplicar el modelo de negociación salarial.
- **Productividad:** los incrementos derivados de la evolución de la productividad, son los que nos van a permitir ganar poder adquisitivo ya que, de esta forma, los salarios crecerán por encima de la inflación real.

La previsión de aumento de la productividad media agregada suele incluirse en los Presupuestos Generales del Estado.

- **Cláusulas de Revisión Salarial:** ante eventuales desviaciones del IPC real con respecto a su previsión inicial, es necesario la inclusión de cláusulas

de revisión salarial en todos los convenios que se negocien, para garantizar que no haya pérdida de poder adquisitivo de los salarios y de esta forma consolidar el incremento que hemos acordado en el convenio.

Para lograr que estas cláusulas sean eficaces en su labor, es necesario que reúnan dos requisitos fundamentales.

El primero de ellos es que tengan carácter retroactivo desde el principio de la vigencia del convenio. Y el segundo, que se mantenga la ganancia del poder adquisitivo inicialmente pactada, recuperando la totalidad de la desviación de la inflación sobre la previsión.

Hemos conseguido, en los procesos negociales de estos últimos años, introducir este tipo de cláusulas en la mayoría de los convenios que negocia esta Federación, y hay que procurar no perderlas, en situaciones coyunturales.

Por todo ello, es más necesario que nunca que en aquellos casos en los que tengamos incorporada la cláusula no hagamos dejación de ella, y en aquellos otros, que no esté incluida o que no cumplan los requisitos mínimos que proponemos para este tipo de cláusulas, hagamos un esfuerzo por restituirlas en los acuerdos que firmemos durante las próximas negociaciones. En definitiva, hay que recuperar a final de cada año la totalidad de la desviación de la inflación sobre la previsión inicial en todos los conceptos salariales de los convenios.

MCA-UGT considera que nuestra propuesta de política salarial debe servir también para reducir las diferencias salariales existentes en los distintos ámbitos de negociación de un mismo sector, reduciendo, con ello, el arco salarial existente.

En este sentido, proponemos extender la inclusión de un salario mínimo a los convenios sectoriales, que carezcan de él, ya que permite establecer un suelo retributivo, acorde con la dispersión salarial del sector correspondiente.

Otro de los objetivos centrales a tener en cuenta por nuestra federación, en la negociación, es la eliminación de las desigualdades salariales existentes en el mercado laboral, independientemente de su origen (género, edad, nacionalidad, discapacidad, tipo de contrato, condición física, etc.).

Para conseguir este objetivo, MCA-UGT cree que es preciso actuar en una doble dirección. Por un lado, analizar y localizar los elementos que originan discriminaciones, ya sean directas o indirectas, mediante el estudio y revisión de los puestos de trabajo y sus funciones y, por otro, adoptar medidas específicas para erradicarlas.

Debemos seguir insistiendo en la corrección de las discriminaciones que afectan a mujeres, jóvenes e inmigrantes, cuya incorporación al mercado laboral ha sido muy importante en los últimos años.

En este capítulo salarial, MCA-UGT considera necesario abordar la solución de otros tipos de discriminación salarial, que se deriva del seguimiento de nuevas formas de precariedad laboral. En este sentido, es preciso prestar especial atención a aquellos que provienen de la externalización de trabajos, que provoca que dos trabajadores tengan retribuciones diferentes pese a desempeñar la misma tarea, al pertenecer a dos empresas diferentes.

La Federación defenderá fórmulas negociadas, en cuanto a la retribución variable o en relación con la participación de los trabajadores en los resultados de las empresas, que permitan que estas retribuciones sean siempre complementarias a la retribución fija acordada y que suponga un porcentaje máximo sobre la retribución total. Asimismo, se deben establecer mecanismos objetivos, alejados de la discrecionalidad empresarial y con control sindical y que, preferentemente, se configuren como sistemas colectivos frente a fórmulas individualizadoras de vinculación del trabajo con los resultados de la empresa

Por último, ante la posibilidad de que empresas vinculadas a convenios sectoriales, ya sean estatales, autonómicos o provinciales, que tengan dificultades económicas reales, que puedan ser demostradas con la documentación pertinente, hagan uso de los mecanismos establecidos en sus convenios de referencia, las llamadas cláusulas de inaplicación salarial o cláusulas de descuelgue, MCA-UGT exige el cumplimiento de todos los requisitos previstos que estén establecidos en el convenio, y que, como miembros de las Comisiones Paritarias, realicemos un análisis detallado de las causas que motivan la solicitud de la empresa, así como el seguimiento de la evolución de las mismas.

Reordenación y reducción del tiempo de trabajo

En la Negociación Colectiva se ha tratado de satisfacer los requerimientos de los trabajadores relativos a la reordenación y reducción del tiempo de trabajo. La negociación tiene la potestad de introducir, en los convenios colectivos, todas las peculiaridades que afectan a la jornada, potestad que le viene asignada por el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La reducción del tiempo de trabajo en nuestros sectores supone una reivindicación histórica de MCA-UGT, así como avanzar en la consecución de las 35 horas semanales.

Entre otras razones, la reducción de la jornada puede contribuir a la creación y mantenimiento del empleo, así como a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, al poder compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar.

Las expectativas indican que nos encontraremos con dificultades mayores en este sentido. Sin embargo, debemos procurar incidir en la necesidad de reducir la jornada, por los beneficios que reporta tanto a empresas como a trabajadores.

Por otra parte, las necesidades empresariales ante la coyuntura, reclaman una mayor adaptabilidad y flexibilidad de la jornada, a la que la negociación puede dar solución con un control efectivo de la gestión flexible del tiempo de trabajo por parte de los trabajadores.

En este sentido, con la finalidad de mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la negociación colectiva debería contemplar la adecuación de los horarios laborales con los personales, entre otros, con los horarios de las guarderías.

Como elementos básicos en la negociación de la jornada, MCA-UGT plantea:

- Definir la jornada de trabajo, determinando la distribución anual, mensual, semanal o diaria y también el número de días de trabajo al año, confeccionando el calendario laboral.
- Negociar la reducción de la jornada máxima como mejora de las condiciones de trabajo, estudiando las vías de conversión en puestos de trabajo.
- Pactar los límites y garantías en la distribución de la jornada, sin olvidar la distribución irregular de la misma. Para todo ello se debe contar con la participación sindical en todo el proceso, especialmente en el control de su aplicación. Es esencial su inclusión en el ámbito sectorial pues, de otro modo, no se impide su regulación en el convenio colectivo de ámbito inferior, corriendo el riesgo de que se llegue a condiciones menos beneficiosas.
- Regular las horas extraordinarias tendiendo a su eliminación, procurando, al menos, reducirlas y compensarlas por tiempo libre. Han de tratarse en combinación con el empleo, con el número de contratos que puede generar su eliminación, en vez de suponer una amenaza a la jornada pactada y una fórmula de establecimiento individual del tiempo de trabajo irregular que solo satisface la voluntad del empresario.

- Mejorar las condiciones de la jornada a tiempo parcial, en especial la jornada total a realizar, identificando convenientemente qué porcentaje máximo puede contemplar.
- Evitar, de manera específica, la discrecionalidad actual y los abusos en las jornadas de trabajo de técnicos y cuadros, incorporándolos a los convenios colectivos.
- Impedir las discriminaciones que sufren los trabajadores con contrato precario, sometidos frecuentemente a prolongaciones de jornadas injustificadas.
- Evitar los supuestos más injustos de los contratos de trabajo por horas.
- Mejorar los permisos de los trabajadores, reflejando y aumentando los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.
- Definir en los convenios colectivos qué se debe entender por absentismo en el sector.

Contratación y Estabilidad en el Empleo

Para MCA-UGT, el lema sigue siendo *“empleo estable y con derechos”*, independientemente, del desarrollo y los resultados del proceso de diálogo social que transcurra durante la presente legislatura y de las posibles iniciativas legales que el Gobierno lleve a efecto en los aspectos que incidan en los derechos laborales y sociales de los trabajadores.

MCA-UGT mantiene que la contratación indefinida ha de ser la regla y la contratación temporal la excepción; para ello hay que priorizar los contratos indefinidos estableciendo pautas de actuación concretas como:

- Pactar porcentajes máximos de contratos temporales en relación al total de las plantillas de las empresas.
- Desincentivar la contratación temporal, estableciendo cuantías superiores de indemnización por finalización del contrato a las fijadas por la Ley, con la perspectiva de acercarse a los contratos indefinidos y ampliando el derecho a la indemnización a todas las modalidades de contratación temporal.
- Negociar fórmulas que prioricen la incorporación como indefinidos a los trabajadores con contratos temporales.
- Limitar el encadenamiento de contratos temporales, estableciendo la conversión automática en contrato indefinido, desarrollando, de este

modo, el Acuerdo para la mejora del Crecimiento y del empleo (AMCE) del año 2006.

- Realizar un seguimiento y control de los contratos temporales, para evitar falsas extinciones.

En materia de contratación, es necesario fomentar los contratos a trabajadores que forman parte de colectivos desfavorecidos para mejorar su integración y así disminuir los diferenciales que mantenemos con Europa.

También hay que luchar contra la precarización del empleo, especialmente la subcontratación y la cesión de los trabajadores. En este sentido habría que delimitar las actividades que no pueden ser subcontratadas, mediante la definición del concepto de “propia actividad”, y la determinación de las actividades y trabajos concretos, susceptibles o no de externalización, limitar la subcontratación en cadena, introducir mecanismos de control para evitar la cesión ilegal, incorporar medidas para la equiparación de derechos y condiciones laborales de los trabajadores de las subcontratas o empresas de servicios respecto de las empresas principales y, por último, reconocer el derecho a reunirse los representantes de la empresa principal y de la contratista.

Por último, y en relación con las siguientes modalidades de contratación, MCA-UGT exigirá que la Negociación Colectiva:

- Potencie el contrato de relevo.
- Fije, en los contratos de formación, tanto una retribución digna como el tiempo dedicado a la formación y compromisos de continuidad del trabajador en la empresa.
- Determine, para el contrato en prácticas, una retribución que, como mínimo, sea el salario establecido para su categoría en el convenio de referencia así como, que las prácticas se adecuen a la titulación académica del trabajador.

Igualdad de oportunidades

La igualdad de trato y de oportunidades en la inserción y permanencia en el mercado laboral, es uno de los elementos determinantes para medir la calidad del empleo. Las discriminaciones pueden hacerse visibles en diferentes momentos de la relación laboral, en el acceso, en la retribución, en la promoción, y por distintas razones, de género, edad, origen o nacionalidad, orientación sexual, discapacidad o enfermedad. Pero también son fuentes de desigualdad, prácticas y usos del mercado de trabajo que determinan un régimen de derechos inferior y precario.

La Negociación Colectiva nos da la oportunidad de identificar y resolver comportamientos abusivos en el ámbito laboral. También permite prevenir y corregir, en los centros de trabajo, la situación de desventaja de determinados colectivos, combatir las discriminaciones, directas o indirectas, corregir las desigualdades que producen prácticas específicas y, en definitiva, fomentar la igualdad de trato y oportunidades, para garantizar la calidad del empleo.

Asimismo MCA-UGT reitera que ningún colectivo debe quedar excluido del marco de la Negociación Colectiva, y en este sentido, tomará las acciones necesarias para evitarlo.

MCA-UGT impulsará a través de la Negociación Colectiva, la elaboración de planes de igualdad en todas las empresas, con independencia del tamaño que se especifica en la Ley (empresas de más de 250 trabajadores), que contemplen las necesidades específicas detectadas tras la realización de un diagnóstico global de la empresa, así como la inclusión, en los textos de los convenios, de mejoras en materia de igualdad y conciliación. Para ello es necesario realizar el seguimiento y cumplimiento de todas las medidas citadas anteriormente.

Previsión Social

La Negociación Colectiva es en la actualidad una materia con múltiples medidas, que van más allá de la simple negociación salarial. Las medidas en política social, la prevención de riesgos laborales, las medidas de igualdad, las ayudas a la familia, becas, actuaciones en temas socio-sanitarios y todo lo referente a la previsión social complementaria, constituyen una parte esencial de la negociación, que requiere una especial atención a su gestión y sus contenidos por parte de la representación de los trabajadores.

Dentro del ámbito de la Previsión Social Complementaria, debemos tener en cuenta los contenidos e instrumentos que se deben poner en marcha o adaptar y que hacen referencia a prestaciones de riesgo y a prestaciones en materia de jubilación.

La constitución y consolidación de Sistemas de Previsión Social a través de la Negociación Colectiva, debe seguir siendo una prioridad para MCA-UGT, tanto en el ámbito de las empresas como en la negociación sectorial.

MCA-UGT sigue apostando por un sistema público de pensiones y por una política adecuada de prestaciones sociales, que en ningún caso es incompatible con la necesaria consolidación de los sistemas complementarios y con su necesaria universalización, que debe adaptarse a las diferentes situaciones sectoriales,

procurando que la mediana y pequeña empresa pueda incorporarse a estas ventajas sociales.

En las prestaciones de jubilación MCA-UGT, apuesta por los Planes de Pensiones de Empleo, como el instrumento más adecuado para articular las mismas, ya que garantiza la presencia de la representación de los trabajadores en su implantación, desarrollo y gestión.

MCA-UGT exige a las diferentes administraciones un compromiso claro y decidido para potenciar los sistemas de previsión colectivos, con una legislación que consagre la participación de los sindicatos en el desarrollo de los mismos y con una fiscalidad que los favorezca frente al resto de instrumentos de ahorro.

Dentro de los contenidos de los convenios existen prestaciones que tienen relación con situaciones de riesgo, como el fallecimiento o la invalidez, y que deben estar asegurados. Debemos tener una especial vigilancia para que estas prestaciones protejan a todos los trabajadores y se encuentren correctamente asegurados, por lo que es necesaria la participación sindical en la gestión de los mismos.

MCA-UGT mantendrá su exigencia sobre la necesidad que tiene la representación sindical, de contar con todos los datos necesarios y el asesoramiento técnico que permita conocer con todo detalle los factores jurídicos y económicos que le ayuden en la toma de decisiones a tomar en estas materias de negociación.

Derechos sindicales y de participación en la empresa

A partir del mapa empresarial de nuestros sectores, que se extiende desde la microempresa hasta los grandes grupos empresariales, y de sus peculiaridades, la Federación debe elaborar propuestas acomodadas a estas circunstancias con el objetivo de incrementar la participación del sindicato en la empresa.

Partimos del principio de que la participación del sindicato en la empresa, es un objetivo prioritario.

La legislación actual atribuye mayores competencias a la representación unitaria que a la sindical en el ámbito empresarial.

Aunque la sindicalización de la representación unitaria es cada vez mayor y con preeminencia de UGT y CCOO en dicha representación, hemos de priorizar que las instancias sindicales en la empresa tengan los mismos derechos que la representación unitaria y, en su caso, las mismas garantías.

La Negociación Colectiva es la vía más adecuada que tiene el sindicato para conseguir estos objetivos.

La Ley 38/2007, de 16 de noviembre, que entró en vigor el 18-11-2007 y que ha modificado los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, establece en el apartado 9 del citado artículo 64 “*Derechos de información y consulta y competencias*” que, con respeto a la Ley, la Negociación Colectiva podrá establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades del ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en dicho artículo, así como las referidas al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Debemos diseñar los aspectos concretos que hemos de defender en cada mesa de Negociación Colectiva, atendiendo a la diversidad de sectores que integran nuestra Federación y al tamaño y características de las estructuras empresariales.

En este sentido, con carácter general, MCA-UGT reivindicará en las mesas de negociación que, los sindicatos que cuenten con el 10% de representación en el ámbito del convenio sectorial de aplicación puedan nombrar un representante en cada una de las empresas de que se trate, atribuyéndoles los mismos derechos que los que tienen reconocidos legalmente los representantes unitarios de los trabajadores.

Y en este mismo sentido, MCA-UGT reivindicará la ampliación del derecho de las secciones sindicales a tener delegado sindical, en empresas de más de 50 trabajadores.

A las novedades legislativas habidas en los últimos años en relación a la participación, información y consulta de los trabajadores en la empresa (Ley 38/2007, que se promulga a fin de cumplir lo dispuesto en la Directiva 2002/14/CE, de 11 de mayo, que establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea; Ley 10/1997, de 24 de abril; Ley 31/2006 de 19 de octubre, sobre “implicación de los trabajadores en la sociedades anónimas y cooperativas europeas”; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) les hemos de conceder la importancia debida. Es sabida la dificultad que nos supone que las empresas cumplan con lo dispuesto en las normas laborales que regulan estos aspectos, y ello se agrava por las resoluciones de los Tribunales, a los que les cuesta aplicar estos derechos en sentido amplio a favor de los representantes de los trabajadores.

El sindicato debe promover el conocimiento, en todas nuestras instancias, de estos derechos para exigir de forma homogénea y reiterativa, el cumplimiento de estos nuevos contenidos más favorables. En aquellos convenios colectivos que tengan incorporados en su texto los derechos de información y consulta, deberán

actualizarlos con las modificaciones legislativas que se hayan producido durante la vigencia del convenio.

Se ha de continuar en la línea señalada en anteriores Congresos sobre nuestras actuaciones en la Negociación Colectiva referidas a:

- Incrementar el número de horas sindicales
- Acumulación del crédito horario
- Consecución de horas para celebrar asambleas y reuniones
- Derecho a la utilización de nuevas tecnologías, concretando en lo posible y dependiendo del nivel de negociación, sector o empresa, las condiciones y forma para el ejercicio de este derecho.

MCA-UGT considera necesario avanzar en la consecución de cuotas de participación en las decisiones de las empresas a través de la inclusión de representantes sindicales en los Consejos de Administración de las empresas o en otros órganos equivalentes o similares, en función de los órganos de administración existentes en cada empresa y teniendo en cuenta la necesidad de regular las consecuencias de las decisiones empresariales que infrinjan estos acuerdos.

C. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)

En los últimos años, se ha avanzado notablemente en la configuración de un marco referencial sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), que se orienta hacia la obtención, por parte de las empresas, de un modelo económico sostenible, socialmente responsable y con la participación de los sindicatos. A este respecto, se ha alcanzado un acuerdo en el diálogo social, entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales, con la finalidad de conseguir un mayor nivel de desarrollo económico sostenible, competitividad empresarial, calidad en el empleo, bienestar y cohesión social y territorial.

La RSE debe dar respuesta a la transformación de las empresas, basada en un nuevo modelo de empresa innovadora, sostenible, socialmente responsable y con unas relaciones laborales equilibradas y participativas. La RSE debe complementar, pero en ningún caso sustituir, a la legislación referente a los derechos sociales y medioambientales y a la regulación fijada por la Negociación Colectiva.

Las políticas públicas deberán dirigirse a la profundización de la implicación de las empresas en las prácticas de responsabilidad social, favoreciendo su promoción y estímulo y adaptando dichas medidas a los diversos sectores, contextos

geográficos y tamaño de las empresas, con particular atención a la PYME, reforzando la necesaria participación de los representantes de los trabajadores en estos procesos.

Las empresas que no respeten la legislación, los convenios colectivos o el diálogo social no se pueden definir como socialmente responsables.

La política de responsabilidad social ha de ser voluntaria, y su campo de actuación comenzará una vez cumplidas las obligaciones con las leyes y todo tipo de obligaciones contractuales contraídas por las empresas, tanto en el ámbito laboral, como en el fiscal, social, y medioambiental hacia los trabajadores y consumidores.

Los informes de RSE, elaborados por las empresas, nos permiten conocer un poco más cómo funcionan las mismas, en tres aspectos fundamentales: responsabilidad económica, responsabilidad social y responsabilidad medioambiental.

El concepto de responsabilidad que hace referencia a la idea de “dar cuentas”, es uno de los más clarificadores. Las empresas, con mayor frecuencia, se ven forzadas a ser más transparentes, menos “opacas”, en la información que facilitan en relación con sus prácticas y sus formas de gestión. Un buen ejemplo de todo ello, es lo que está pasando actualmente con el mercado financiero. Son muchas las voces que, entre otros motivos, culpan a la “opacidad” del mercado el haberlo llevado a una situación que ha derivado en una crisis sin precedentes.

Prueba de esta falta de transparencia, ha sido el desconocimiento de las desorbitadas remuneraciones de altos cargos de grandes compañías, en forma de primas, bonus, acciones, fondos de pensiones, blindajes de sus contratos etc. que ahora conocemos y que han provocado indignación en general y en concreto entre los trabajadores de esas mismas empresas, que a su vez estaban presentando procesos de reestructuración que suponían el cierre o una disminución importante de las plantillas.

La información que, por otra parte, las empresas estaban obligadas a proporcionar a sus accionistas, hoy se les exige desde otros colectivos, los llamados grupos de interés, y entre ellos estarían los trabajadores, clientes proveedores, y la sociedad en su conjunto.

Deberá ser un objetivo de la RSE, facilitar la información suficiente sobre las remuneraciones de los trabajadores y directivos, para que la Negociación Colectiva establezca sistemas equitativos, en las retribuciones de los primeros y limite la de los segundos.

La estrategia de MCA-UGT, respecto a la Responsabilidad Social de las Empresas, es la siguiente:

1. Participar “activamente” en el, recientemente creado, Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.
2. Instar a la Administración a que lleve a efecto todas aquellas medidas que se plantearon en el documento acordado sobre “La responsabilidad social de las empresas. Diálogo Social”, con el fin de que las políticas públicas se dirijan a la profundización de la implicación de las empresas en las prácticas de responsabilidad social, favoreciendo su promoción y estímulo y adaptando dichas medidas a los diversos sectores, contextos geográficos y tamaño de las empresas. Insistiendo en que es necesario la participación de los representantes legales de los trabajadores en todos estos procesos.

En este sentido, MCA-UGT intentará conseguir que las empresas elaboren informes de RSE, no solamente en las grandes, sino también en aquellas con implantación en sectores importantes de la economía y con un número representativo de trabajadores.

3. Reclamar nuestro papel como “parte interesada” en participar en el proceso de elaboración de los informes de Responsabilidad Social de las Empresas, especialmente en todos aquellos aspectos relacionados con las relaciones laborales. Teniendo en cuenta que esta tarea no puede considerarse sustitutoria de nuestro trabajo en los procesos de Negociación Colectiva.
4. Orientar el modo, a través del cual las prácticas de Responsabilidad Social de las Empresas, se puedan adaptar a las PYMES, teniendo en cuenta que éstas son mayoritarias en nuestro tejido industrial.

MCA-UGT considera que la RSE es un instrumento para la acción sindical y de manera especial, ayuda a mejorar en la negociación colectiva la concreción de medidas que favorezcan a los trabajadores.

D. COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Partiendo de nuestro objetivo de valorizar la presencia del sindicato en las empresas, la importancia de establecer niveles de coordinación en la negociación colectiva se impone como deber prioritario. En este sentido, MCA-UGT defenderá en la Negociación Colectiva la concreción de los derechos sindicales que garanticen una adecuada coordinación.

1. COORDINACIÓN ENTRE CENTROS DE TRABAJO DE LA MISMA EMPRESA

En primera instancia, para poder diseñar sindicalmente, unas pautas de coordinación entre las instancias del sindicato de los diferentes centros, habría que diferenciar entre empresas con convenio propio y empresas afectadas por convenio sectorial, para, en cada ámbito, proponer en las Mesas de Negociación reivindicaciones específicas.

En la negociación de Convenios de Empresa hay más facilidad para plantear cuestiones específicas sobre la base del conocimiento de la propia empresa por nuestra parte, pudiendo además valorar y acomodar lo pactado en función de los cambios que se originen.

Respecto a la negociación sectorial, las medidas habrán de ser más genéricas, obligando a su desarrollo en las empresas de su ámbito.

Para MCA-UGT, las secciones sindicales constituidas de acuerdo con nuestros Estatutos y con criterios unitarios sobre normas de funcionamiento, han de ser el instrumento fundamental de la coordinación de nuestra acción sindical en la empresa.

Concretamente y a nivel autonómico se podrá establecer reuniones de coordinación cuando en el ámbito de la Federación coincida más de un centro de la misma empresa.

En cualquier caso, MCA-UGT seguirá los siguientes criterios de coordinación entre centros de la misma empresa:

1. Periodicidad en las reuniones de coordinación de secciones sindicales.
2. Elaboración de un orden del día que se comunicará con la suficiente antelación a los afiliados para que estos puedan aportar asuntos de su interés.
3. Recoger por escrito las conclusiones de los aspectos más importantes de los temas debatidos.
4. Remitir copia de las conclusiones a los organismos implicados de la Federación.

2. COORDINACIÓN DE EMPRESAS DEL MISMO GRUPO

El fenómeno creciente de los grupos empresariales incide en la acción sindical que ha de llevar a cabo MCA-UGT ante dichas estructuras empresariales. Nuestra actuación ante el grupo y las empresas que lo integran requiere un análisis

pormenorizado de los diferentes aspectos a los que el sindicato debe dar respuestas.

Peculiaridades a resaltar de los grupos de empresa en el ámbito de las relaciones laborales que afectan al Sindicato son:

La falta de una regulación jurídico laboral, en los muchos aspectos que la existencia del grupo afecta a las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, entre las que podemos señalar:

Representación unitaria y sindical

Negociación de convenios colectivos

ERE`s, tanto en cuanto a la competencia de intervención de los representantes de los trabajadores, como a las obligaciones empresariales cuando existe grupo empresarial.

Responsabilidades empresariales (cesión y trasvase de trabajadores entre empresas del grupo, y sus consecuencias para los trabajadores y sus representantes).

Obligaciones de información, consulta y negociación del grupo y sus empresas.

La complejidad de la estructura mercantil de estos fenómenos, que dificultan al Sindicato el planteamiento de las exigencias o reivindicaciones a plantear.

La posible implicación de diferentes Federaciones Estatales de UGT en empresas del mismo grupo.

Todo ello requiere una atención específica por parte de MCA-UGT ante los grupos de empresa que debiera concretarse en un debate dentro de nuestra Federación que nos permita detectar los problemas concretos ante los que nos encontramos, analizarlos y dar alternativas específicas a cada uno de ellos.

En este sentido, es necesaria la puesta en marcha de una base de datos federal en la que estén recogidas todas las empresas pertenecientes a grupos empresariales, que tengan coordinación federal, incluyendo en la misma su ubicación geográfica, para poder realizar un seguimiento efectivo de su coordinación.

3.- COORDINACIÓN ENTRE EMPRESA PRINCIPAL Y SUBCONTRATAS

Los criterios para la coordinación han de ser establecidos a nivel Federal, en cooperación con las Federaciones de CC.AA en los supuestos de que la empresa principal y las contratatas y subcontratatas pertenezcan a nuestros sectores, y partiendo de los derechos que reconocidos por el art. 42 y 81 del Estatuto de los Trabajadores, que tras sucesivas reformas, ha introducido mecanismos de representación que afectan a los representantes de la empresa principal y de la contratata.

Ante situaciones de subcontratación la instancia sindical más inmediata (Sindicato Comarcal, Provincial o Intercomarcal) elaborará un mapa referido a la empresa principal y a las contratatas y subcontratatas en el que se hará constar las actividades productivas existentes, así como la presencia o no de afiliados, y al mismo tiempo la representación tanto unitaria, como sindical que MCA-UGT tenga en toda la cadena de subcontratación. A partir del conocimiento de dichos datos, se llevará a cabo una primera reunión de la Federación con los representantes donde se establezcan las reglas de coordinación entre los mismos.

Por otro lado, en el caso de que estén implicadas en este fenómeno de contratación y subcontratación varias Federaciones de UGT, MCA-UGT, se dirigirá a las mismas con comunicación a la Confederación, para fijar criterios homogéneos de coordinación.

E. PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN Y AJUSTES

1.- EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (EREs)

En la situación actual, en la que el número de expedientes de regulación de empleo, ha aumentado de forma exponencial, en todos los sectores, debemos prestar una especial atención a la acción sindical de la Federación en estos procesos.

Garantizar nuestra intervención y una adecuada protección social a los trabajadores afectados por ERE's, complementando la prestación por desempleo para reducir la pérdida de rentas y reponiendo las prestaciones por desempleo que, previamente al expediente, fueran consumidas por los trabajadores, son algunas de las medidas que MCA-UGT va a defender, sin olvidar nuestra participación activa para asegurar el seguimiento y control del cumplimiento total de todas las medidas acordadas, haciendo especial hincapié en aquellas previstas en los planes sociales de acompañamiento.

Protocolo Sindical de Actuación

En la negociación de los expedientes de regulación, es necesario corresponsabilizar a todas las partes implicadas: empresa, trabajadores y Administración.

Para un eficaz desarrollo del proceso de regulación de empleo, será necesario mejorar el conocimiento de los elementos que determinan la promoción del Expediente por parte de todos los involucrados en el proceso.

a) Respecto a las competencias de la Inspección de trabajo y de la Autoridad Laboral que corresponda en cada caso. Deberemos proponer, a través del Diálogo Social que:

- En los Expedientes de Regulación de Empleo se deberá establecer un período de tiempo previo al período de consulta, con objeto de que, tanto la Representación Laboral de los Trabajadores como la Inspección de Trabajo, puedan conocer las causas alegadas por la empresa y, en su caso la Inspección emita el informe preceptivo.
- La autoridad laboral competente dé traslado a las Organizaciones Sindicales más representativas del informe preceptivo que ha de emitir la Inspección de Trabajo, con carácter previo al inicio del período de consulta, donde se clarifique o determine si las causas motivadoras alegadas por la empresa son o no ajustadas a derecho para autorizar el ERE.
- En los casos en los que no tengamos representación en una empresa, la Administración aportará la resolución de los expedientes de regulación de empleo a las organizaciones sindicales más representativas.
- Propondremos que la Autoridad Laboral competente, tenga capacidad de mediación en el ERE del concurso, con los mecanismos y actuaciones propios de los EREs no concursales.

b) Debe garantizarse la debida justificación de las causas alegadas por la empresa. En este sentido exigiremos que:

- La Administración Laboral competente para la autorización del Expediente de Regulación de Empleo analice con exhaustividad las causas, justificaciones y argumentos alegados por la empresa.
- La Administración Laboral con la ayuda del informe de la Inspección de Trabajo compruebe y cuestione eficazmente, si las causas técnicas, productivas, organizativas o económicas que alega el

empresario son reales y si tienen como objetivo garantizar la viabilidad de la empresa, ya sea la causa coyuntural o estructural.

- La Administración Laboral preste especial atención a los casos en que la empresa o grupo de empresas, aún habiendo obtenido beneficios, llegue a la decisión de proceder a la apertura de un expediente de regulación de empleo que conlleve la extinción o la suspensión de contratos de trabajo.
- La Inspección de Trabajo y la Administración laboral, comprueben que las causas alegadas por la empresa no encubren como objetivo real el mantenimiento de los beneficios empresariales que se han obtenido durante el largo periodo de bonanza económica vivido, ni que utilizan la situación de crisis para aprovecharse y realizar cambios referidos a la organización del trabajo.
- La Administración Laboral vigile, especialmente, las actuaciones empresariales que consistan en proceder a despidos individuales “controlados”, con objeto de evitar la presentación de un ERE según el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que requieren autorización de la Autoridad Laboral.
- De manera complementaria, la Administración potencie la intervención de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos y que promueva la mediación y el arbitraje en los ERE’s, de igual forma que lo ha hecho con los expedientes derivados de procesos concursales.
- La Administración Laboral compruebe la existencia y eficacia real del plan de acompañamiento social, así como la viabilidad de las medidas propuestas que, en cualquier caso, estarán destinadas a evitar o reducir los despidos y paliar los efectos negativos del mismo.

c) Respecto a la intervención sindical.

En todo proceso que conlleve ERE, debería imponerse la participación sindical, de manera preventiva y anticipada, y además mantenerla tras el proceso de negociación, con el fin de garantizar el seguimiento y control hasta el cumplimiento total de lo acordado en el plan social de acompañamiento.

En las mesas constituidas para el periodo de consultas, MCA-UGT tratará de conseguir la adecuada protección social de los trabajadores afectados y, para ello, planteará:

- La reincorporación inmediata de los trabajadores afectados por la extinción o la suspensión de contratos, en el supuesto de desaparecer la causa que motivó el expediente.
- Complementar la prestación por desempleo para reducir la pérdida de rentas.
- Tener en cuenta, a efectos de la inclusión en la lista de trabajadores afectados, la nueva normativa contenida en el Real Decreto Ley 2/2009 sobre medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas que contemplan en su art.3, la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo en determinadas circunstancias y con límites específicos.
- La exclusión de los trabajadores con contrato de duración determinada, cuya finalización coincida con el período del expediente de regulación de empleo de suspensión.
- El abono de las pagas extraordinarias y de las vacaciones en su totalidad, correspondiente a los trabajadores afectados por un expediente de suspensión.
- La vigilancia de la aplicación del art. 51.15 del ET, proponiendo medidas que garanticen su aplicación efectiva. Dicha disposición establece que, *“cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no concursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social”*.

Por todo ello, MCA-UGT propondrá la reforma legal correspondiente que permita ampliar dicha obligación cuando el trabajador sea mutualista, así como a los trabajadores de empresas en situación de concurso de acreedores. Otra medida que debería contemplarse sería la actualización de las bases del convenio, en ambos supuestos, por cuenta de las empresas.

- Excluir de los expedientes de regulación:

Trabajadores/as durante periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la

lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a) del art. 53.4 E.T y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los apartados 4, 4bis y 5 del art. 37 ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 art 46 ET, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Así como la de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubiera transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.

- Tener en cuenta, en los Expedientes de Regulación de Empleo que suponen la extinción de contratos de trabajo, todas las situaciones y circunstancias de los trabajadores afectados por los mismos, para adoptar las medidas sociales más eficaces y proteger, adecuadamente, el presente y el futuro de los mismos.
- Incluir las medidas necesarias para que los trabajadores relevados y los prejubilados, con anterioridad a un acuerdo de extinción, puedan beneficiarse de las condiciones pactadas para los trabajadores en activo.
- En los casos en los que no haya cierre de empresa, se debería excluir a los trabajadores con contrato de relevo (relevistas y relevados), en tanto en cuanto no esté resuelta su situación.

En el caso de cierre de empresa, se incluirán las medidas necesarias para que los trabajadores relevados y los prejubilados, con anterioridad a un acuerdo de extinción, puedan beneficiarse de las condiciones pactadas para los trabajadores en activo.

- Una reforma normativa, en la que el legislador debería establecer, en favor de los trabajadores afectados por un ERE aprobado sin acuerdo, el derecho preferente a la reincorporación a la empresa, como si de una excedencia se tratase, y en caso de incumplimiento de este derecho imponer a la empresa el abono de la indemnización prevista para el despido improcedente.

Este caso se refiere a los expedientes de regulación de empleo, que a pesar de que las causas que lo sustentan puedan entenderse como

ajustadas a la medida propuesta, no dejan de ser una hipótesis de solución a un problema presente que sólo el tiempo determinará si fue o no acertada.

En este sentido, no es descabellado pensar, y así lo pone en evidencia la propia realidad en más de un caso, que a una empresa tras un ERE de extinción le sobrevenga, en un plazo no demasiado amplio, un escenario de crecimiento que de lugar a nuevas contrataciones.

- d) El tratamiento fiscal para las indemnizaciones por despido colectivo, deberá ser el mismo que rige para los despidos improcedentes, es decir que el importe equivalente a la indemnización de 45 días por año de servicio, deberá quedar exento de tributar, para ello proponemos una modificación de la normativa tributaria que contemple este supuesto, y que evite la situación discriminatoria actual con los trabajadores/as que pierden su empleo y ven mermadas sus cuantías indemnizatorias al tener que tributar por todo lo que exceda de la indemnización de 20 días por año de servicio.
- e) En aquellos supuestos donde la desaparición del empresario y la no entrega, por parte de éste, de la documentación necesaria a los trabajadores que acredite la pérdida de su empleo, genera un periodo de espera del cobro de las prestaciones de desempleo excesivamente amplio. Por tanto, MCA-UGT planteará modificar la normativa sobre los requisitos necesarios para el cobro de las prestaciones de desempleo, ampliando los supuestos a aquellas situaciones como las descritas donde la simple certificación de la Inspección de Guardia sirva de reconocimiento del cese de la actividad laboral. De esta forma, se facilitarían la tramitación y el cobro de las prestaciones, con independencia de la obligación posterior a aportar sentencia firme, resolución administrativa, o auto de extinción, que acredite la situación de desempleado.

2.- LEY CONCURSAL

Desde la entrada en vigor de la Ley Concursal MCA-UGT ha manifestado su postura crítica ante la misma, organizando y asistiendo a foros y jornadas de debate sobre la citada Ley Concursal, detallando los graves perjuicios que la misma ha acarreado a los trabajadores. Asimismo ha expresado su opinión en diversos medios de comunicación, y en los propios de la Federación.

Todos los sectores de la Federación se han visto afectados por la situación de concurso de empresas, con incidencia especial en las empresas de construcción

como consecuencia de la crisis económica. Uno de los principales objetivos de la Ley consiste en que las empresas, a través del proceso concursal sean viables y se mantenga el máximo nivel de empleo. Este objetivo no se ha conseguido en la inmensa mayoría de las empresas que han solicitado el concurso.

Las Confederaciones de UGT y CC.OO., en fecha 4 de marzo de 2009, reclamaron al Gobierno, de forma conjunta, la modificación de la Ley Concursal, por suponer su aplicación un recorte de los derechos y garantías de los trabajadores de las empresas en concurso, proponiendo, en concreto, cinco medidas de reforma.

La respuesta del Gobierno, ante tales demandas sindicales, se limitó a una reforma insuficiente y tímida de la Ley Concursal que se llevó a efecto con la publicación el 31 de marzo de 2009 del R.D. Ley 3/2009, de 27 de marzo sobre “Medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica”.

Las reformas producidas con el objeto de mejorar la posición jurídica de los trabajadores en empresas concursadas y que se vean afectadas por procedimientos colectivos, se han centrado en la modificación parcial de los apartados 1 y 3 del art. 64 de la Ley Concursal.

En cuanto al apartado 1 lo que se ha modificado es la fecha que determina el cambio de competencia en la tramitación de los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales (ERE's), que ahora pasa a ser la fecha del auto de declaración del concurso y no la fecha de presentación de la solicitud de concurso ante el Registro General de los juzgados de lo mercantil.

Esta modificación trata de resolver el problema que se producía con los Expedientes de Regulación de Empleo presentados ante la autoridad laboral con anterioridad a la presentación de la solicitud de concurso y que, en virtud de la obligación que imponía el anterior apartado 1 del artículo 64 en el sentido que desde el momento de la presentación la competencia pasa al Juez del concurso y deja de ser de la autoridad laboral, quedaban paralizados hasta su resolución por el Juez de lo Mercantil.

Esta situación suponía en la práctica, por un lado que los trabajadores afectados por ese ERE no podían ver extinguidos sus contratos, no percibían salario alguno y tampoco podían percibir las prestaciones por desempleo, ya que no existía la resolución requerida. Y por otro lado, la empresa veía disminuir sus posibilidades de viabilidad, al incrementarse las deudas salariales y de Seguridad Social.

Por lo tanto, esta medida, retrasar el momento a partir del cual el Juez de lo mercantil será el competente para conocer y tramitar los Expedientes de Regulación de Empleo, está propiciando que la autoridad laboral pueda tener el tiempo suficiente para resolver los EREs y a su vez que el empresario pueda ejecutar la resolución de la misma, antes de que el ERE pueda formar parte de un procedimiento concursal.

Solucionando así los problemas referidos a la imposibilidad de extinción de los contratos afectados al ERE, no percibo de salarios e imposibilidad de percibir la prestación por desempleo.

En segundo lugar, el apartado 3 del artículo 64 de la Ley Concursal, establece, como regla general, que la solicitud al Juez del Concurso para que éste declare la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo, sólo podrá solicitarse una vez la administración concursal emita su informe. No obstante se permite una excepción para que no haya que esperar a la emisión del citado informe, consistente en que dicha espera pueda “comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa”. Con la reforma se ha añadido otra excepción a la regla general incorporando otro supuesto “cuando se compromete gravemente la viabilidad del empleo y/o se cause un grave perjuicio a los trabajadores”.

La modificación adoptada viene a solucionar dos problemas:

En primer lugar, las graves consecuencias que provocaba tanto en la masa activa como sobre todo en los trabajadores, el hecho de que, ya en el marco del concurso, la fecha del auto de extinción colectiva de los contratos de trabajo se apartara de manera considerable en el tiempo de la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas, ya que las extinciones no se podían producir hasta que se tuviera el Informe de la Administración Concursal.

Esto provocaba la imposibilidad de la extinción de las relaciones laborales, un incremento de la deuda salarial y un grave perjuicio a los trabajadores afectados, que en la mayoría de los casos no percibían salarios ni podían acceder al desempleo.

Pues bien, esta seguridad en que si se dilata en el tiempo la adopción de las medidas colectivas se va a ocasionar un grave perjuicio a los trabajadores, con la anterior regulación no podía ser subsumida en la única causa existente de anticipación de la solicitud de medidas colectivas, esto es, que se comprometiera la viabilidad futura de la empresa.

Mientras, con la modificación realizada por el RD Ley citado, el Juez del concurso ya podrá admitir las medidas colectivas solicitadas antes de la emisión del informe por la administración concursal por ocasionar un grave perjuicio a los trabajadores.

Las únicas medidas adoptadas descritas ponen de relieve la insuficiencia de las modificaciones realizadas en materia concursal para la resolución de los problemas y desajustes que produce en la práctica la deficiente regulación contenida en la Ley Concursal.

Por ello, esta Federación debe seguir denunciando y reclamando la urgente modificación de la Ley 22/2003, Ley Concursal, en los términos que venimos pidiendo:

1. Reconocimiento efectivo de la legitimación de los sindicatos para intervenir en el Concurso. En este sentido MCA-UGT defiende la importancia de que el sindicato esté presente en todas las fases del concurso, en el momento que se pone en peligro la viabilidad de la empresa y el empleo, o, en su caso, el cobro por parte de los trabajadores del importe íntegro de sus créditos. Por ello entendemos que la Ley debe ser modificada también en orden a que los sindicatos, con una determinada implantación o representatividad, puedan actuar en todas las fases del concurso, incluida la de declaración del concurso como culpable, sólo con abogado y sin necesidad de procurador y sin que a éstos pueda imponérseles costas.
2. Integración de un representante de los trabajadores en la administración judicial en aquellas empresas que cuenten con cien o más empleados.
3. Devolución de las competencias declarativas en los procedimientos colectivos que regula, tanto a la autoridad laboral, como a los juzgados de lo social.
4. Posibilidad de dirigir la acción de reclamación de los salarios e indemnizaciones contra otras empresas no incluidas en el concurso, cuando los trabajadores consideren que su empleador real es otra u otras empresas del mismo grupo.
5. Ejecución de los créditos laborales por parte de los jueces del orden social y no por parte del juez mercantil.
6. Establecer una nueva situación legal que permita a los trabajadores percibir las prestaciones por desempleo cuando lo certifique la administración concursal de deudas salariales iguales o superiores a dos mensualidades. De este modo se evitan situaciones de extrema necesidad que hacen inviable para los trabajadores el ejercicio legítimo de sus derechos en el proceso concursal. Por otra parte, el Estado se subrogaría

en el concurso, en iguales condiciones que el FOGASA, por las cantidades abonadas en concepto de prestaciones por desempleo a los trabajadores.

3.- ALTERNATIVAS EN LOS PROCESOS DE AJUSTE DE PLANTILLAS

Como opción para compensar los efectos traumáticos en los procesos de ajuste de plantillas, sindicalmente planteamos que se negocien determinados planes alternativos con carácter prioritario. En la mayoría de los casos, nos encontramos con trabajadores en edades cercanas a la jubilación, afectados por el ajuste, que difícilmente volverán a encontrar un empleo digno que les permita llegar a la edad de jubilación ordinaria.

En estos casos, la representación sindical debe negociar unas percepciones económicas suficientes para que el trabajador mantenga un nivel de renta adecuado y a la vez se garanticen sus cotizaciones a la Seguridad Social hasta la fecha prevista de jubilación.

MCA-UGT mantiene su reivindicación para que se regule la figura del prejubilado y de esta manera exista un marco jurídico que respalde al trabajador que se ve afectado por este tipo de medidas socio-laborales. Asimismo creemos oportuna una modificación en la aplicación de coeficientes reductores por la anticipación en la edad de jubilación, que en la actualidad nos parecen muy altos y que perjudican y penalizan en exceso a un gran número de trabajadores que pierden su empleo de forma definitiva después de muchos años de trabajo, con una considerable merma en la cuantía de su pensión de jubilación.

En los casos de excedentes laborales que pueden producirse en determinados sectores y empresas, MCA-UGT entiende que es socialmente más justa la aplicación de expedientes de regulación de empleo articulados a través de planes de prejubilaciones, que la utilización del sistema de indemnizaciones, pues estos últimos, aumentan la sensación de desamparo que el trabajador pueda tener en lo referente a sus derechos económicos y sociales.

MCA-UGT otorga una máxima importancia a que en todas las materias de previsión (planes de pensiones, prejubilaciones, también aquellas acordadas en los expedientes, expedientes de regulación de empleo, seguros de riesgos y accidentes,...) estén presentes las representaciones sindicales, no sólo en la negociación, sino también en el desarrollo y control de todos los mecanismos que de dichos acuerdos se deriven.

En todo caso, frente a la actual penalización por anticipación de las edades de jubilación, cabría estudiar fórmulas de jubilación parcial no ligadas al contrato de relevo.

4.- PLAN SOCIAL DE ACOMPAÑAMIENTO

De acuerdo con las previsiones de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 julio, y desarrollando el contenido del artículo 51.4 del ET y el RD 43/1996, de 19 enero, la negociación del ERE debe incorporar, para las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores, un plan social en el que debe recogerse las medidas complementarias que permitan la continuidad del proyecto empresarial y en cualquier caso, las tendentes a paliar el efecto sobre los trabajadores y prever su continuidad en el empleo.

Para reducir o evitar los despidos, se aplicaran aquellas medidas de tipo organizativo previstas en el convenio colectivo de aplicación, así como aquellas requeridas en cada caso.

Así, se podrán incluir un amplio abanico de medidas sociales, como por ejemplo:

- Plan de formación orientado a la reinserción de los trabajadores afectados en el mercado de trabajo. Incluyendo las acciones formativas, la duración y el organismo público o privado que las asumirá.
- Compromiso de recolocación de los trabajadores afectados en la propia empresa, en otra del grupo y/o sector de actividad o subsidiariamente en otro sector.
- El escalonamiento de las medidas en el tiempo.
- Ayudas al desarrollo del autoempleo/economía social o a la creación de PYMES a cargo de los trabajadores afectados.
- Medidas específicas para los colectivos más vulnerables laboralmente, que tendrían que incorporar una planificación y una previsión temporal. Por ejemplo podemos enunciar:
 - ◆ Priorizar la formación retribuida en el reciclaje para una categoría o sector diferente al de su origen.
 - ◆ Formación específica dirigida a mujeres, jóvenes y personas mayores de 45 años, en cuyo caso el compromiso de recolocación se adelantará en el tiempo.
 - ◆ Potenciar las jubilaciones parciales con el uso del contrato de relevo.

- ◆ Medidas que neutralicen la modificación de las normas fiscales que afectan negativamente a trabajadores incluidos en un Expediente de Regulación de Empleo, ya sean de suspensión o extinción, para que los derechos de estos no se vean mermados en la negociación.