

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
PRESENTACIÓN/PRÓLOGO, <i>Ricardo Escudero Rodríguez</i>	000

CAPÍTULO I. SALARIOS

I.I. INTRODUCCIÓN, <i>Jesús Mercader Uguina e Inmaculada Cebrián López</i>	
I.II. ESTRUCTURA SALARIAL, <i>María de Sande Pérez-Bedmar</i>	
I.II.1. Introducción	
I.II.2. La estructura del salario en la negociación colectiva. Perspectivas dinámica y estática	
I.II.2.1. Grado de precisión en el tratamiento de la estructura retributiva y en la denominación de los diferentes conceptos salariales.....	
I.II.2.2. Tablas salariales	
I.II.2.3. Tratamiento del salario base	
I.II.2.4. Tratamiento de los complementos salariales.....	
I.III. COMPLEMENTOS SALARIALES POR MAYOR TRABAJO REALIZADO Y COMPLEMENTOS VINCULADOS A RESULTADOS DE LA EMPRESA, <i>Amparo M.ª Molina, Maravillas Espín Sáez y Patricia Nieto Rojas</i>	
I.III.1. Rendimiento y productividad	
I.III.1.1. Significado: los conceptos de rendimiento y productividad en la negociación colectiva.....	
I.III.1.2. Alcance: polivalencia y diversificación en el tratamiento convencional de la productividad y del rendimiento	
I.III.1.3. El protagonismo de la organización del trabajo .	
I.III.1.4. Rendimiento y productividad en el ámbito salarial	
I.III.1.5. Rendimiento, productividad y complementos de calidad y cantidad de trabajo.....	
I.III.2. Evaluación del desempeño y cumplimiento de objetivos: estrategia salarial y gestión empresarial	
I.III.2.1. Elementos en común.....	
I.III.2.2. Evaluación del desempeño: salario y motivación y formación del trabajador	
I.III.2.3. Cumplimiento de objetivos: salario y resultados prefijados.....	
I.III.3. Complementos salariales vinculados al cumplimiento de objetivos grupales y a los resultados de la empresa	
I.III.3.1. Introducción	

	<i>Págs.</i>
I.III.3.2. Los complementos retributivos variables en el ordenamiento laboral	
I.III.3.3. La participación de los trabajadores en el capital social	
I.IV. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES, <i>Ana Belén Muñoz Ruiz</i> .	
I.IV.1. Tendencias más significativas	
I.IV.1.1. El crecimiento de los beneficios accesorios o <i>fringe benefits</i> en la negociación colectiva	
I.IV.1.2. Identificación de elementos retributivos en algunas partidas extrasalariales	
I.IV.1.3. La protección de inversiones en formación y reducción de los costes de reclutamiento y formación: Los criterios de antigüedad y fijeza como condición necesaria de su percibo	
I.IV.1.4. Las transformaciones del escenario de trabajo y las percepciones extrasalariales	
I.V. FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN, <i>María Teresa Alameda Castillo</i>	
I.V.1. Introducción	
I.V.2. Gestión flexible del tiempo de trabajo a favor de la empresa o vinculada a la producción	
I.V.3. Vías de flexibilidad en el tiempo de trabajo a favor del trabajador	
I.V.3.1. Formas de flexibilidad justificadas por razones de conciliación de la vida personal, familiar y profesional	
I.V.3.2. Formas de flexibilidad dirigidas a la conciliación trabajo-formación	
I.VI. EL COSTE ECONÓMICO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA, <i>Cristina Aragón Gómez</i>	
I.VI.1. Introducción	
I.VI.2. La mejora de los subsidios de la Seguridad Social. La protección de la incapacidad temporal, de la maternidad y de la situación de riesgo durante el embarazo	
I.VI.3. La asunción de los compromisos por pensiones. La protección de la jubilación, de la incapacidad permanente y del fallecimiento del trabajador	
I.VI.3.1. La protección de la jubilación	
I.VI.3.2. La protección de la incapacidad permanente y de las situaciones de muerte y supervivencia	
I.VI.4. Otras medidas de previsión social	
I.VII. CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA	
I.VII.1. El empleo, las condiciones de trabajo y la negociación colectiva del sector químico, <i>Inmaculada Cebrián López y Joaquín Pitarch Higuera</i>	

	<i>Págs.</i>
I.VII.1.1. Introducción.....	
I.VII.1.2. El sector químico en las cuentas nacionales de España.....	
I.VII.1.3. Empleo y condiciones de trabajo en el sector químico	
I.VII.1.4. Tamaño de la empresa media en el sector químico	
I.VII.1.5. Datos generales de la negociación colectiva del sector químico	
I.VII.1.6. Conclusiones.....	
I.VII.1.7. Bibliografía.....	
I.VII.2. El sistema retributivo del convenio de la industria química <i>Jesús Mercader Uguina y Pablo Gimeno Díaz de Atauri ..</i>	
I.VII.2.1. La instrumentación de la Masa Salarial	
I.VII.2.2. Salario mínimo garantizado (SMG).....	
I.VII.2.3. Incrementos salariales	
I.VII.2.4. Estructura salarial.....	
I.VII.2.5. Inaplicación del Incremento Pactado.....	

CAPÍTULO II. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

II.I. INTRODUCCIÓN, <i>Natividad Mendoza Navas y Remedios Menéndez Calvo</i>	
II.II. MÁRGENES Y RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, <i>Ricardo Escudero Rodríguez</i>	
II.II.1. Planteamiento general: las reformas directas de la Ley 3/2007 en materia de igualdad trato en el ámbito laboral ..	
II.II.2. Los márgenes dejados a la autonomía colectiva por la Ley Orgánica de igualdad: las menciones puramente posibilistas a la negociación colectiva	
II.II.3. La obligación de negociar medidas o planes de igualdad entre mujeres y hombres	
II.II.3.1. El desigual deber legal de negociar medidas y planes de igualdad.....	
II.II.3.2. Supuestos posibles de planes de igualdad.....	
II.II.3.3. Cuestiones comunes a los planes de igualdad..	
II.II.4. Posibilidades y responsabilidades de la negociación colectiva en materia de igualdad en un nuevo escenario legal ...	
II.II.5. Reflexiones finales: obstáculos y retos de la negociación colectiva en materia de igualdad.....	
II.III. LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, <i>Natividad Mendoza Navas</i>	
II.III.1. Introducción.....	

	<i>Págs.</i>
II.III.2. Los derechos de participación en materia de igualdad del artículo 64 ET.....	
II.III.2.1. Derechos de información	
II.III.2.2. Vigilancia del respeto del principio de igualdad de trato	
II.III.2.3. Colaboración en el establecimiento de medidas de conciliación.....	
II.III.2.4. Garantías de los representantes de los trabajadores.....	
II.III.3. La participación de los trabajadores en la elaboración y aplicación de los planes de igualdad: derechos de consulta y negociación.....	
II.III.3.1. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.....	
II.III.3.2. Concepto y contenido de los planes de igualdad	
II.III.4. Participación de los trabajadores en la prevención del acoso sexual en el trabajo	
II.IV. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD, <i>Juana M.ª Serrano García</i>	
II.IV.1. Introducción.....	
II.IV.2. Elementos que condicionan el contenido del plan.....	
II.IV.3. Modalidades de cláusulas susceptibles de incluirse en un plan de igualdad: más allá de las acciones positivas.....	
II.IV.3.1. Cláusulas correctoras de situaciones discriminatorias presentes	
II.IV.3.2. Cláusulas preventivas de las situaciones discriminatorias	
II.IV.4. Materias laborales abordables en un plan de igualdad ...	
II.IV.4.1. El acceso al empleo y la contratación.....	
II.IV.4.2. La formación y promoción	
II.IV.4.3. Tiempo de trabajo: conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
II.IV.4.4. Salario y clasificación profesional.....	
II.IV.4.5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
II.V. EL TRATAMIENTO DEL GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO. BALANCE DE SITUACIÓN, <i>Carmen Estévez González</i>	
II.V.1. Generalidades.....	
II.V.2. Compromisos de igualdad y cláusulas antidiscriminatorias	
II.V.3. Propuestas y articulación de medidas de acción positiva ...	
II.V.4. Otras previsiones y contenidos de género	
II.VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, <i>M.ª Luisa de la Flor Fernández, Remedios Menéndez Calvo y Amaia Otaegui Jáuregui</i>	
II.VI.1. Premisa	

	<i>Págs.</i>
II.VI.2. Convenios sectoriales: estatales, autonómicos y provinciales	
II.VI.2.1. Tratamiento legal y/o convencional de la cuestión.....	
II.VI.2.2. Distribución de la jornada.....	
II.VI.2.3. Festivos y vacaciones.....	
II.VI.2.4. Permisos, licencias y excedencias	
II.VI.2.5. Balance general	
II.VI.3. Convenios de empresa.....	
II.VI.3.1. Medidas que flexibilizan la relación laboral ..	
II.VI.3.2. Mejoras sobre la legislación legal vigente	
II.VI.3.3. Conclusiones.....	
II.VI.4. Los acuerdos en materia de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.....	
II.VI.4.1. Derechos de conciliación que no implican abandono de la relación laboral.....	
II.VI.4.2. Derechos de conciliación que implican el abandono de la relación laboral	
II.VI.5. Reflexiones finales. Propuesta para la negociación	
II.VII. VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL, <i>Aranzazu F. Roldán Martínez y Jorge Torrents Margalef</i>	
II.VII.1. Introducción.....	
II.VII.2. Repercusiones en la relación laboral de la violencia de género que se manifiesta fuera de la empresa	
II.VII.2.1. Consideraciones generales sobre el ámbito de aplicación de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.....	
II.VII.2.2. El papel de la negociación colectiva.....	
II.VII.2.3. Derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género	
II.VII.3. Acoso sexual en el ámbito laboral	
II.VII.3.1. El nuevo marco normativo y la función encomendada a la negociación colectiva	
II.VII.3.2. Los nuevos conceptos legales y el alcance de la noción prevista en los Convenios	
II.VII.3.3. Las medidas preventivas y de actuación frente el acoso sexual adoptadas por los convenios colectivos.....	
II.VIII. COMISIONES ESPECÍFICAS DE IGUALDAD, ATRIBUCIÓN PUNTUAL DE COMPETENCIAS A LA 'CIVEA' O CREACIÓN DE OTRO TIPO DE COMISIONES, <i>Natividad Mendoza Navas, Remedios Menéndez Calvo y Amaia Otaegui Jáuregui</i>	
II.VIII.1. Introducción.....	

	<i>Págs.</i>
II.VIII.2. Balance sobre los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal	
II.VIII.2.1. Comisiones de igualdad.....	
II.VIII.2.2. La comisión paritaria.....	
II.VIII.2.3. Competencias de los representantes legales en materia de igualdad	
II.VIII.3. Balance sobre los convenios colectivos autonómicos y provinciales	
II.VIII.4. Balance sobre los convenios colectivos de empresa.....	
II.IX. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LAS EMPRESAS AGROALIMENTARIAS, <i>Rosario Morillo Balado</i>	
II.IX.1. Introducción y metodología	
II.IX.2. Las condiciones de empleo de hombres y mujeres.....	
II.IX.3. Las condiciones de trabajo de hombres y mujeres	
II.X. MEDIDAS SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN ITALIA, <i>Sonia Fernández Sánchez</i>	
II.X.1. Notas introductorias al trabajo de la mujer como sujeto doblemente débil.....	
II.X.2. La protección del trabajo femenino: la mujer como madre trabajadora	
II.X.3. La igualdad del trabajo femenino: “tanto monta, monta tanto” la mujer como el hombre	
II.X.3.1. El principio de no discriminación.....	
II.X.3.2. La promoción del trabajo femenino.....	
II.X.3.3. La excepción a la máxima: algunas diferencias de trato entre sexos.....	
II.X.4. El papel de la negociación colectiva italiana en materia de género	
II.X.5. Bibliografía	

CAPÍTULO III. CUALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

III.I. INTRODUCCIÓN, <i>Miguel Ángel Almendros González</i>	
III.II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CUALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, <i>Miguel Ángel Almendros González</i> ...	
III.II.1. Estructura profesional y estructura técnico-organizativa .	
III.II.1.1. La organización del trabajo como facultad empresarial.....	
III.II.1.2. Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional	
III.II.1.3. Estrategias de adecuación de la clasificación profesional a la estructura técnica y organizativa	

	<i>Págs.</i>
III.II.2. Estructura profesional y sistema de cualificaciones.....	
III.II.3. Renovación de los sistemas de clasificación profesional....	
III.III. LA EFICACIA DE LOS SISTEMAS CLASIFICATORIOS: EXAMEN PARTICULAR DEL SECTOR DEL METAL, <i>Antonio Álvarez del Cuwillo</i>	
III.III.1. Introducción y metodología	
III.III.2. Funciones y disfunciones de los sistemas clasificatorios	
III.III.3. El “fantasma” de la ordenanza laboral.....	
III.III.4. Los acuerdos en el ámbito estatal.....	
III.III.5. Clasificación y promoción en los convenios provinciales.	
III.III.6. Aproximación a la clasificación en los convenios de empresa.....	
III.III.7. La experiencia concreta de los trabajadores.....	
III.III.8. Conclusiones generales	
Anexo: Muestra de convenios utilizada	
III.IV. MOVILIDAD FUNCIONAL, <i>Gemma Fabregat Monfort</i>	
III.IV.1. La ausencia de regulación de la movilidad funcional ...	
III.IV.2. Convenios que regulan la movilidad funcional por razones organizativas	
III.IV.2.1. La regulación de la movilidad funcional como mera ratificación de lo legalmente establecido	
III.IV.2.2. La regulación detallada de la movilidad funcional en convenio	
III.IV.3. Otras regulaciones de la movilidad funcional.....	
III.IV.3.1. La movilidad funcional producida por motivos de salud de los trabajadores.....	
III.IV.3.2. La movilidad funcional que deriva de la voluntad del trabajador	
III.V. CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN: LOS ABANICOS SALARIALES, <i>Carlos L. Alfonso Mellado</i>	
III.V.1. La relación entre las retribuciones y la cualificación profesional: los abanicos salariales	
III.V.2. Los problemas para el estudio de los abanicos salariales...	
III.V.3. Las estrategias sindicales en materia de abanicos salariales y sus problemas	
III.V.4. La necesidad de unos abanicos salariales equilibrados....	
III.V.5. El análisis de los convenios	
III.V.5.1. Abanicos absolutos.....	
III.V.5.2. Abanicos relativos	
III.V.6. Conclusiones.....	

**CAPÍTULO IV. GLOBALIZACIÓN Y REGULACIÓN COLECTIVA
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: LOS DERECHOS BÁSICOS
DE LOS TRABAJADORES EN LOS SECTORES
DESLOCALIZADOS**

- IV.I. LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN LAS CADENAS DE PRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES, *Wilfredo Sanguinetti Raymond*.....
- IV.I.1. Una realidad paradójica: la empresa multinacional como agente corrosivo de la soberanía estatal y sujeto socialmente responsable.....
- IV.I.2. Peculiaridades del espacio de regulación transnacional: el control de la cadena de producción como herramienta clave..
- IV.I.3. La aptitud de los instrumentos emergentes de regulación: posibilidades y límites los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales
- IV.I.4. Una clara línea de tendencia: la consolidación de un nuevo ámbito y de formas nuevas de regulación
- IV.II. GLOBALIZACIÓN DEL TRABAJO Y CÓDIGOS DE CONDUCTA DE EMPRESAS MULTINACIONALES DEL SECTOR TEXTIL, *Ángeles Ceinos Suárez e Ignacio González-Del Rey Rodríguez*.....
- IV.II.1. Marco normativo institucional.....
- IV.II.1.1. Globalización de la producción, localización del trabajo y nacionalidad del Derecho.....
- IV.II.1.2. Iniciativas internacionales de regulación del trabajo globalizado
- IV.II.2. Marco de regulación empresarial.....
- IV.II.2.1. Acuerdos Marco y Códigos de Conducta de empresas multinacionales.....
- IV.II.2.2. Relocalización textil y Códigos de Conducta corporativos
- IV.II.3. Los Códigos de Conducta como fuentes de regulación...
- IV.II.3.1. Carácter y denominación
- IV.II.3.2. Estructura y obligatoriedad
- IV.II.4. Derechos y principios fundamentales del trabajo
- IV.II.4.1. Trabajos prohibidos.....
- IV.II.4.2. Libertad sindical y negociación colectiva
- IV.II.4.3. Igualdad y no discriminación.....
- IV.II.5. Condiciones de trabajo y otras materias no laborales.....
- IV.II.5.1. Tiempo de trabajo y descansos.....
- IV.II.5.2. Salario.....
- IV.II.5.3. Seguridad y salud en el trabajo
- IV.II.5.4. Materias no laborales

	<i>Págs.</i>
IV.III. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES DEL SECTOR DEL METAL, <i>José A. Soler Arrebola</i>	
IV.III.1. Introducción	
IV.III.2. Líneas básicas de su configuración formal y contenidos	
IV.III.2.1. Esquema estructural	
IV.III.2.2. Denominación	
IV.III.2.3. Sujetos firmantes.....	
IV.III.2.4. Ámbito de aplicación	
IV.III.2.5. Preámbulo.....	
IV.III.2.6. Contenido material.....	
IV.III.2.7. Medidas de control del cumplimiento del Acuerdo	
IV.IV. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, <i>Amparo María Molina Martín</i>	
IV.IV.1. Delimitación conceptual de la responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva.....	
IV.IV.2. La limitada presencia de cláusulas convencionales sobre responsabilidad social empresarial.....	
IV.IV.3. Ámbito y contenido de la responsabilidad social empresarial en los convenios colectivos	
IV.IV.3.1. Localización de las referencias.....	
IV.IV.3.2. Contenido de las cláusulas	
IV.IV.4. Consideraciones y propuestas	