

3985 *RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007.*

Visto el texto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007), que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2007, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Interconfederal en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de febrero de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2007**

CAPÍTULO I

Balance y consideraciones generales

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

El establecimiento de criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva ha contribuido a afrontar en mejores condiciones la situación de incertidumbre económica que se viene produciendo durante los últimos años y que posiblemente tendrá su continuidad en el año 2007. Con tal finalidad, desde 2002, las Organizaciones Sin-

dicales, UGT Y CC.OO. y Empresariales, CEOE y CEPYME, suscribimos sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

Nuestro objetivo ha sido incidir sobre las materias que, en muchos casos, ya configuraban la negociación colectiva para conseguir afrontar los cambios y las diferentes coyunturas de la economía y el empleo. Dicho de otro modo, conscientes de la complejidad de la negociación colectiva y de la necesidad de adaptarse a un marco cambiante que tienen empresas y trabajadores, nuestro propósito fue orientar la negociación de los convenios colectivos en dichos ejercicios, partiendo del reconocimiento de la madurez alcanzada en los ámbitos sectoriales y en las empresas.

La confianza que ha generado la asunción de las responsabilidades contenidas en los Acuerdos ha contribuido a mantener el crecimiento de la economía española, a mejorar el poder adquisitivo de los salarios en un contexto de moderación y a mantener y crear empleo.

Los principales problemas registrados por la economía española en 2006 han sido la desfavorable evolución de la inflación, la aportación negativa del sector exterior, y la inestabilidad que implica el endeudamiento de las familias, sobre el que se sustenta el crecimiento del consumo y de la construcción.

No obstante, a lo largo del último tramo del año 2006 se ha producido una desaceleración de la inflación debida al descenso de los precios de los productos energéticos, así como un mejor comportamiento del sector exterior.

Frente a estos datos más alentadores, se mantienen algunos problemas para 2007: elementos de incertidumbre que pudieran dificultar el crecimiento económico y la creación de empleo, tales como una desaceleración del ritmo inversor del sector de construcción, un previsible aumento del precio del dinero y unas expectativas a la baja sobre el crecimiento económico del conjunto de la UE. En sentido positivo cabe esperar la consolidación de un mayor aporte al crecimiento del sector exterior y un mejor comportamiento de los precios de las materias primas, en particular los productos energéticos.

Por otra parte, en 2007 entrará en vigor el nuevo escenario de aplicación y distribución de los Fondos estructurales y de cohesión, en el nuevo contexto de la ampliación de la Unión Europea a 27 miembros.

La previsión u objetivo de inflación cifrada en el 2% por el Gobierno para 2007 contenida en los Presupuestos Generales del Estado constituye un referente necesario para homologar el crecimiento de los precios con los de nuestros socios comunitarios, para la competitividad de las empresas y para la mejora del poder adquisitivo de los salarios.

A la vista del escenario previsto para 2007 debemos persistir en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que incorporamos al mismo los resultados del proceso de Diálogo Social desarrollado desde la Declaración de 2004, y dar continuidad a compromisos que incluyan seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas. Eso justifica la conveniencia de suscribir un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2007.

Creemos que el Diálogo Social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

La Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, suscrita entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales, recoge como objetivo común de los firmantes el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Para el logro de este objetivo es preciso apostar por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad.

Con dicha Declaración se procedió a la apertura del proceso de Diálogo, que, desarrollado en diversos escenarios de negociación, incluye una amplia relación de materias, habiéndose alcanzado acuerdos en gran parte de ellas. Algunos de los mismos hacen remisiones a la negociación de los convenios colectivos.

También en el marco del diálogo social está previsto a lo largo de 2007 iniciar un proceso de diálogo tripartito sobre el conjunto de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Como en años anteriores, el principal objetivo del ANC 2007 es dar una visión compartida por las Organizaciones firmantes sobre la necesidad de impulsar la competitividad de la economía española, que le permita afrontar en mejores condiciones los cambios producidos por la ampliación europea, los procesos de liberalización del comercio mundial, la coyuntura económica y sus efectos en el empleo.

El ANC 2007, equilibrando los intereses en juego de los distintos actores que participan en la negociación colectiva, aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos.

Así, hemos establecido criterios en materia salarial que contribuyan al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas, y a la mejora de la capacidad adquisitiva de los sala-

rios y de la situación de las empresas. Al igual que en otros Acuerdos hemos dedicado un apartado a previsión social complementaria en el que se introducen algunos criterios y orientaciones al respecto.

Hemos articulado también criterios sobre mantenimiento y creación de empleo, así como sobre su estabilidad en correspondencia con los acuerdos alcanzados en el ámbito del Diálogo Social. El desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, siempre preferibles a la externa y a los ajustes de empleo; la formación permanente y la mejora de las competencias y cualificaciones, adecuándolas a los términos de los recientes acuerdos en esta materia; el impulso de la contratación indefinida, el uso adecuado de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación; la información, consulta y negociación con la representación de los trabajadores; y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades. Todos ellos son elementos de respuesta a los requerimientos del cambio a tener en cuenta en la negociación colectiva.

Una vez más, las Organizaciones firmantes manifestamos nuestro compromiso para reducir la siniestralidad laboral en España también en el marco de la negociación colectiva, fomentando la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas y llamando a la colaboración de todos los sujetos implicados en su ámbito de responsabilidad.

En los últimos años se ha venido produciendo un amplio debate en el ámbito internacional sobre la llamada responsabilidad social, como pone de manifiesto el Libro verde de la Comisión Europea titulado «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» (1) y las posteriores Comunicaciones (2) de la Comisión.

De un lado, las Organizaciones Sindicales y Empresariales queremos contribuir a despejar algunas confusiones que se vienen observando alrededor de este concepto y sobre el carácter voluntario de su ejercicio. De otro, queremos formular algunas aportaciones sobre una materia en la que reclamamos un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas, estando previsto abordarlo en el Diálogo Tripartito en 2007.

Este acuerdo también incorpora unas consideraciones relacionadas con el desarrollo del teletrabajo y el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo resultado del diálogo social.

El desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos que acaban de señalarse no sería posible sin un procedimiento ágil de negociación de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias; y sin una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos negociados.

Como conclusión, el ANC 2007 aborda el tratamiento de este conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Asimismo, consideran que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y el tratamiento de las distintas materias en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Las Confederaciones firmantes, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, deberán intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

Ámbito temporal

El Acuerdo estará vigente durante el año 2007.

En el supuesto de que se mantengan las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo, las partes signatarias procederán a la prórroga del presente Acuerdo para 2008 en sus propios términos. Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2007, al objeto de constatar la evolución de dichas variables.

Comisión de seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.

Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas que de común acuerdo estimen las partes.

La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

CAPÍTULO III

Consideraciones sobre la competitividad y el empleo

Contexto internacional

En contra de las previsiones iniciales, el año 2006 se podría configurar como uno de los mejores ejercicios de esta década. El crecimiento mundial ha sido mayor de lo esperado y más homogéneo entre las diferentes áreas económicas. Además, a pesar del incremento del precio de las materias primas, en las principales economías de la OCDE la inflación se ha visto contenida, lo que, junto con cierta moderación salarial, ha permitido un importante repunte de la creación de empleo. No obstante, continúan agudizándose los desequilibrios mundiales, incrementando los riesgos a la baja para el crecimiento futuro.

Si la primera mitad del ejercicio se caracterizó por un fuerte crecimiento en términos de actividad y una aceleración de la inflación, durante los últimos meses se ha producido una contención del crecimiento de los precios, en parte por un efecto comparación con el año anterior, y una cierta desaceleración de la actividad en determinadas zonas económicas, que aunque de momento se concentra principalmente en los Estados Unidos, parece que será el preludio de un menor ritmo de avance en la práctica totalidad de las economías en 2007.

La ralentización sufrida en el tercer trimestre por la economía americana no se ha debido exclusivamente a la contracción registrada en el mercado residencial sino que ha sido reflejo de ciertas presiones inflacionistas y de la desaceleración del empleo, que han incidido sobre el ritmo de crecimiento del consumo privado. En 2007 continuará el deterioro de la inversión en vivienda lo que supondrá una significativa aportación negativa al crecimiento del país. Además, el retroceso en la inversión residencial incidirá negativamente en la producción de otros sectores, en el empleo generado durante la última expansión inmobiliaria y, sobre todo, en el efecto riqueza de las familias, limitando el crecimiento del consumo privado. Serán, entonces, la inversión productiva y las exportaciones, las que sostendrán el crecimiento de la economía americana a lo largo de 2007, para el que se estima un recorte de un punto porcentual.

Por su parte, en 2006 la economía de la UE ha dado signos de recuperación. El repunte de la actividad ha superado las previsiones iniciales, esperándose un crecimiento en la zona euro del 2,6% para el conjunto del ejercicio que, sin embargo, se vería suavemente desacelerado hasta el 2,1-2,2% en 2007, según las últimas previsiones de la OCDE y de la Comisión Europea. El crecimiento europeo en este ejercicio se ha fundamentado en la expansión de la demanda interna y en el considerable repunte de las exportaciones, que han venido acompañados de una favorable evolución del empleo y una mayor inflación. El mantenimiento del nivel de inflación por encima de su objetivo, unido a la mejora del crecimiento y a la elevada liquidez, ha llevado al Banco Central Europeo a seguir una política monetaria más restrictiva, elevando el tipo de interés de referencia de forma gradual a lo largo de 2006 y situándolo, tras la reunión del mes de diciembre, en el 3,5%.

En 2007, el endurecimiento de la política monetaria y fiscal (incremento del IVA en Alemania), a lo que previsiblemente se verá añadido un deterioro de las expectativas de los consumidores, puede pesar sobre el ritmo de avance de la demanda interna. Por otra parte, la apreciación del euro con respecto al dólar encarecerá las exportaciones europeas en un contexto de desaceleración de la demanda internacional, limitando el crecimiento de las economías europeas también desde el punto de vista del sector exterior.

El entorno internacional presenta para 2007 un marco de crecimiento favorable, si bien menos intenso que el registrado en el año previo. No obstante, permanecen ciertas dudas y riesgos de carácter estructural, destacando los que se podrían derivar de un ajuste abrupto de los dos principales desequilibrios de la economía norteamericana, el déficit de la balanza de pagos por cuenta corriente y el déficit fiscal. Asimismo, un nuevo repunte de los precios del petróleo desviaría la inflación al alza con respecto a las previsiones e impulsaría a las autoridades monetarias a endurecer de forma adicional su política monetaria. Por último, existen incertidumbres sobre la consolidación de la recuperación de las economías centrales de la UE.

La economía española

La economía española sigue inmersa desde hace más de una década en una etapa de crecimiento económico superior al registrado en las economías centrales de la Unión Europea, lo que ha permitido reducir la brecha entre los niveles de renta per cápita. El año 2005 se cerró con un crecimiento del 3,5% del PIB y, según el Ministerio de Economía, la previsión de resultados para 2006 es todavía mejor, con un crecimiento esperado del 3,8% para el conjunto del año.

Este largo ciclo de bonanza y el mayor crecimiento con respecto a Europa se explican por muchos factores. Entre ellos destacan algunos por novedosos para la economía española, aunque tradicionales para las economías centrales de la UE, de ahí el impulso diferencial que han generado.

Uno de estos elementos es la llegada de mano de obra de origen inmigrante que ha impulsado el aumento de la actividad por varias vías, pero sobre todo mediante el abastecimiento a los sectores intensivos en mano de obra que han sido protagonistas del crecimiento económico más reciente.

Otro elemento son las condiciones generadas por la unión monetaria que han permitido a la economía española disfrutar simultáneamente de financiación favorable (negativa incluso en términos reales) y un tipo de cambio estable y elevado para comprar en el exterior materias primas, energía y tecnología, a un precio competitivo.

La buena coyuntura que atraviesa la economía española está acompañada, sin embargo, de una serie de desequilibrios cuya corrección debe abordarse ahora que el ciclo es favorable y, en particular, vistas las perspectivas que dibujan los organismos internacionales para la economía española, donde el año 2006 aparece como techo de la actual etapa de crecimiento.

Se aprecia un modelo de crecimiento que va acompañado en buena medida de puestos de trabajo que generan un menor componente de valor añadido y un menor peso de las rentas del trabajo sobre el conjunto de la riqueza, y que, a su vez, manifiestan una mayor sensibilidad ante cambios que se produzcan en el ciclo de la actividad, lo que puede repercutir a medio plazo sobre la eficiencia económica y plantear incertidumbres sobre la sostenibilidad del crecimiento y la cohesión social.

En este sentido, y desde el punto de vista de la oferta, el incremento de la población procedente del exterior obedece a este proceso significativo de creación de empleo, especialmente en aquella estructura de la actividad sobre la que descansa en mayor medida el aumento de la demanda.

Estos puestos de trabajo han sido cubiertos en gran medida por la población inmigrante, un colectivo especialmente vulnerable a la economía sumergida y con mayor riesgo de exclusión del ámbito de protección del Estado de Bienestar en ausencia de rentas. Todo lo cual indica la necesidad de políticas y recursos públicos para ordenar los flujos migratorios y garantizar los derechos de estos trabajadores, contribuyendo a fomentar la regularidad de su empleo y los efectos positivos sobre la economía.

La deseada evolución de la economía española hacia un patrón de crecimiento más productivo, donde la demanda interna ceda protagonismo a la demanda externa, y donde los sectores intensivos en capital ganen peso frente a los sectores intensivos en mano de obra, parece condicionada por la evolución de las economías centrales de la UE, que este año dieron signos de recuperación, pero cuyas perspectivas para el año que viene están por confirmarse.

El elevado precio que ha alcanzado en España la vivienda en propiedad ha dificultado el acceso de muchas familias a este bien básico y elevado su endeudamiento, situándolo en un nivel que unido al previsible aumento de los tipos de interés, puede terminar afectando a las decisiones de consumo de las familias y en consecuencia al ciclo de crecimiento.

Otros de los desequilibrios más importantes de la economía española son sus problemas de competitividad, que se reflejan en su cada vez más abultado déficit comercial y en el permanente diferencial de crecimiento de los precios. La mejora de la productividad es el factor más relevante para el sostenimiento del crecimiento económico y del empleo en el medio y largo plazo.

Inflación y competitividad

Uno de los desequilibrios básicos que ha seguido registrando la economía española en 2006 ha sido una inflación elevada en términos relativos, que además de erosionar la capacidad de compra de la población, perjudica la capacidad competitiva de la economía española. La tasa anual media del IPC ha sido del 3,5%, lejos del entorno del 2% que establece el Banco Central Europeo como referencia de estabilidad de precios.

En línea con lo sucedido desde 2004, la incidencia de los precios del petróleo ha sido en buena medida causante de esas tensiones inflacionistas, reflejando también la elevada dependencia y exposición de nuestra economía ante las perturbaciones del mercado energético. Del mismo modo, la moderación del petróleo en el segundo semestre del año se ha traducido en una desaceleración de los precios de consumo en el último cuatrimestre, hasta situar la tasa anual en el mes de diciembre en el 2,7%.

No obstante, la evolución de los precios energéticos no explica totalmente los aumentos del nivel general de precios. Estos tienen también su origen en el fuerte crecimiento de la demanda, así como en las disfunciones en la formación de precios de algunos mercados internos, que son en último término las responsables de la persistencia de los problemas de inflación en nuestra economía y del diferencial existente respecto a la media de los países de la eurozona.

Mientras los precios de los bienes industriales no energéticos, que sufren la competencia exterior, vienen creciendo a un ritmo inferior al 1,5% desde hace tres años, los aumentos de precios en otras actividades, que denotan un cierto poder de mercado y están menos expuestos a la concurrencia internacional, siguen siendo importantes. Así, los precios de los servicios, que ponderan un tercio en la cesta de la compra de las familias, crecen a un ritmo cercano al 4% que no se explica sólo por la fortaleza del consumo.

Por su parte, el deflactor del PIB, que incluye el precio de todos los bienes y servicios generados dentro de nuestras fronteras, continúa registrando aumentos cercanos al 4%, a pesar de que los costes laborales unitarios están creciendo a un ritmo inferior en más de un punto al propio deflactor.

Lo cierto es que, pese a la mejoría apuntada por el IPC a finales de 2006, la inflación sigue lastrando la competitividad de nuestra economía. La mayoría de los indicadores sobre la posición competitiva de nuestro país reflejan un continuo deterioro desde hace años, debido a la peor evolución relativa de los precios (agravada además, para el caso del comercio con los países de fuera del área del euro, por la fortaleza del euro respecto al dólar) y a la menor inversión en investigación, desarrollo, innovación y capital humano.

Estas carencias dificultan las exportaciones españolas y, sobre todo, impulsan las importaciones para satisfacer el vigoroso crecimiento de la demanda interna, lo que está provocando una pérdida de cuota de mercado nacional para las empresas españolas y un rápido aumento de la posición deudora de nuestro país respecto al resto del mundo.

El empeoramiento progresivo de la competitividad es, por tanto, el factor explicativo básico del elevado y creciente déficit comercial de la economía española, que supone ya el 8,7% del PIB, el nivel más elevado del mundo en términos relativos, y que plantea riesgos a medio plazo para las inversiones y la creación de empleo.

Las expectativas de inflación para 2007 apuntan a un mejor comportamiento que en el pasado año, gracias esencialmente a la moderación de los precios de la energía. Pero, para situar la tasa general de inflación en un nivel en el entorno del 2% de forma permanente no basta con la influencia favorable de factores externos, sino que será preciso un mayor compromiso por parte de todos.

En este sentido, cabe señalar que el moderado incremento de los salarios, que han propiciado los sucesivos ANC firmados por los interlocutores sociales, ha sido un factor coadyuvante en la consecución de las importantes tasas de creación de empleo que viene registrando la economía española.

Por ello, consideramos necesario insistir de nuevo en la importancia de contribuir, desde los sectores público y privado, a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos que aprovechen de cualquier forma la moderación general de costes que promueve el presente acuerdo para obtener aumentos adicionales de ingresos a través de la elevación de los precios, lo que provocaría un grave deterioro a empresas, a trabajadores y al conjunto del país.

Empleo y estabilidad

La evolución del empleo durante 2006 se ha caracterizado, en términos generales, por mantener un ritmo de crecimiento notable, aunque ligeramente inferior al registrado el año anterior. Esta evolución, unida al menor avance de la población activa, ha supuesto un descenso adicional del número de desempleados y de la tasa de paro en porcentaje de la población activa que se sitúa en el tercer trimestre en el 8,2%.

Al contrario que en 2005, la variación de la ocupación ha seguido durante 2006 una senda de desaceleración. A pesar de los avances registrados en términos de actividad en la práctica totalidad de las ramas económicas, el menor crecimiento de la ocupación ha tenido lugar en todas ellas a excepción de la construcción donde se registra una aceleración adicional a los ya notables incrementos registrados el año anterior. No obstante, el incremento acumulado de la ocupación hasta el tercer trimestre según la Contabilidad Nacional Trimestral se eleva hasta el 3,1%.

Los crecimientos más importantes de la ocupación continúan concentrándose en la construcción y en los servicios, en línea con el fuerte dinamismo mostrado por la actividad de estos sectores y con el mantenimiento de la demanda de consumo e inversión residencial.

En lo que respecta a la contratación, el número de contratos registrado en 2006 se incrementó en un 7,9% con relación al año anterior. De acuerdo con la duración del contrato cabe destacar el fuerte repunte de la contratación indefinida en la segunda parte del ejercicio que ha elevado

su peso dentro de la contratación total en el mes de diciembre hasta el 17%, gracias al impulso del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo suscrito por los interlocutores sociales.

No obstante, la tasa de temporalidad se mantiene elevada, y será difícil que flexione a la baja significativamente mientras los protagonistas de la creación de empleo sean los sectores intensivos en mano de obra, lo que reafirma la necesidad de transitar hacia un modelo productivo donde los sectores intensivos en capital y que requieren trabajo más cualificado ganen peso.

Asimismo, el crecimiento del empleo entre las mujeres está siendo más intenso que entre los hombres, reduciéndose gradualmente la brecha existente tanto en tasa de ocupación como en tasa de actividad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la evolución del desempleo, éste ha mostrado una reducción adicional, si bien algo inferior, a la registrada en 2005, debido a la desaceleración de la ocupación al tiempo que el incremento de la actividad se mantenía.

Aunque la evolución de la actividad y la ocupación muestran una senda favorable a lo largo de 2006, sus niveles se encuentran aún lejos de los registrados en media en la UE-15, diferencias que se explican y concentran por entero en el grupo de las mujeres, mientras que la situación de los hombres parece ya homologada. Por ello, se hace necesario reforzar aún más las medidas realizadas estos últimos años de cara a incrementar la actividad y la ocupación con la vista puesta en alcanzar los objetivos marcados por la Estrategia de Lisboa.

En este sentido, el ANC 2007 contribuye a establecer un marco de referencia que ayuda a mejorar la situación del empleo en la economía española, reforzando su evolución tendencial frente a las características fluctuaciones de la actividad económica.

Inversión y productividad

En el año 2005 la inversión registró una alta tasa de crecimiento (7%), que se desacelera en 2006, pero manteniendo un ritmo vigoroso, por encima del 6% de aumento interanual. Este incremento de la inversión total ha venido acompañado en 2005 y 2006 por un intenso crecimiento de la inversión en bienes de equipo, que a finales de año aumentaba a un ritmo superior al 9% interanual.

La inversión asegura la sostenibilidad futura del crecimiento, en tanto que aumenta el potencial de crecimiento de la economía y mejora su competitividad mediante el cambio tecnológico que introducen los nuevos bienes de equipo.

Sin embargo, una parte cada vez más significativa de la inversión se ha ido concentrando en la construcción de viviendas en los últimos años, lo cual no aumenta la base productiva de la economía, aunque sí puede incrementar el bienestar social si supone una mejora en el acceso a este bien básico.

Si el peso de la inversión en vivienda sobre la inversión total se movía en el entorno del 22%, a partir del año 2001 su presencia empieza a aumentar hasta situarse en el 30% en el primer trimestre de 2006. De hecho, entre el año 2001 y 2005, el 44% de la inversión se ha destinado a la construcción de viviendas.

Paralelamente, la productividad ha tenido unos registros pobres a lo largo de los últimos años, aunque en 2006 se observa un ligero aumento (0,7% hasta el tercer trimestre del año) gracias al mejor registro del sector industrial, que se alcanza por el repunte de su actividad y, en parte, por el ajuste del empleo. El bajo crecimiento de la productividad se explica, entre otros factores, por un ciclo de crecimiento cuyo motor son sectores intensivos en mano de obra, donde muchos de los puestos de trabajo que crean son poco productivos, no requieren cualificación y su remuneración es baja.

No obstante, el ciclo también ha generado empleo de calidad que ha sido atendido con mano de obra cualificada, aunque su productividad no ha sido suficiente para compensar el peso que han ganado los trabajos no cualificados en la estructura del empleo.

Por otro lado, la evolución de la productividad no sólo está condicionada por el protagonismo de un determinado tipo de sectores sobre el crecimiento económico, sino por las características de los puestos de trabajo que se generan en cada sector y la capacidad de la oferta de empleo para atenderlos. Desde esta perspectiva, la sociedad española está avanzando –aunque con dificultades– en la mejora de su oferta educativa y formativa, mientras que una parte significativa del empleo generado en los últimos años requiere muy poca cualificación. Esta falta de sintonía entre lo que se ofrece y demanda en el mercado de trabajo es objeto de reflexión por los agentes sociales y debe serlo también para los poderes públicos.

Junto al esfuerzo permanente en materia de educación, formación y cualificación profesional, es imprescindible reforzar la inversión en aquellos factores capaces de propiciar un cambio en el modelo de competitividad que incida más en la mejora del valor añadido y menos en el ajuste permanente de los costes. Un progresivo cambio en el modelo de desarro-

llo sobre bases más equilibradas y sólidas, que pasa por redoblar los esfuerzos en nuevas tecnologías, calidad de productos y servicios, actividades investigadoras e innovadoras y difusión de la sociedad del conocimiento.

En este sentido, las políticas públicas tienen la capacidad de incidir de forma determinante sobre los grandes ejes que determinan las ganancias duraderas de competitividad y el incremento de la productividad, pero también los agentes sociales deben implicarse activamente para lograr que el esfuerzo colectivo que se precisa sea equilibrado.

CAPÍTULO IV

Criterios en materia salarial

Las Organizaciones firmantes del ANC 2007 declaramos la intención de llevar a cabo, durante la vigencia del presente Acuerdo, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro.

El análisis de la situación económica y social española permite constatar la necesidad de mejorar la productividad. El incremento de ésta y la mejora de la competitividad son objetivos estrechamente vinculados, a los que han de coadyuvar tanto los trabajadores como las empresas, y a cuya consecución contribuirá, entre otros:

Inscribir nuestro aparato productivo en un modelo de competencia que se base en la mejora del valor añadido y no exclusivamente en el ajuste de los costes, así como contribuir a erradicar la economía sumergida.

Efectuar una llamada de atención a los poderes públicos, a las empresas, a los trabajadores y a la sociedad española en general sobre la necesidad de redoblar el esfuerzo en materia educativa, y en actividades de investigación, desarrollo e innovación. Sería deseable la generalización de nuevas tecnologías como instrumentos para mejorar la capacidad productiva.

Contribuir, desde los sectores públicos y privados, a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos que aprovechen la moderación general de costes para obtener aumentos de ingresos a través de la elevación de los precios.

Favorecer la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a necesidades coyunturales.

Favorecer la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos que permitan una mayor competitividad.

La mejora de la productividad general de la economía española y de los sectores y empresas ha de favorecer, entre otros factores, el incremento de las rentas salariales.

Las Organizaciones Sindicales y Empresariales consideramos que la credibilidad del objetivo o previsión de inflación es una base necesaria para el modelo de negociación salarial, evitando que éste se vea sometido a tensiones derivadas de una sustancial desviación entre el dato previsto y el dato real registrado, lo que perjudica a las rentas y genera también incertidumbre de costes para las empresas.

A partir de las consideraciones anteriores, y por lo que respecta a los criterios salariales, los negociadores de convenio deberán tener en cuenta lo siguiente:

Criterios para la determinación de los incrementos salariales

1) La negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado para el año 2007 en el 2 por ciento.

Consideramos oportuno recomendar que no se utilicen otras previsiones de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia, la identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial determinado.

2) En segundo lugar, puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad. La negociación salarial debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo.

Cláusula de revisión salarial

Los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin, tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo.

La determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial, en los términos señalados, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables.

Otros aspectos a considerar

Debe tenerse en cuenta que el crecimiento de los salarios en convenio debería también tomar como referencia los costes laborales unitarios, de forma tal que la cifra resultante permita a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener, al menos, su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

En este sentido, es preciso señalar que la evolución de los costes laborales unitarios no depende en exclusiva de los salarios, sino que también se ve afectada por la incidencia de otros factores que los determinan y que tienen que ver con la evolución, tanto de los costes laborales no salariales (cotizaciones a la Seguridad Social, prestaciones sociales pagadas por la empresa, etc.), como de los aspectos que afectan al grado y forma de utilización del factor trabajo (distribución de la jornada, organización del trabajo, absentismo injustificado, inversión productiva, etc.).

En una economía abierta a la competencia internacional, se hace preciso afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad.

En tal sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

Diversidad de situaciones

No pueden tratarse de manera uniforme las distintas situaciones, por lo que los negociadores deberán, en cada caso, tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, todo ello dentro de los criterios señalados anteriormente.

Cláusula de inaplicación salarial

La inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

En tal sentido, consideramos necesario que en dichos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. La reincorporación, en su caso, al régimen salarial objeto del descuelgue se debería adoptar en el mismo ámbito que el del acuerdo correspondiente.

Previsión social complementaria

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo hemos compartido una valoración positiva sobre los sistemas de Previsión Social Complementaria y considerado conveniente analizar conjuntamente los problemas que dificultan el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva, que es un ámbito adecuado para la promoción de nuevos compromisos por pensiones.

Este análisis deberá abordar la integridad de aspectos que afectan al desarrollo de sistemas de previsión social complementaria, incluido entre ellos el vigente marco regulador.

Por otra parte, hay que recordar que el Real Decreto 16/2005, de 30 de diciembre (BOE 31.12), aprobó una nueva y última prórroga del plazo inicialmente fijado para exteriorizar los compromisos por pensiones contemplados en convenios colectivos sectoriales de ámbito supraempresarial conocidos como premios de jubilación. Dicho plazo finalizó el día 31 de diciembre de 2006.

A efectos de la realización de dicho proceso, el BOE de 9 de noviembre de 2006, publicó la Orden EHA 3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación. Esta norma constituye una alternativa adicional de financiación del proceso de exteriorización ya que facilita la financiación a futuro de los compromisos por servicios pasados.

La finalización del plazo legal de exteriorización supone que aquellas empresas con compromisos por pensiones derivados de su convenio sectorial que, a la fecha referida, pudieran no haber concluido el proceso de exteriorización de los mismos, deberán hacerlo para hacer efectiva la obligación y evitar el riesgo del procedimiento sancionador que pudiera derivarse del incumplimiento de la obligación legal.

La normativa vigente regula los instrumentos para la exteriorización: plan de pensiones de empleo (de empresa o de promoción conjunta para el ámbito supraempresarial) y seguros colectivos de empresa.

CAPÍTULO V

Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta

La negociación colectiva del año 2007 deberá tener en cuenta el conjunto de normas y de nuevos criterios derivados del amplio proceso de negociación desarrollado en los dos últimos años, en cumplimiento de la Declaración para el Diálogo Social 2004 suscrita por el Gobierno y los Interlocutores Sociales.

Algunos de los acuerdos tripartitos alcanzados afectan de manera significativa a las materias que se tratan en este Capítulo y, en particular: el Acuerdo para el nuevo Sistema de Formación para el Empleo que desarrolla nuevos aspectos de la formación de los trabajadores y trabajadoras; el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social que afecta, entre otras cuestiones, a la jubilación parcial y a los incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral; la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que habilita a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación; el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), hoy recogido por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que establece un nuevo programa de bonificaciones al empleo estable y nuevas normas en materia de contratación y de subcontratación.

Los contenidos del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en tanto que plasmación del consenso entre las partes firmantes, constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo, así como mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y la estabilidad del empleo.

El mencionado Acuerdo refleja el convencimiento de los firmantes de que la apuesta por la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial –que son dos de los grandes desafíos de futuro para la economía española– debe pasar por alcanzar un mayor nivel de estabilidad en el empleo.

Estos mismos objetivos han estado presentes en los criterios y recomendaciones que han conformado los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales desde el año 2002.

La estabilidad del empleo debe seguir presente en la negociación colectiva, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios, y de articular instrumentos de flexibilidad, entre ellos las nuevas formas de organización del trabajo, y tener en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo. En este contexto se debe perseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos de 2007 deben tener en cuenta los siguientes criterios generales:

El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre quienes tienen mayor riesgo de desempleo.

El establecimiento de marcos que permitan a las empresas mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

El fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores.

El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.

El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

1. Empleo y contratación

Los convenios colectivos deberán seguir avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) La promoción de la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las nuevas normas e instrumentos vigentes:

El nuevo programa de bonificaciones a la contratación indefinida de determinados grupos de trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de inserción laboral y personas desempleadas: las mujeres, los jóvenes, las personas mayores de 45 años, quienes llevan más de 6 meses en paro, las personas con discapacidad, las personas víctimas de violencia de género o doméstica, y los que se encuentren en situación de exclusión social.

Una vez finalizado el programa extraordinario de incentivos para la conversión de empleo temporal en fijo el día 31 de diciembre de 2006, las bonificaciones se destinarán a la contratación indefinida inicial.

La reducción de 0,25 puntos porcentuales en la cotización empresarial por la contingencia de desempleo a todos los contratos indefinidos desde el 1 de julio de 2006 y de otros 0,25 puntos adicionales a partir del 1 de julio de 2008.

La reducción del tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,20 desde el 1 de julio de 2006.

La posibilidad de transformar los contratos temporales, incluidos los formativos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2007 en el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

b) El fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

c) La adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, con el objetivo de prevenir abusos, teniendo en cuenta la nueva regulación:

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales (de las modalidades de obra y servicio y eventual por circunstancias de la producción), sea directamente o a través de ETT, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Esta medida afecta a los contratos realizados con posterioridad al 15 de junio de 2006, y respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos y del periodo y plazo previsto, se tomará en consideración el contrato vigente el 15 de junio de 2006.

Además, la norma prevé que, atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, incluidos los de puesta a disposición realizados con ETT.

Este segundo supuesto ha sido remitido por la Ley a la negociación colectiva, dejando a ésta distintas posibilidades de actuación, dado que la pluralidad de situaciones no permite una solución homogénea, convirtiéndose a la negociación colectiva en el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

d) El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

La negociación colectiva deberá tener presente las modificaciones introducidas en los límites de edad de los trabajadores con los que se puede suscribir el contrato para la formación. Debe recordarse que el límite general –trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años– ha sido repuesto para colectivos antes excluidos del mismo (extranjeros durante la vigencia de su primera autorización de trabajo, parados que lleven más de 3 años en situación de desempleo y personas en situación de exclusión social), quedando como únicas excepciones a dicho límite las personas con discapacidad y alumnos-trabajadores de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

e) La desaparición del contrato de inserción, cuya utilización estaba reservada a la gestión de programas públicos de empleo por parte de las Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro.

f) El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contra-

tos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales, teniendo en cuenta que ambas modalidades están bonificadas en las cuotas empresariales a la Seguridad Social proporcionalmente al volumen de jornada contratado.

g) La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo.

A estos efectos, la negociación colectiva deberá tener en cuenta las modificaciones derivadas del Acuerdo tripartito sobre Medidas en materia de Seguridad Social, que tendrán traslación normativa a lo largo de 2007 y que afectan a la edad, los años de cotización, la antigüedad en la empresa y el volumen máximo de jornada reducida del trabajador relevado. Según el citado Acuerdo, de forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes a la entrada en vigor de la disposición que apruebe las medidas pactadas sobre jubilación parcial, seguirán rigiéndose, en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial y hasta la finalización de su vigencia y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

También deberá tenerse en cuenta la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que responde a un acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004.

Dicha Ley contempla la habilitación a los convenios para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos siguientes:

Podrá pactarse la jubilación obligatoria a partir del momento en que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación, debiendo el trabajador afectado por la medida cumplir los requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Los objetivos de política de empleo que justificarán la utilización de la jubilación obligatoria deberán expresarse en el convenio colectivo, dado que la Ley recoge algunos de tales objetivos, como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

2. Formación y cualificación profesional

La formación y el desarrollo de las competencias profesionales es un objetivo compartido por trabajadores y empresas para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar la capacidad de adaptación y la empleabilidad, y constituye un objetivo estratégico para los firmantes de este Acuerdo.

En este sentido, resulta imprescindible intensificar el esfuerzo que iniciamos en 1992 para conseguir el objetivo común de actualizar y mejorar la cualificación de la población activa e incrementar la productividad y competitividad de las empresas, llegando a un mayor volumen de trabajadores e incrementando los niveles de inversión en formación, en coherencia con la Agenda de Lisboa.

En el año 2006, las Organizaciones Empresariales y Sindicales Europeas hemos evaluado conjuntamente el «Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones» (3) que habíamos suscrito en 2002, comprometiéndonos a promover una serie de prioridades que siguen hoy vigentes:

La identificación y anticipación de las necesidades de competencias y cualificaciones.

El reconocimiento y validación de las competencias y cualificaciones. La necesidad de informar, apoyar y orientar a empleados y empresas en todo el proceso de desarrollo de sus competencias.

La movilización de los recursos a este fin.

A este respecto, debemos tener presente también el marco previsto por la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional (Ley 5/2002) en cuanto establece el Sistema Nacional de Cualificaciones. El desarrollo de esta Ley ha continuado, en 2005, con el Real Decreto referido a la creación de Centros Integrados de Formación Profesional (RD 1558/2005) y, en 2006, con el de ordenación de la Formación Profesional en el Sistema Educativo (RD 1538/2006), al tiempo que se ha avanzado en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones que constituye la base para una oferta integrada de formación. La Ley continuará desarrollándose en el presente año, durante el que se prevé la regulación de Centros de Referencia Nacional, que tendrán una especialización sectorial y contarán con un órgano de participación de los interlocutores sociales. Igualmente está previsto el desarrollo normativo en materia de evaluación y reconoci-

miento de los aprendizajes adquiridos mediante la experiencia laboral y otras vías no formales de formación.

Por otro lado, resulta importante facilitar la transición de los jóvenes al mercado de trabajo. A este fin, la legislación laboral contempla los contratos de trabajo en prácticas y para la formación. Además de los anteriores, en las empresas se realizan otras prácticas formativas que no revisten carácter laboral (con desempleados, y con estudiantes de FP y universitarios). Las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos el objetivo de optimizar el carácter formativo de todos estos instrumentos.

En febrero de 2006, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales suscribimos los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo, estableciendo los fines, principios y ejes para la reforma de los antiguos sistemas de formación continua y ocupacional.

Se configura, de este modo, un nuevo sistema de formación para el empleo dirigido a todos los trabajadores y empresas, que se verá recogido próximamente en un nuevo Real Decreto, y que mantiene entre sus principios la vinculación con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial. El Acuerdo también prevé que la Administración articule un sistema integral de orientación que preste atención también a los trabajadores ocupados.

La nueva regulación introducirá novedades en la formación de los trabajadores y trabajadoras para responder más adecuadamente a sus necesidades y a los cambios del entorno productivo, y hacerlo de manera más efectiva al integrar la formación de ocupados y parados.

La negociación colectiva debe contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece este marco en el nivel que corresponda, sector o empresa.

En este sentido, debe recordarse que la norma, con algunas novedades, atribuye una serie de funciones en el ámbito de este sistema de formación a las Comisiones Paritarias que se constituyan por la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

El Acuerdo de Formación señala que las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, y las representativas en los distintos sectores, desarrollarán con el impulso de los Órganos del Sistema las tareas necesarias para simplificar y racionalizar la actual ordenación y composición de dichas Comisiones Paritarias Sectoriales. El mapa sectorial resultante, que se aprobará en su momento por los órganos del Sistema, debe ser transparente para la estructura del Sistema de Cualificaciones.

La negociación colectiva, en el nivel que corresponda, contribuirá a alcanzar los objetivos de formación, mediante la definición de criterios y prioridades en cuestiones como:

Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular en lo referido a las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y los de menor nivel de cualificación.

El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.

Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.

La asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza.

La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.

La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.

Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

La mejora de la calidad de las acciones formativas.

3. Flexibilidad y seguridad. Reestructuraciones. Observatorios. Absentismo

Flexibilidad y seguridad. Teletrabajo.—Potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como de la identificación de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo, constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio.

Los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos que avanzan en dicha dirección, como son:

La clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.

Sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecue en cada ámbito, pueden servir como referentes orientadores a la hora de fijar la clasificación profesional los niveles de

cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones (4), los del Marco Europeo de Cualificaciones (5) o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (6).

La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos.

El desarrollo de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

Más allá de esos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales vuelven a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, en el que se recogen pautas que pueden resultar de utilidad en el desarrollo del teletrabajo.

Procesos de reestructuración.—Las situaciones de dificultad deben ser abordadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales.

En este sentido, cabe recordar la Declaración suscrita en el ámbito europeo por la Organización Sindical CES y las Organizaciones Empresariales UNICE/UEAPME y CEEP, el 16 de octubre de 2003, en la que se recogen una serie de orientaciones, extraídas del estudio de casos concretos, que pueden servir de referencia para los procesos de reestructuraciones y que en síntesis son, entre otras, las siguientes:

La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.

El desarrollo de la empleabilidad favorece la movilidad interna y externa y asegura el éxito de la reestructuración.

La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.

La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

La gestión de las reestructuraciones, teniendo en cuenta las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de la empresa, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.

Observatorios sectoriales.—Un análisis de la situación competitiva de la economía española en general, y en particular de los sectores concretos, debe permitir identificar los puntos fuertes, las debilidades, y las condiciones marco que deben mejorarse.

Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales.

Además de los observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito constituidos vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, consideramos necesario seguir manteniendo, como hemos hecho en los anteriores ANC, una apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales, especialmente en el ámbito sectorial estatal, que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la ampliación de la Unión Europea, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad y el empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

A su vez, la mejora de la gestión del medio ambiente en las empresas resulta cada vez más importante. En este marco se inscribe también la Declaración para el Diálogo Social 2004 a la hora de acometer los compromisos y las consecuencias que sobre la actividad productiva y el empleo puede tener el Protocolo de Kyoto y los compromisos adquiridos por la Unión Europea y nuestro país en esta materia. En este marco se inscribe también el establecimiento de las Mesa General y Sectoriales de los sectores industriales afectados por la Directiva de Comercio de Emisiones de CO₂ y los Planes Nacionales de Asignación.

El objetivo prioritario es prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad y el empleo.

Es preciso abordar las cuestiones relacionadas con el medio ambiente desde diversas perspectivas, entre ellas la mejora tecnológica de las empresas económicamente viable, lo que supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse de la normativa medioambiental. La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, cooperará con la consecución de este objetivo.

Absentismo injustificado.—El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.

La reducción del absentismo injustificado en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, los convenios colectivos deberían:

Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.

Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

4. *Derechos de información y consulta. Subcontratación de actividades*

Información, consulta y participación.—Con carácter general, la regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores. Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución prevista en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los contratos de puesta a disposición y los supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos.

A su vez puede ser útil posibilitar la interlocución, a efectos del desarrollo del convenio colectivo, de las federaciones de los sindicatos más representativos firmantes del mismo.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Habrà, también, que tener en cuenta en su momento la regulación contenida en el Proyecto de Ley que modifica el Texto Refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, que transpone el contenido de la Directiva 2002/814/CE.

Con carácter específico, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, deben tenerse en cuenta los mecanismos de información, consulta y participación que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicación de sus trabajadores.

Contratación y subcontratación de actividades.—La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, siendo necesario:

Facilitar la información por parte de las empresas principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

Facilitar información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

Informar a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Dichas regulaciones en el ámbito de la subcontratación de actividades han sido también objeto de tratamiento en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE). La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo incorpora algunas medidas nuevas en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Así, es necesario tener en cuenta:

Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, comparan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación legal.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, serán los establecidos en la legislación vigente y, en su caso, en los convenios colectivos de aplicación.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, o cesión ilegal de trabajadores. La citada Ley 43/2006 incluye una nueva redacción del número 2 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores referido a la cesión ilegal.

CAPÍTULO VI

Igualdad de trato y oportunidades

A pesar de los avances registrados en los últimos años, determinados colectivos, como las personas con discapacidad y los mayores de 45 años, encuentran aún dificultades para su incorporación al mercado de trabajo o para hacerlo en términos de igualdad con el resto de los trabajadores. A estos grupos se suma más recientemente la población trabajadora inmigrante.

Hay otros colectivos como las mujeres y los jóvenes que en los últimos años se han beneficiado mayoritariamente del proceso sostenido de creación de empleo. Sin embargo, su situación laboral en el mercado refleja todavía algunos de los problemas estructurales del mismo (menores tasas de actividad y empleo, mayor desempleo, mayores tasas de temporalidad).

Aunque algunas de las dificultades y problemas señalados para la incorporación y mantenimiento en el empleo de los colectivos citados proceden del ámbito familiar o sociocultural, carencias e ineficiencias del sistema formativo y de la intermediación laboral, etc., las Organizaciones firmantes creemos que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo asimismo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas. Por ello, debe ser un criterio de la negociación colectiva reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales.

En este sentido UGT, CC.OO., CEOE Y CEPYME consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes aspectos:

La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio.

La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.

Contemplar la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes y una formación adecuada a su actividad.

Aplicar las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales, teniendo en cuenta, con la suficiente flexibilidad, aquellas situaciones específicas y excepcionales que puedan surgir con ocasión de la aplicación del régimen de permisos por acontecimientos familiares, cuando éstos conlleven la necesidad de largos desplazamientos.

La igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y con contratos temporales con quienes son contratados a jornada completa y con contratos indefinidos, respectivamente.

Evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo.

Contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad, y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas, cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Inserción laboral de personas con discapacidad.—Las Organizaciones Sindicales y Empresariales hemos venido trabajando, desde hace tiempo, en diversas direcciones con el fin de facilitar la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad.

Una de las actuaciones llevadas a cabo es la promoción de la inserción laboral de dicho colectivo a través de la negociación colectiva, para lo cual se han incluido diversas recomendaciones en los sucesivos ANC.

Asimismo, el pasado 26 de enero de 2006 la Comisión de Seguimiento del ANC aprobó el Informe «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad» (7).

En dicho Informe se recogen una serie de propuestas y buenas prácticas que tienen incidencia en la negociación colectiva.

De un lado, se propone promover la modificación de la normativa vigente de tal forma que se contemple la posibilidad de actuación de la negociación colectiva a través de la modulación de la cuota para aquellas empresas que por las características de su actividad tengan dificultades para su cumplimiento.

De otro, se recogen algunas propuestas específicas:

En relación al empleo ordinario: la cuota de reserva.—Promover en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo, debemos establecer cláusulas laborales específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

En relación al empleo protegido.—La negociación colectiva debe ser un pilar básico en la regulación de las relaciones laborales en el empleo protegido.

Por lo que se refiere a los Centros Especiales de Empleo, la negociación colectiva facilitará la transición de los trabajadores desde este ámbito a la integración en el empleo ordinario.

En relación a los enclaves laborales.—Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.—En los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva desde el año 2002, las Organiza-

ciones Empresariales y Sindicales hemos venido considerando adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva criterios generales en materia de igualdad de oportunidades:

La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Estos criterios (8) mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, actualmente en fase de tramitación parlamentaria.

A este respecto, las Organizaciones firmantes se comprometen a analizar, en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, la aplicación de los contenidos de dicha Ley.

Por otra parte, se considera adecuado recordar algunas de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género que tienen incidencia en las relaciones laborales.

En concreto, el artículo 21 contiene el núcleo de las disposiciones laborales de la Ley que incluyen, entre otros, el derecho de las trabajadoras a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario o de la aplicación del horario flexible, a la reducción de su jornada, con disminución proporcional del salario, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Estas disposiciones se concretan en los nuevos términos en los que se recogen diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores que han sido modificados por la Disposición Adicional Séptima de la citada Ley.

Serán titulares de los nuevos derechos las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada conforme a lo dispuesto en esta Ley, ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales consideramos que la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Seguridad y Salud en el Trabajo

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT compartimos el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en España.

A pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia de reducción de los índices de siniestralidad laboral, que se ha consolidado en los últimos años, es imprescindible continuar realizando un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, en materia de integración de la prevención y vigilancia de la salud.

En el contexto concreto de la negociación colectiva, queremos reiterar algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

Integración de la Prevención.—Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado.

La actividad preventiva planificada podrá llevarse a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sea necesario realizar a lo largo del tiempo conforme a la planificación preestablecida.

En materia de vigilancia de la salud:

Desde diciembre de 2002, fecha en la que finalizó la posibilidad de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos, venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia.

Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales.

El efecto sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos, y de las condiciones de trabajo.

La aplicación de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con su puesto de trabajo debe favorecer la detección de enfermedades profesionales.

El nuevo sistema de declaración de Enfermedades Profesionales queda establecido por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que adecua la lista a la Recomendación Europea. Se modifica el sistema de notificación con la finalidad de mejorar la declaración, y se define la necesaria colaboración entre las administraciones sanitarias, seguridad social y los servicios de prevención.

La Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE 29 de diciembre de 2006) contempla en su disposición adicional cuarta la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando con ello cumplimiento al compromiso adoptado en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006. Los objetivos de esta nueva regulación son la adecuación de la tarifa a la realidad productiva actual, la simplificación de la tarificación y de la gestión, buscando una mayor aproximación de la cotización con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.

En materia de formación:

La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se demuestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector; y con independencia de la formación acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada.

En otro orden de cosas, en la negociación colectiva, de cualquier ámbito, pero preferentemente sectorial, se puede concretar el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Otras materias:

Igualmente es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales, se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

Respecto a la designación de los Delegados de Prevención, en los ámbitos sectoriales, podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.

También podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en las que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad.

Igualmente, sería conveniente establecer procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y la seguridad en el trabajo, tanto individual como colectivo y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociosanitarias.

En consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004 podrán incluirse, disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos.

Estrés laboral.—El estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/ Eurocuadros) de un Acuerdo Marco sobre esta materia (9).

Al igual que hicimos en el ANC 2003 en relación con el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes compartimos el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo. Consideramos el Acuerdo Europeo un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral.

CC.OO., UGT, CEPYME y CEOE, en aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

CAPÍTULO VIII

Responsabilidad social de las empresas

La introducción de prácticas de responsabilidad social en las estrategias de las empresas constituye para las Organizaciones Empresariales y Sindicales un serio compromiso y un esfuerzo complejo que ha de contar con el mayor grado de implicación y de consenso.

Los compromisos y las prácticas que bajo la rúbrica de responsabilidad social se acometan deben contribuir a modernizar, favorecer y mejorar la eficiencia y la competitividad de nuestro tejido productivo sin cuestionar la función de la empresa de crear riqueza y empleo.

El objetivo común es alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental, en línea con el Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las Empresas y las Comunicaciones posteriores de la Comisión Europea.

Las Organizaciones sindicales y empresariales expresan su intención de desarrollar las tareas fijadas sobre este tema, en el marco del Diálogo Social con el Gobierno.

No obstante lo anterior, y dando continuidad a los compromisos contraídos en el pasado ANC, se considera necesario:

Identificar y promover ámbitos de interlocución entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en esta materia.

Compartir experiencias y difundir buenas prácticas.

Orientar contenidos esenciales susceptibles de integrarse en las prácticas de responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales.

Impulsar la cooperación y los compromisos sobre responsabilidad social.

CAPÍTULO IX

Estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador

Las Organizaciones firmantes consideramos oportuno recomendar, en relación con la articulación y vertebración de la negociación colectiva, que los negociadores en sus ámbitos y con pleno respeto a la autonomía de las partes procedan a:

Analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales.

Adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colec-

tivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado.

Por lo que respecta al procedimiento negociador, el presente Acuerdo debe contribuir a facilitar la negociación de los convenios colectivos, para lo cual consideramos necesario impulsar el deber de negociar en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos.

A la vez manifestamos nuestra voluntad de favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible. Además, es conveniente favorecer la comunicación de las iniciativas destinadas a la creación de nuevos ámbitos de negociación, a través de la Comisión de Seguimiento del ANC 2007.

En relación con lo anterior, deben ser tenidas en cuenta determinadas recomendaciones, enmarcadas en el principio de buena fe, tales como:

Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.

Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.

De acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal (Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o de Comunidad Autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

De conformidad con lo previsto en el ASEC, fomentar la utilización de estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los periodos de consultas regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos).

Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.

En este sentido es preciso señalar que con fecha 29 de diciembre de 2004 CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmamos el Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en el que se ha procedido a unificar el texto del anterior Acuerdo y su Reglamento, con el fin de evitar duplicidades y al que se han incorporado algunas mejoras técnicas con el fin hacerlo más operativo.

En relación con este Tercer Acuerdo debemos recordar que introduce la posibilidad de que los convenios sectoriales estatales prevean el sometimiento al ASEC de aquellos conflictos de empresa o centro de trabajo radicados en una Comunidad Autónoma e incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial estatal, cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

Finalmente señalar que, en el marco del proceso de Diálogo Social abierto tras la firma de la Declaración para el Diálogo Social 2004, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales consensuaron el texto del Reglamento del procedimiento de extensión de convenios colectivos, que desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por UGT: El Secretario Confederal de Acción Sindical, Antonio A. Ferrer Sais.—Por CC.OO.: El Secretario Confederal de Acción Sindical, Ignacio Fernández Toxo.—Por CEOE: El Secretario General, Juan Jiménez de Aguilar.—Por CEPYME: El Secretario General, Elías Aparicio Bravo.

(1) Libro Verde de la Comisión Europea. COM 2001/366.

(2) Comunicación «Contribución empresarial a un desarrollo sostenible», COM 2002/397 final. Comunicación «Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de Responsabilidad Social Empresarial. COM 2006/136 final.

(3) Suscrito por UNICE/UEAPME, CEEP y CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros).

(4) El RD 1128/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones establece 5 niveles de cualificación (BOE 17-9-2003).

(5) La propuesta de recomendación del Marco Europeo de Cualificaciones (aprobada el 5-9-06, COM 2006 497 final), se estructura en 8 niveles.

(6) El Acuerdo, suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT el 28-4-97 (BOE 9-6-97), con una vigencia de 5 años, establecía 8 grupos profesionales.

(7) Publicado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (MTAS). Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales n.º 75. <http://publicaciones.administracion.es>

(8) Ver el documento «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», adoptado por las Organizaciones empresariales y sindicales en 2003.

(9) Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo, de fecha 8 de octubre de 2004.