

3826

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003).

Visto el texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANCE 2003), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 2003, 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 para la Negociación Colectiva 2003 en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2003 (ANC 2003)

En Madrid, siendo las doce treinta horas del día 30 de enero de 2003, reunidas en la sede del Consejo Económico y Social de España las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT),

MANIFIESTAN

Primero.—Que dada la situación económica y social actual y las repercusiones desfavorables que pudiera tener sobre el empleo, consideran oportuno dar conjuntamente una señal de confianza que contribuya a alargar el ciclo de crecimiento económico, mantener y crear empleo y promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la competitividad de las empresas.

Segundo.—Que la negociación colectiva del 2003 constituye un instrumento de primera magnitud para la consecución de tales objetivos, comprometiéndose a afrontar la misma teniendo en cuenta el contexto económico y del empleo, para lo cual formulan una serie de criterios, orientaciones y recomendaciones.

En virtud de lo anterior,

ACUERDAN

Primero.—Que, examinado el texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), que se adjunta a la presente acta, las representaciones signatarias consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en su integridad.

Segundo.—Que, en prueba de conformidad, firman cinco ejemplares de la presente acta y del texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), que se adjunta.

Tercero.—Que se remite un ejemplar del texto a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio acuerdo.

ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2003 (ANC 2003)

CAPÍTULO I

Balance y consideraciones generales

La suscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002), por parte de las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales, UGT y CC. OO, supuso una novedad respecto

a los acuerdos suscritos en años anteriores, al abordar el diálogo y la concertación social sobre criterios y contenidos aplicables en los diferentes niveles de negociación colectiva. Negociado y firmado en un momento de incertidumbre económica, el reto planteado era utilizar el diálogo social para paliar los efectos que este cambio de ciclo pudiera tener sobre la economía española, particularmente sobre el mantenimiento y la generación de empleo.

Esas características nuevas y específicas respondían a la convicción sobre la pertinencia tanto del contenido como del carácter obligacional del acuerdo, ya que nuestra voluntad era incidir sobre las materias que, en muchos casos, ya configuraban la negociación colectiva para conseguir afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas de la economía y el empleo. Dicho de otro modo, el objetivo principal era orientar la dirección que debía prevalecer en la negociación de los Convenios Colectivos del año 2002, reconociendo la madurez alcanzada por las negociaciones en los ámbitos sectoriales y en las empresas, la complejidad a la que tiene que dar respuesta la negociación colectiva, y la necesidad de adaptación de empresas y trabajadores a un marco cambiante.

Asimismo, la culminación de la unión monetaria, al provocar un cambio de marco para el desenvolvimiento económico, exigía también un nuevo método de trabajo, más continuo, duradero y estable, en las relaciones entre los interlocutores sociales que reforzara el papel de los mismos, y expresara su voluntad de abordar de forma autónoma y preferente todas las cuestiones que les competen.

La situación y perspectivas de la economía y la evolución del empleo a finales del 2001, nos llevó a concluir que era necesario dar una «señal de confianza» que contribuyera a prolongar el ciclo de crecimiento económico y a mantener y, en su caso, mejorar el empleo, procediendo, en ese sentido, a orientar la negociación colectiva de 2002 con propuestas que permitiesen conjugar el empleo con el poder adquisitivo de los salarios, de tal forma que se consiguiera el mejor resultado en términos de creación de empleo.

No cabe duda de que esa generación de confianza que supuso la asunción de responsabilidad contenida en el acuerdo ha colaborado en la mayor resistencia a la desaceleración mostrada hasta la fecha por la economía española.

Fruto de estas reflexiones y del diálogo social libre y autónomo, se suscribió el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002 como una respuesta preventiva y comprometida de los agentes sociales ante un cambio en las condiciones económicas.

Las partes signatarias del ANC 2002 nos comprometimos a evaluar la aplicación efectiva del mismo. En general, puede afirmarse que una buena parte de la negociación colectiva ha seguido los parámetros señalados en el ANC. Este análisis debe ser matizado atendiendo a tres aspectos: el carácter obligacional del acuerdo, basado en el respeto de los firmantes a la autonomía de los interlocutores en el ámbito sectorial y de empresa; la propia dinámica general de la negociación colectiva de 2002, en la que sólo una parte de los Convenios se sometía a procesos completos de negociación, la otra correspondía a Convenios cuyos contenidos habían sido pactados en años anteriores; y, en fin, el hecho consciente para las organizaciones firmantes de que el acuerdo requería para su plena aplicación un mayor período de maduración, pues cualquier reforma o cambio es de lenta recepción por parte de la negociación colectiva.

En cuanto a la evolución del empleo, con el ANC se pretendía contribuir a su mantenimiento y creación. El menor crecimiento económico ha influido durante el año 2002 en la reducción del ritmo de creación de empleo, especialmente en el sector de la industria, así como en el incremento del paro. El ajuste del empleo está afectando sobre todo al empleo temporal y, en especial, a los jóvenes. No obstante, el año 2002 ha finalizado con una ligera creación de empleo a la que pueden haber contribuido los criterios y orientaciones establecidos en el ANC.

Durante su vigencia se ha conseguido un moderado crecimiento de los salarios, a la vez que han ido ganando peso específico en los Convenios Colectivos las materias de empleo y contratación, con presencia significativa en los mismos de regulaciones de las distintas modalidades contractuales y se ha agilizado la negociación colectiva. Asimismo puede deducirse una mayor receptividad hacia los temas relacionados con clasificación profesional, jornada, contratación, igualdad de oportunidades, etc. y, por el contrario, una menor receptividad respecto a la orientación de crear instrumentos estables, para mejorar la capacidad de gestionar anticipadamente los cambios, como los observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad.

Por otro lado, se ha puesto de manifiesto que la negociación colectiva es un instrumento idóneo para regular los cambios de las relaciones laborales y para dar respuesta a la heterogeneidad de los sectores, a la diver-

sidad productiva y de la organización del trabajo, así como para abordar materias que no hace muchos años eran ajenas a la negociación colectiva.

Precisamente estos elementos, así como otros que a continuación se ponen de manifiesto, junto a la persistencia de la situación económica, justifican la conveniencia de suscribir un Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en el año 2003.

Las previsiones económicas formuladas para el año 2003 reflejan aún incertidumbres respecto al momento en que puede producirse la recuperación de la situación de debilidad económica que se ha puesto de manifiesto a lo largo del año 2002.

El pasado año, la actividad económica en nuestro país ha resistido mejor que en los países de nuestro entorno el proceso de desaceleración, sin perjuicio de que esa fortaleza pueda reflejar un retraso en el ciclo respecto a las economías centrales de Europa. Lo anterior no debe ocultar la negativa evolución de la inflación, sobre todo en comparación con otras economías europeas, ni los primeros ajustes del empleo en el sector industrial, así como la caída de la inversión. De persistir, tales factores acabarán afectando a la capacidad de competir de las empresas y al empleo.

Con el objetivo de minimizar estos efectos negativos y dar de nuevo una señal de confianza, las confederaciones firmantes hemos establecido unos criterios en materia salarial que contribuyen al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas, y a la mejora de la situación de las empresas y de la capacidad adquisitiva de los salarios.

El mantenimiento y la creación de empleo, así como la estabilidad del mismo; 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; el uso adecuado de la contratación; la información y consulta a la representación de los trabajadores; y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades constituyen elementos de respuesta a los requerimientos del cambio a tener en cuenta en la negociación colectiva.

Asimismo, consideramos que a través de la negociación colectiva y el diálogo social podemos contribuir a modificar el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres.

Igualmente, el desarrollo de la sociedad de la información resulta imprescindible, y debemos aprovechar las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación. Una manifestación de este fenómeno en el ámbito organizativo de las empresas y la ejecución de la prestación laboral lo constituye el teletrabajo que, además, permite conciliar la vida profesional y personal.

Una vez más, las Organizaciones firmantes expresamos nuestra preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España, al tiempo que manifestamos nuestro compromiso para corregirla 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.

El desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos que acaban de señalarse no sería posible sin la articulación de un procedimiento ágil de negociación de los Convenios y de resolución de las posibles discrepancias.

Finalmente, ante la finalización de la vigencia del acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos consideramos que se deben analizar las situaciones derivadas de la caducidad de dicho Acuerdo con el fin de adoptar las medidas que se estimen oportunas (fomento de la negociación o extensión).

El Acuerdo para la Negociación Colectiva del 2003 aborda el tratamiento de este conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los Convenios Colectivos en este ejercicio. El tratamiento de los salarios, de la contratación, de la flexibilidad interna, de la formación profesional, de la prevención de riesgos laborales y de la igualdad de trato y de oportunidades, entre otros, en los términos en que se recogen, constituyen elementos interrelacionados en este acuerdo que pueden favorecer la actividad empresarial y el empleo.

CAPÍTULO II

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

1. 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.

Las confederaciones firmantes, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, deberán dirigirse a sus respectivas organizaciones

en los sectores o ramas de actividad para establecer con ellas, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos a los criterios, orientaciones y recomendaciones previstas en este acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

2. **Ámbito temporal.**—El acuerdo estará vigente desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2003.

En el último trimestre del año, las partes signatarias valorarán la posible renovación o prórroga del acuerdo.

3. **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 siguientes tareas:

1. En materia de empleo de las personas con discapacidad: Analizar aquellos factores externos al lugar de trabajo (entorno físico y cultural) que influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo, así como el estudio de medidas que podrían contribuir a eliminar los obstáculos identificados.

Instar al Gobierno para que impulse el diálogo en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales por considerarlo esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo de recursos humanos, cuyo éxito depende en gran medida de la participación efectiva de los interlocutores sociales.

Recopilar y difundir las buenas prácticas ya existentes.

Analizar y, en su caso, formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva para modular el cómputo de la cuota de reserva, en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.

2. En materia de teletrabajo: Difundir el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo a través de debates, seminarios, etc.

Promover la adaptación y el desarrollo del contenido del citado acuerdo a la realidad española, teniendo especialmente en cuenta aquellos ámbitos en los que puede existir más interés, de manera que se impulse una mayor y adecuada utilización del teletrabajo, favorable tanto a las empresas como a los trabajadores.

3. En materia de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, proseguir el análisis de la incidencia de este fenómeno en las relaciones laborales, con especial referencia a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

4. En materia de cobertura de vacíos, analizar las diferentes situaciones derivadas de la caducidad del Acuerdo Interconfederal con el objeto de tomar, en los supuestos de vacíos que todavía persistan, las medidas oportunas en orden a favorecer la negociación o acudir al procedimiento de extensión de Convenios.

5. Elaborar, con carácter prioritario, una relación de buenas prácticas de igualdad de oportunidades que puedan servir de orientación a la negociación colectiva. Dicha información será difundida entre las organizaciones firmantes.

6. Favorecer la promoción de observatorios sectoriales estatales, según lo previsto en el capítulo V, apartado 2.2 de este acuerdo.

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

CAPÍTULO III

Consideraciones sobre la competitividad y el empleo en 2003

1. **Debilidad económica internacional.**—La situación económica internacional se ha ido deteriorando a lo largo del año 2002 en las principales áreas económicas del planeta. Adicionalmente, las previsiones de los principales organismos internacionales para 2003 indican que existen incertidumbres a la hora de predecir la superación de la situación de débil crecimiento en la que se encuentra inmersa la actividad económica.

En lo que se refiere a los Estados Unidos, cuya recuperación tendría la capacidad de impulsar al resto de la economía mundial, los favorables

resultados registrados a principios de 2002, que parecían anunciar el final de la desaceleración, aún no se han consolidado.

La respuesta de los poderes públicos a la hora de combatir la desaceleración económica y limitar sus repercusiones en el tiempo ha sido muy activa en Estados Unidos. A la agresiva política de reducción del precio del dinero llevada a cabo por la Reserva Federal, se ha sumado una política fiscal expansiva en su doble vertiente de reducción de impuestos y aumento del gasto que está determinando un déficit de las cuentas públicas del Gobierno federal.

La incipiente recuperación de esa economía se apoya fundamentalmente en el consumo privado, que está aprovechando el abaratamiento del precio del dinero y que, no obstante, se ve todavía lastrada por el pinchazo de la burbuja bursátil ampliado por los escándalos financieros y el elevado endeudamiento de los hogares.

Como el aspecto más positivo de los datos recientes de la economía estadounidense destaca el crecimiento de la inversión en bienes de equipo y software que podría mantenerse dadas las favorables condiciones de financiación. Esta recuperación de la inversión, junto con la recomposición de los inventarios, pueden situarse como origen del aumento de las importaciones norteamericanas.

En Europa, la dificultad de elevar los ritmos de crecimiento real y potencial viene haciendo patente la necesidad de mayores y mejores inversiones en capital físico y humano, y en tecnologías de la información y telecomunicaciones. Su recuperación podría ser más suave en 2003 que la de EE. UU, no alcanzando su potencial de crecimiento hasta al menos el año 2004.

Ante la debilidad de la demanda interna de la Unión, las autoridades monetarias han empezado a actuar con bajadas de tipos de interés, y los gobiernos europeos están intentando impulsar la economía mediante dos combinaciones distintas de política fiscal. Algunos países, como Alemania, han declarado ya su intención de elevar los impuestos, en tanto otros, como Inglaterra y Francia, parecen apostar por la reactivación de la demanda interna mediante la reducción de impuestos, acompañada de programas de liberalización.

Sería deseable que Europa aprovechara con mayor intensidad las ventajas que le ofrece la unión económica y monetaria.

2. La economía española.—La apertura de la economía española al comercio internacional provoca su sintonía con la situación de crecimiento débil que atraviesa la economía mundial. No obstante, la actividad nacional ha dado muestras hasta la fecha de una mayor resistencia a la desaceleración que la de los principales países de la Unión Europea, sin perjuicio de que esa fortaleza pueda reflejar un retraso en el ciclo respecto a las economías centrales de Europa.

Aunque ciertamente la recuperación internacional tendrá una incidencia importante en la reactivación de nuestra economía, la actitud de los agentes económicos y, muy en particular, el diseño de la política económica deben jugar un papel central en el apoyo de la demanda interna, tanto por el lado de la inversión como del consumo familiar, así como de la competitividad de las empresas.

De ahí que, junto a la adopción de este nuevo Acuerdo para la Negociación Colectiva —como hicimos en su edición precedente—, consideramos necesario el desarrollo de unas políticas monetaria y fiscal que sitúen la prioridad en la recuperación del crecimiento económico y la estabilidad de precios.

A este respecto, la negativa evolución de la inflación, junto con los primeros ajustes del empleo localizados en el sector industrial, y la caída de la inversión han sido los tres principales problemas registrados por la economía española en 2002.

3. Inflación y competitividad.—El fuerte repunte de los precios en 2002 ha supuesto uno de los principales obstáculos para el buen desarrollo del ANC 2002. La previsión de inflación del 2 por 100 para diciembre de 2002, efectuada por el Gobierno, quedó pronto superada y la progresiva aceleración de los precios ha provocado que el ejercicio finalice con una tasa del 4 por 100.

Los precios han subido en España a pesar del debilitamiento de la demanda de consumo, del menor crecimiento respecto al año anterior de los costes laborales, y de los bajos costes financieros. Al tiempo, la inflación se ha reducido en las principales economías europeas, lo que ha aumentado nuestro diferencial con ellas. Este hecho es preocupante puesto que, de persistir, acabará afectando a las posibilidades de competir de las empresas españolas y, en consecuencia, a las inversiones y al ritmo de creación de empleo.

Las causas de este repunte de la inflación en 2002 se encuentran en el aumento de precios de los productos energéticos y de los alimentos no elaborados, en la subida de una serie de impuestos indirectos, tasas

y precios públicos a primeros de año, y en la puesta en circulación del euro, con el correspondiente proceso de conversión de precios. En este sentido, el ANC 2002 recomendó que dicha conversión se realizase de forma estricta, rigurosa y prudente para evitar cualquier indeseable incremento de la inflación derivado de ese proceso.

La insuficiencia de resultados positivos en 2002 no debilita, sin embargo, el compromiso por parte de las confederaciones firmantes de lucha contra la inflación, para lo cual reiteramos, en primer lugar, el llamamiento a la máxima prudencia a la hora de fijar y revisar precios, y reafirmamos además la voluntad de mantener el diseño de política salarial antiinflacionista que suscribimos en el pasado ANC.

La previsión de inflación del Gobierno para 2003 contenida en los Presupuestos Generales del Estado se cifra en el 2 por 100, debiendo realizarse un esfuerzo para homologar el crecimiento de los precios con el de nuestros socios comunitarios. Esta previsión constituye uno de los elementos de la política salarial que hemos acordado. Esto es necesario para la competitividad de las empresas y también para la mejora del poder adquisitivo de los asalariados. El comportamiento de los precios en 2002 debe ser considerado como extraordinario y, en este sentido, existen factores que apuntan hacia una mejor evolución de la inflación en 2003.

En efecto, algunos elementos que han presionado al alza los precios en 2002, pueden perder intensidad en 2003. En este sentido apuntan las perspectivas más optimistas del sector agrícola, la deseable desaparición de los efectos inflacionistas generados este año por la puesta en circulación del euro, la evolución de los costes laborales derivada de la política salarial plasmada en el presente acuerdo, y la bajada de precio de los recursos financieros que requieren las empresas. Queda por comprobar, como elemento exógeno, la evolución de los precios del petróleo.

Todos ellos son factores que presionan hacia abajo la inflación y que, en opinión de los firmantes, exigen un comportamiento extremadamente cuidadoso por parte de todos los agentes que tienen capacidad para influir en la fijación de precios y de las autoridades responsables de la política económica, lo que debe corresponderse con una decidida flexión de las tensiones inflacionistas.

En todo caso consideramos necesario insistir, una vez más, en la importancia de contribuir desde los sectores público y privado a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos que aprovechen en cualquier forma la moderación general de costes para obtener aumentos 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.

4. Empleo y estabilidad.—El ajuste del empleo ya se ha dejado sentir durante el primer semestre de 2002 en el sector industrial, el más expuesto al cambio en las condiciones de los mercados internacionales. Aunque el conjunto del año ha cerrado con una ligera creación de empleo.

En el sector de la construcción parece haberse desinflado el auge que ha vivido el sector y con él las altas tasas de creación de empleo. Por otro lado, el sector servicios ha ido rebajando progresivamente su tasa de crecimiento.

Como consecuencia de que el ajuste está siendo —por el momento— industrial, se concentra, sobre todo, entre los hombres. Asimismo, el recorte se está produciendo fundamentalmente entre los contratados temporales, por lo que, a su vez, afecta más a los jóvenes. De hecho, se puede esperar un «ajuste pasivo» de la tasa de temporalidad en los próximos trimestres, si se extiende el recorte del empleo al sector de la construcción y al de servicios.

Paralelamente a estas primeras reducciones del empleo, se está produciendo un aumento del desempleo que afecta en mayor medida al colectivo de mujeres. Éstas, junto a los jóvenes, siguen registrando una superior tasa de desempleo.

Las perspectivas para el año en curso no son halagüeñas, a pesar del optimismo que se desprende del cuadro macroeconómico del Gobierno, que espera un crecimiento real de la actividad del 3 por 100 para el año 2003 y del 1,8 por 100 del empleo (frente al 1,1 por 100 de 2002), medido en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

Este escenario corre tras los pasos de Europa, donde la ralentización y caída de la inversión ya se ha producido y las pobres perspectivas de crecimiento de la productividad podrían generar ajustes en el mercado de trabajo. Aunque la destrucción de empleo no se manifiesta de forma generalizada en Europa, las tasas de creación de empleo son ya nulas. Para este año, los organismos internacionales esperan tenues tasas de crecimiento, que dado el perfil temporal de la recuperación pueden implicar destrucción de empleo en los primeros trimestres de 2003.

A este respecto, y a pesar de la mejor situación comparada en nuestro país, pretendemos con este acuerdo establecer, a través de la negociación colectiva, unas condiciones que contribuyan también a mejorar el panorama del empleo, y hacer una llamada a las empresas para que prioricen

en todo lo posible otras formas de ajuste distintas de la destrucción de empleo, evitando que la adaptación a una desaceleración transitoria del ciclo de negocios pueda traducirse en una caída permanente del nivel de empleo.

5. **Inversión y productividad.**—La inversión en España ha ido debilitándose progresivamente a lo largo de 2002. Ha mantenido cierto tono gracias a la construcción en obra civil generada desde las Administraciones Públicas y a la construcción residencial, donde se ha producido un fuerte aumento de la demanda.

En cambio, la inversión en bienes de equipo ha registrado importantes reducciones a lo largo de todo el año, lo que resulta especialmente preocupante, pues es el principal impulsor de la renovación y el cambio tecnológico y, en consecuencia, de la mejora de la productividad y situación competitiva de las empresas.

La ampliación de la Unión Europea hace más necesario que nuestro aparato productivo se inscriba dentro de un modelo de competencia moderno, esto es, capaz de competir sobre la base de la mejora del valor añadido y no exclusivamente a través del ajuste constante de los costes.

Debemos recordar, como ya hicimos en el ANC 2002, que tal modelo debe contemplar los costes salariales y la flexibilidad interna, en especial ante situaciones de dificultades de las empresas que pudieran dañar el empleo, junto al esfuerzo permanente para acortar la diferencia que aún nos separa de la Unión Europea en las cuestiones relativas a la cualificación profesional, la formación, la inversión en nuevas tecnologías y la mejora continua en la calidad de productos y servicios.

Dada la coyuntura actual, pero también con la mirada puesta en el nuevo marco derivado de la ampliación de la Unión Europea, es preciso que tales consideraciones sean tomadas en cuenta por empresas y trabajadores.

La evolución de los costes tiene que corresponderse con las mejoras en la productividad, pero ello no puede hacer olvidar que los productos españoles deben ser capaces de diferenciarse en el mercado nacional e internacional, al objeto de ser atractivos para el consumidor europeo.

Una pieza clave para ello es mejorar la capacidad de innovación tecnológica del aparato productivo, para lo cual es necesario impulsar la inversión pública y privada en investigación, desarrollo e innovación.

España tiene un retraso histórico en el desarrollo de un Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología que esté a la altura de los estándares europeos y del lugar que ocupa en el mundo. El gasto en investigación y desarrollo español no alcanza el 1 por 100 del producto interior bruto y se sitúa un punto por debajo de la media de la Unión Europea, muy lejos del objetivo del 3 por 100 establecido en la Cumbre de Barcelona para 2010. A la escasez de recursos económicos se suma la falta de investigadores y personal cualificado. Asimismo, la presencia del sector privado en estas actividades es menor que en Europa y persiste todavía una importante desconexión y descoordinación entre los centros de investigación básica y el mundo de la empresa.

Las organizaciones empresariales y sindicales queremos hacer una llamada de atención a los poderes públicos y a la sociedad española sobre la necesidad de redoblar el esfuerzo en actividades de investigación, desarrollo e innovación. Igualmente sería deseable la generalización de las nuevas tecnologías como instrumento para mejorar la capacidad productiva.

CAPÍTULO IV

Criterios en materia salarial

En el Acuerdo para la Negociación Colectiva para el año 2002, las organizaciones empresariales y sindicales establecimos unos criterios en materia salarial que permiten combinar la mejora moderada de la capacidad adquisitiva de los salarios, el crecimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, el aumento de las inversiones productivas y la contención de precios. Con ello quisimos contribuir a minimizar los efectos negativos que una situación económica incierta pudiera tener para el empleo y el crecimiento económico, dando conjuntamente una señal de confianza.

Conscientes de que en 2003 la realidad económica y social que afrontamos, marcada por la situación económica internacional de crisis de expectativas y persistencia de elementos de incertidumbre ante el futuro, puede incidir negativamente en el empleo consideramos necesario reiterar los mismos criterios en materia salarial, de forma que sigamos contribuyendo a minimizar los efectos negativos sobre el empleo y favorezcamos el fortalecimiento del tejido productivo.

Con tal propósito las organizaciones firmantes declaramos la intención de llevar a cabo en el año 2003 una política de moderado crecimiento

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.

La negociación salarial debe tomar como primera referencia la inflación prevista, fijada por el Gobierno para el año 2003.

La credibilidad de la 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, como ha sucedido el pasado año.

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.

Los Convenios Colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial.

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, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables.

Asimismo, consideramos oportuno recomendar que no deben utilizarse 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.

Debe tenerse en cuenta que el crecimiento de los salarios en Convenio debería también tener en cuenta 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.

La diversidad de situaciones no puede tratarse de manera uniforme, 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 objetivos señalados anteriormente.

La negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) 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.

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 tales 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.

CAPÍTULO V

Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna, cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo

1. **Criterios generales.**—El mantenimiento del empleo y su creación son objetivos generales compartidos por CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT a los que puede contribuir la negociación colectiva, particularmente en la actual coyuntura económica en la que se evidencian los riesgos e incertidumbres que es necesario afrontar.

La estabilidad del empleo favorece la capacidad de planificación de las empresas, la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, así como su cualificación. El objetivo de estabilidad 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.

España todavía mantiene diferencias respecto a la media de los países de la Unión Europea en tasas de actividad, ocupación, paro y temporalidad,

que se concentran particularmente en las mujeres y los jóvenes. Esta diferente situación de partida de ambos colectivos, que ha mejorado significativamente en los últimos años, también se ve afectada por la coyuntura actual económica y del empleo, por lo que la promoción del empleo de estos colectivos, la igualdad de trato y la no discriminación, deberán ser aspectos relevantes para la negociación colectiva en 2003.

El sistema productivo español, como corresponde a una economía abierta, está sometido a cambios organizativos permanentes que le obligan a adaptarse más deprisa si quiere seguir siendo competitivo.

Ello exige articular mecanismos 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 debe seguir siendo un objetivo conseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

La formación permanente y el desarrollo de las competencias y de las cualificaciones de los trabajadores constituyen, también, un instrumento básico para aumentar la productividad del trabajo, favorecer una mayor extensión en el uso de las nuevas tecnologías, así como para que los trabajadores y trabajadoras estén en mejores condiciones de preservar el empleo y prevenir el desempleo de larga duración.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos desde la negociación colectiva consideramos que los Convenios Colectivos en 2003 deben tener en cuenta los siguientes criterios generales:

a) El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre los colectivos de trabajadores y trabajadoras con mayores niveles de desempleo.

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

c) El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

d) 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 hombres y mujeres.

e) El adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad, estableciendo marcos que permitan a las empresas adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes.

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

g) 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.

De otra parte, compartimos los contenidos de la Declaración Europea sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (1). En el contexto de este acuerdo expresamos nuestro deseo de contribuir a la promoción de la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad, a través de las posibilidades que otorga la negociación colectiva.

Tal contribución puede resultar especialmente oportuna en un año como el presente declarado por el Consejo de la Unión Europea «Año europeo de las personas con discapacidad».

Durante ese período las partes firmantes se comprometen a:

Analizar aquellos factores externos al lugar de trabajo (entorno físico y cultural) que influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo, así como al estudio de medidas que podrían contribuir a eliminar los obstáculos identificados.

Instar al Gobierno para que impulse el diálogo en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales por considerarlo esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo de recursos humanos, cuyo éxito depende en gran medida de la participación efectiva de los interlocutores sociales.

Recopilar y difundir las buenas prácticas ya existentes.

Analizar y, en su caso, formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva, para modular el cómputo de la cuota de reserva, en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.

2. El empleo.—El empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y traba-

jadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

2.1 Empleo y contratación.—El mantenimiento y la creación de empleo es un objetivo de primera magnitud. A ello deben contribuir las orientaciones para la negociación colectiva, estableciendo condiciones que favorezcan el desarrollo de las empresas como requisito necesario para el crecimiento económico y para la generación de empleo.

La estabilidad del empleo es también un factor de competitividad para las empresas así como de seguridad para los trabajadores y trabajadoras, especialmente en situaciones de menor crecimiento de la economía. El objetivo de estabilidad debe seguir presente en la negociación colectiva, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de la producción.

La legislación laboral contempla un abanico de posibilidades en materia de contratación, y traslada competencias a la negociación colectiva para concretar y adaptar determinados aspectos de las distintas modalidades de contratos a las circunstancias de las empresas. De hecho se constata el dato positivo de un tratamiento creciente en los Convenios Colectivos de algunos de los aspectos relativos al empleo y a la contratación.

Los Convenios Colectivos, por tanto, deberán seguir avanzando en esa dirección y asumir un papel protagonista:

De un lado, contemplando elementos como la promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

De otro, fomentando el 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, al tiempo que se fomenta el uso de los contratos formativos como vía de inserción laboral y cualificación de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a las modalidades de contratación temporal y de duración determinada, los Convenios Colectivos deberán tener en cuenta:

Los contratos de duración determinada, obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción deberán utilizarse cuando existan las causas establecidas en la legislación laboral. Los Convenios podrán identificar los trabajos y actividades objeto de este tipo de contratación. Igualmente establecerán, cuando corresponda, criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación eventual por circunstancias de la producción y la plantilla total de la empresa.

La vertiente formativa y de adquisición de experiencia profesional de los contratos para la formación y en prácticas deberá potenciarse, identificando las actividades y ocupaciones, así como las características de la formación, de manera que se favorezca el uso de este tipo de contratos como mecanismo de inserción laboral y cualificación profesional de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

Los contratos de relevo permiten la inserción laboral y son un instrumento útil para abordar renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones.

Los contratos a tiempo parcial indefinidos permiten conjugar la estabilidad del empleo con necesidades productivas variables de las empresas, por lo que fomentar su utilización adecuada a través de la negociación colectiva puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos. Lo mismo cabe decir de los contratos fijos discontinuos y su utilización para las actividades discontinuas o estacionales muy importantes en la economía española.

La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva 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 legal de los trabajadores. Tal es el caso de las empresas de trabajo temporal en cuanto a la información sobre contratos de puesta a disposición, copia básica del contrato o la orden de servicio del trabajador, o de la subcontratación de obras y servicios regulada en el artículo 42 ET en cuanto a la información por parte de la empresa principal y de la contratista a sus trabajadores y a su representación legal sobre los contratos y las medidas de coordinación para la prevención de riesgos laborales, aspectos todos ellos que deberán tener en cuenta los Convenios Colectivos.

¹ Suscrito en Bruselas, el 19 de mayo de 1999 por UNICE, CES y CEEP.

A su vez esta organización productiva, que en ocasiones reviste una notable complejidad, no debe suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente.

2.2 Flexibilidad y seguridad en el empleo.—La coyuntura económica actual, tanto en España como en el contexto internacional, así como la próxima incorporación de nuevos países a la Unión Europea -que significará sin duda para las empresas una mayor apertura a la competencia-, son aspectos que están ya influyendo en la evolución de los sectores productivos, de las empresas y del empleo.

La mejora de las competencias y cualificaciones de los trabajadores, el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, claramente preferible a los ajustes externos, así como la identificación de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo pasan a ser elementos esenciales para responder a los requerimientos del cambio.

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

a) La clasificación profesional y un mayor desarrollo de las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales. Los Convenios Colectivos deberán precisar los procedimientos para adaptar las categorías a los nuevos grupos profesionales.

b) Vinculada a la clasificación profesional, la movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, debe articularse con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas encomendadas, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples formativos y de adaptación.

c) La gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible, son elementos que pueden contribuir a una mejor evolución del empleo, y a incrementar la productividad del trabajo y el grado de utilización del equipamiento productivo. La limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias también contribuye a la creación y mantenimiento del empleo. La utilización de sistemas flexibles de jornada debe ir acompañada, en los correspondientes procesos de negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

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

El tratamiento adecuado de todas estas materias en los Convenios Colectivos constituye una alternativa real a los ajustes de plantilla y permite afrontar en mejores condiciones las situaciones de dificultad coyuntural por las que puedan atravesar las empresas.

Éstas deberán ser abordadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales. La búsqueda de soluciones alternativas como la recolocación, la movilidad, la formación y reciclaje, la implantación de medidas previstas en la legislación como la suspensión del contrato o la modificación de condiciones de trabajo, la reorganización del trabajo, incluido el tiempo de trabajo, son condiciones a analizar frente a la utilización de recursos y medidas más drásticas.

La información y consulta a la representación de los trabajadores permite su mayor corresponsabilidad en la adaptación a los cambios y en la prevención de sus efectos y consecuencias, especialmente en los procesos de reestructuración empresarial.

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. 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.

De manera más específica, y al objeto de profundizar en los instrumentos que favorecen la cooperación entre empresas y trabajadores, durante la vigencia del presente acuerdo, las organizaciones sindicales y empresariales, en su ámbito de negociación, deberían:

a) Reflexionar y adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el Convenio Colectivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado. Asimismo, poten-

ciar la función de administración del Convenio por parte de las Comisiones Paritarias.

b) Específicamente en el ámbito sectorial estatal impulsar la creación de observatorios. La mayor apertura a la competencia internacional de las empresas en nuestro país y su repercusión en el empleo y en las necesidades de cualificación requiere capacidad de adaptación para hacer frente a los requerimientos del mercado, a los cambios productivos y a los derivados de la innovación tecnológica.

El diálogo social es un instrumento que permite a empresas y trabajadores abordar estos nuevos retos en mejores condiciones.

La creación de observatorios de ámbito sectorial estatal por parte de organizaciones empresariales y sindicales puede permitir 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, el empleo, las necesidades formativas, etc., con especial atención a las PYMES.

Estas tareas deberían realizarse en los ámbitos correspondientes en estrecha asociación con los instrumentos existentes, cuando así se requiera, entre ellos los servicios públicos de empleo, los ligados al Instituto Nacional de Cualificaciones, o los observatorios europeos del cambio y las relaciones industriales.

2.3 La formación permanente y el desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales.—Con ocasión de la Cumbre Europea de Barcelona, en marzo de 2002, los interlocutores sociales europeos presentamos, de forma conjunta, un «Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones» (2).

Mediante el mismo las organizaciones empresariales y sindicales europeas hemos querido poner de manifiesto el interés compartido que supone el desarrollo de competencias y la adquisición de cualificaciones.

Abordar el tratamiento de estas materias supone contar no sólo con la participación de empresas, trabajadores y sus respectivas organizaciones a través de la negociación colectiva, sino también con la de los poderes públicos en los órganos pertinentes, afrontándolo en torno a cuatro prioridades:

La identificación y anticipación a 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.

Siendo todas ellas importantes son las referidas a la identificación y anticipación de las necesidades de competencias y cualificaciones, así como su reconocimiento y validación las que revisten mayor relevancia ya sea en el ámbito de la empresa, ya sea en un nivel sectorial, en cooperación con las instituciones de educación, formación y empleo.

En el primero de los casos, en el de la empresa, la identificación y anticipación de competencias constituye uno de los ejes de la política de recursos humanos.

En el nivel sectorial, en su caso en colaboración con las instituciones públicas, resulta adecuado promover la realización de estudios de necesidades que permitan anticipar o identificar los cambios, así como las necesidades que la evolución del sistema productivo impone a empresas y trabajadores.

En todo caso, el reconocimiento y la validación debe contemplarse, desde una perspectiva general en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones previsto en la actual Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional, que deberá basarse en contribuciones sectoriales.

La formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, contribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos.

En este sentido, la negociación colectiva puede contribuir a estos objetivos en el nivel que corresponda, sector o empresa, mediante el establecimiento de criterios respecto a las acciones formativas, en lo relativo a iniciativas y colectivos prioritarios, desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación, referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad, o mejora de la calidad de las acciones formativas, entre otras cuestiones. Preferentemente en el ámbito sectorial debería abordarse la realización de estudios de detección de necesidades

² Suscrito por UNICE/UEAPME, CEEP y CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros).

formativas así como la promoción de herramientas aplicables a la formación.

2.4 La igualdad de trato en el empleo.—La situación en el empleo y en el desempleo no es homogénea. Determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras tienen mayores dificultades en el acceso al empleo, bien por condicionantes o prejuicios socioculturales, bien por condicionantes del mercado de trabajo.

Respecto a los segundos, la negociación colectiva debe contribuir a corregir los posibles fenómenos de desigualdad mediante el cumplimiento del principio de igualdad de trato establecido de manera expresa en la legislación laboral, así como a través de la promoción de actuaciones concretas encaminadas a eliminar las discriminaciones directas e indirectas. Las cláusulas generales de igualdad de trato en los Convenios Colectivos son instrumentos adecuados para contribuir a corregir las posibles discriminaciones.

Estas actuaciones pueden verse materializadas, con carácter general en algunos colectivos, como es el caso de las mujeres, mediante su acceso al empleo y su diversificación y promoción profesional; en el supuesto de los jóvenes, mediante la promoción de su estabilidad laboral; en el caso de los trabajadores inmigrantes mediante la aplicación de las mismas condiciones que al resto de los trabajadores; y respecto a los trabajadores con discapacidad, favoreciendo su incorporación al empleo.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial y con contratos temporales tendrán los mismos derechos que quienes son contratados a jornada completa o con contratos indefinidos, respectivamente, sin perjuicio de que cuando corresponda y en atención a su naturaleza, tales derechos sean reconocidos según lo legalmente previsto.

CAPÍTULO VI

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Durante la vigencia del ANC 2002, CEOE, CEPYME, CC. OO y UGT hemos realizado un estudio para analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluso los previos al momento del acceso al empleo, identificar los obstáculos y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarla, evaluando también la operatividad de la negociación colectiva a estos efectos.

Fruto de ese estudio hemos identificado como los principales problemas que tienen hoy las mujeres en el mercado de trabajo, los altos niveles de segregación laboral por sexos, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, permanencia y desarrollo profesional.

Aunque algunos de estos factores proceden y trascienden el ámbito de las relaciones laborales, consideramos que a través de la negociación colectiva y el diálogo social, podemos realizar una importante contribución para modificar el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres.

La negociación colectiva debe 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.

Del trabajo realizado se extraen las siguientes observaciones.

Las formas directas de discriminación laboral hacia las mujeres suelen ser residuales en los textos de los Convenios. Sin embargo, en el marco de los Convenios Colectivos hay discriminaciones de carácter indirecto y comporta especial dificultad constatar su existencia, dado que exigiría evaluar si de la aplicación de las medidas convenidas se derivan efectos negativamente desiguales para el colectivo femenino con respecto al masculino.

Las consideraciones generales junto con las buenas prácticas que se compromete a difundir la Comisión de Seguimiento tienen por objeto orientar sobre aquellos aspectos que pueden incidir positivamente en materia de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, en condiciones de igualdad con los hombres y corregir aquellas prácticas que puedan estar siendo un obstáculo para el derecho a la igualdad de oportunidades que establecen las normas legales nacionales y comunitarias.

A esos efectos se da la consideración de «buena práctica» a aquellas cláusulas que contribuyen al avance de la igualdad entre hombres y mujeres en un determinado contexto. Las cláusulas generales de igualdad de trato en los Convenios son instrumentos adecuados para contribuir a corregir las posibles discriminaciones.

Ese conjunto de buenas prácticas va a permitir mostrar un abanico de posibilidades en el tratamiento dado en los Convenios a distintas materias, que pueden favorecer la eliminación de discriminaciones directas o indirectas, e impulsar medidas positivas que ayuden a la integración laboral de las mujeres en todas las ocupaciones y sectores de actividad.

Las organizaciones firmantes consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva, los siguientes criterios generales:

La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o reproducirse 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. 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.

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.

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 reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A efectos de lo anterior, 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.

La incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del Convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, 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.

CAPÍTULO VII

El teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

La progresiva transformación de la sociedad tradicional en una sociedad de la información incide en los hábitos de las personas, en su forma de trabajar, en el ocio, en las relaciones interpersonales y en las comunicaciones, al mismo tiempo que introduce un determinante factor de competitividad en el mundo empresarial.

Es previsible que el actual escenario en el que se ubican las empresas y sus trabajadores venga marcado por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que ya está incidiendo en los mercados de trabajo de las sociedades avanzadas.

Los datos más recientes indican que en estos momentos un 3 por 100 de la población ocupada española (3) ya lo está en sectores relacionados con las tecnologías de la información.

Resulta patente que la innovación ha aumentado la demanda de trabajadores cualificados y está creando nuevos empleos en el ámbito de la sociedad de la información. Al mismo tiempo, hay que destacar que también ha modificado las cualificaciones requeridas en otros ámbitos y ha aumentado los requerimientos en competencias tecnológicas fuera del propio sector de las tecnologías de la información y la comunicación.

En la Cumbre de Lisboa (marzo 2000), además de remarcar los objetivos de creación de empleo, señalando indicadores, se promovió un grupo de alto nivel para que evaluara las oportunidades y los desafíos de las relaciones laborales en un entorno cambiante, prever su evolución e identificar los factores fundamentales de éxito en la gestión del cambio y la mejora de la calidad. Este grupo, presentó su informe en enero de 2002 y, en concreto, en el apartado dedicado al cambio tecnológico y la economía del conocimiento, afirma que las nuevas tecnologías y la aparición de una sociedad del conocimiento son elementos clave del cambio en la UE y la prosperidad económica dependerá, en gran medida, de la capacidad de desarrollar y de aplicar recursos de conocimiento en apoyo de su rendimiento económico y social.

³ Datos correspondientes al tercer trimestre de 2002.

Nuestro país no puede quedarse al margen del desarrollo de la sociedad de la información y resulta imprescindible aprovechar las ventajas que ofrecen las herramientas propias de la nueva revolución tecnológica.

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.

Aunque se trata de una práctica aún muy incipiente en España, existen ya experiencias iniciadas por diversas empresas y sectores que ofrecen una respuesta a las peculiaridades de esta forma de organización o desarrollo del trabajo.

El grado de acierto de cualquier iniciativa que se emprenda en este ámbito dependerá de la receptividad que muestre a esas experiencias y a los elementos que configuran el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (4).

Dicho acuerdo parte del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y conciliar vida profesional y personal para los trabajadores, permitiendo una mayor autonomía en la realización de sus tareas.

Las organizaciones firmantes compartimos en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en relación con el teletrabajo.

Consideramos oportuno destacar especialmente algunos de los criterios del Acuerdo Marco Europeo que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes como base para mantener el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, así como para mejorar la productividad de las empresas. Dichas orientaciones están relacionadas con el concepto del teletrabajo, su carácter voluntario y la igualdad de derechos del teletrabajador respecto a los restantes trabajadores.

En relación con el primer punto, el acuerdo europeo viene referido a una forma de organizar o realizar un trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral por cuenta ajena en la que un trabajo, que también hubiera podido ser realizado en las instalaciones de la empresa, se realiza fuera de esas instalaciones de manera regular.

Por otra parte, es también destacable el carácter voluntario del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar de manera voluntaria posteriormente.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, el empresario puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecen por acuerdo individual o colectivo.

En lo que se refiere a las condiciones de empleo, los teletrabajadores tendrán los mismos derechos, garantizados por la legislación y los Convenios Colectivos aplicables, que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa. No obstante, dadas las peculiaridades del teletrabajo, podrán ser necesarios acuerdos específicos complementarios, colectivos o individuales.

Más allá de estas orientaciones básicas, la introducción del teletrabajo puede, en su caso, traer consigo la conveniencia de que se pacten, si se considera oportuno, situaciones más específicas relacionadas con distintos aspectos (privacidad, confidencialidad, prevención de riesgos, instalaciones, formación e información al teletrabajador, etc) sobre las que el Acuerdo Marco Europeo, que figura como anexo de este ANC, contiene unas pautas que pueden resultar de utilidad.

Igualmente, será necesario realizar un esfuerzo de difusión de este Acuerdo Marco Europeo por las organizaciones firmantes, así como en la sociedad a través de debates, seminarios, etc.

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes nos comprometemos durante la vigencia de este acuerdo a promover la adaptación y el desarrollo de su contenido a la realidad española, teniendo especialmente en cuenta aquellos ámbitos en los que puede existir más interés, de manera que se impulse una mayor y adecuada utilización del teletrabajo, favorable tanto a las empresas como a los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, y se destacó con motivo del ANC 2002, CC. OO, UGT, CEOE y CEPYME compartimos la preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España y manifestamos nuestro compromiso y disposición para contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales.

En esta línea entendemos que se debe fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo, para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

El objetivo, por tanto, debe ser facilitar su aplicación concreta, especialmente, en las pequeñas y medianas empresas.

En consonancia con lo anterior, creemos que los sujetos colectivos públicos y privados deben colaborar entre sí, de acuerdo con sus capacidades y potencialidades, en la transmisión de las actitudes preventivas, incluso más allá del centro de trabajo en donde son exigibles, es decir, en el conjunto de la sociedad.

Así consideramos que es necesario adoptar un criterio común en determinadas áreas para coadyuvar a los objetivos antes definidos.

En tal sentido, estimamos que la actuación de prevención de riesgos laborales en la empresa debe estar integrada y poder ser llevada 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 un plan preestablecido.

Asimismo, conscientes de la problemática que encierra la obligación de los empresarios de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio, nos comprometemos a promover los principios generales y criterios de aplicación práctica, elaborados de común acuerdo para la Mesa de Diálogo Social en Materia de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de hacer efectiva la vigilancia y control de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Por lo que hace al contexto concreto de la negociación colectiva, se ofrecen en este Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para 2003 los siguientes criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

En materia de vigilancia de la salud:

Aunque entre las pautas para vigilar el estado de salud de un trabajador se incluya el reconocimiento médico, convendría que, a efectos de diferenciar la obligación empresarial de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio (en función de los factores de riesgo no eliminados), se utilizasen los términos vigilancia de la salud, así como los de exámenes de salud, para así diferenciarlos de los reconocimientos médicos generales o inespecíficos que no sustituyen, ni deben confundirse, con los antedichos exámenes de salud.

Además, la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 31 de enero de 2002, determinó la exclusividad para dicho año de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos, que suelen conllevar escaso valor preventivo en relación con los riesgos laborales.

Por ello, en los Convenios Colectivos, debe avanzarse en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos, dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia, articulando fórmulas de transitoriedad, en los casos que proceda.

El ámbito idóneo para pactar estas cuestiones es el sectorial más amplio posible, sin perjuicio de la conveniencia de la revisión sobre reconocimientos médicos inespecíficos que pudieran existir en ámbitos inferiores.

En materia de formación:

La formación sobre los riesgos presentes en sus 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

⁴ Suscrito el 16 de julio de 2002 por UNICE/UEAPME, CEEP y CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros).

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.

Asimismo, resulta de utilidad que, desde el ámbito sectorial, se identifiquen los déficit y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales a partir de un diagnóstico de la situación de la definición de objetivos generales y específicos y, eventualmente, de programas de actuación y seguimiento de la integración y desarrollo de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Lo anterior puede facilitar y orientar la actuación preventiva en las empresas mediante la elaboración de su correspondiente plan de prevención de riesgos.

También pueden negociarse en los ámbitos sectoriales otras formas de designación de los Delegados de Prevención y los criterios de cooperación de éstos en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas.

Por otro lado, en los Convenios Colectivos es conveniente abordar las cuestiones sobre los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva.

Dicho proceso, clave en la actuación preventiva, es continuo incluyendo, llegado el caso, su revisión y actualización en función de diversas circunstancias (la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo o maternidad de la mujer trabajadora, la reproducción, etc.).

CAPÍTULO IX

Críterios generales del 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.

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 (Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o de Comunidad Autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, 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.

El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2002, por lo que las partes consideran que se deben analizar las diferentes situaciones derivadas de la caducidad de dicho Acuerdo con el objeto de tomar, en los supuestos de vacíos que todavía persistan, las medidas oportunas en orden a favorecer la negociación o acudir al procedimiento de extensión de Convenios.

En atención al tiempo transcurrido desde la reforma del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la extensión de Convenios Colectivos, y a que el Gobierno no ha aprobado el Reglamento a que alude dicho precepto, las partes consideran oportuno dirigirse de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con el fin de conocer los motivos que han llevado a la no aprobación de la propuesta formulada conjuntamente por los firmantes y adoptar las iniciativas que procedan.

ANEXO AL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2003 (ANC 2003)

Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo (1)

1. Consideraciones generales.—En el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, el Consejo Europeo invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluyendo acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y de conseguir el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

La Comisión Europea, en la segunda fase de consultas a los interlocutores sociales sobre la modernización y la mejora de las relaciones de trabajo, invitó a los interlocutores sociales a iniciar las negociaciones sobre teletrabajo. El 20 de septiembre de 2001, la CES (y el Comité de enlace EUROCADRES/CEC), la UNICE/UEAPME y la CEEP anunciaron su intención de comenzar las negociaciones para lograr un acuerdo que fuera puesto en práctica por las organizaciones miembros de las partes firmantes en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo. Mediante estas negociaciones querían contribuir a preparar la transición a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, tal como se acordó en el Consejo Europeo de Lisboa.

El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y prácticas sujetas a cambios rápidos. Por esa razón, los interlocutores sociales han elegido una definición de teletrabajo que permita cubrir las diferentes formas de teletrabajo regular.

Los interlocutores sociales consideran que el teletrabajo es tanto un medio para que las empresas y organizaciones de servicios públicos modernicen la organización del trabajo, como un medio para que los trabajadores concilien vida profesional y vida social y gocen de una mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas. Si Europa desea conseguir el mejor provecho de la sociedad de la información, debe promover esta nueva forma de organización del trabajo, de forma que la flexibilidad y la seguridad vayan juntas, que se favorezca la calidad de los empleos y que se incrementen las oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Este acuerdo voluntario tiene por objeto establecer un marco general a nivel europeo, que sea de aplicación para las organizaciones miembros de las partes firmantes según los procedimientos y las prácticas nacionales específicas para los interlocutores sociales. Las partes firmantes invitan también a sus organizaciones miembros en los países candidatos a poner en práctica este acuerdo.

La aplicación de este acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección debida a los trabajadores en el campo del presente acuerdo. Con la aplicación de este acuerdo, las organizaciones miembros de las partes firmantes evitan imponer cargas innecesarias sobre las PYME.

Este acuerdo no prejuzga el derecho de los interlocutores sociales a lograr, al nivel adecuado, incluso a nivel europeo, acuerdos que adapten y/o complementen este acuerdo de una forma que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.

2. Definición y ámbito.—El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la infor-

(1) La versión oficial de este Acuerdo está en lengua inglesa.

mación, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular.

El presente acuerdo afecta a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa un teletrabajo tal como se ha definido en el párrafo anterior.

3. Carácter voluntario.—El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados. El teletrabajo puede formar parte de una descripción inicial del puesto de trabajo, o puede ser acordado de manera voluntaria posteriormente.

En ambos casos, el empleador proporciona al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes, conforme a la directiva 91/533/CEE, que incluye la información sobre los Convenios Colectivos aplicables, una descripción del trabajo que hay que realizar, etc. Las peculiaridades del teletrabajo requieren normalmente información escrita complementaria sobre cuestiones como el departamento de la empresa al que el trabajador está adscrito, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigir preguntas de naturaleza profesional o personal, modalidades de entrega de informes, etc.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empleador hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar la oferta. Si un trabajador expresa su deseo de optar a un teletrabajo, el empleador puede aceptar o rechazar la petición.

El paso al teletrabajo como tal, puesto que sólo modifica la forma en que se realiza el trabajo, no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. El rechazo del trabajador a una oferta de teletrabajo no es, en sí misma, una razón para resolver la relación de empleo o cambiar los términos y condiciones de empleo de ese trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual y/o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales del empleador a petición del trabajador o del empleador. Las modalidades de esta reversibilidad se establecen mediante acuerdo individual y/o colectivo.

4. Condiciones de empleo.—En lo que se refiere a las condiciones de empleo, los teletrabajadores tienen los mismos derechos, garantizados por la legislación y los Convenios Colectivos aplicables, que los trabajadores comparables en los locales de la empresa. No obstante, para tener en cuenta las particularidades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios colectivos y/o individuales.

5. Protección de datos.—El empleador es responsable de adoptar las medidas adecuadas, especialmente respecto al software, para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales.

El empleador informa al teletrabajador de toda la legislación y normas de la empresa pertinentes sobre la protección de datos.

Es responsabilidad del teletrabajador cumplir estas normas.

El empleador informa al teletrabajador, en especial de:

Todas las restricciones sobre el uso de los equipos o útiles informáticos tales como Internet.

Las sanciones en caso de no respetarlo.

6. Vida privada.—El empleador respeta la vida privada del teletrabajador.

Si se coloca cualquier tipo de sistema de control, ha de ser proporcional al objetivo e introducido conforme a la Directiva 90/270, sobre pantallas de visualización de datos.

7. Equipos.—Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costes están definidas claramente antes de comenzar el teletrabajo.

Como regla general, el empleador está encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo regular, excepto si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Si el teletrabajo se realiza de manera regular, el empleador compensa o cubre los costes causados directamente por el trabajo, en particular los relativos a las comunicaciones.

El empleador proporciona al teletrabajador un servicio adecuado de apoyo técnico.

El empleador es responsable, de acuerdo con la legislación nacional y los Convenios Colectivos, de los costes debidos a la pérdida o daño del equipo y los datos utilizados por el teletrabajador.

El teletrabajador tiene que cuidar adecuadamente el equipo que se le proporciona y no recoger o difundir material ilícito mediante Internet.

8. Salud y Seguridad.—El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, conforme a la Directiva 89/391 y a otras Directivas específicas, la legislación nacional y los Convenios Colectivos pertinentes.

El empleador informa al teletrabajador sobre la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. El trabajador aplica estas políticas de seguridad correctamente.

Con el fin de verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y los Convenios Colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, dicho acceso está sujeto a notificación previa y al acuerdo de éste. El teletrabajador tiene derecho a solicitar visitas de inspección.

9. Organización del trabajo.—En el marco de la legislación, los Convenios Colectivos y las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestiona la organización de su tiempo de trabajo.

La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales del empleador.

El empleador garantiza que se tomen medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador con respecto a los demás trabajadores de la empresa, dándole oportunidad de reunirse regularmente con sus compañeros de trabajo y de acceder a las informaciones de la empresa.

10. Formación.—Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades para desarrollar su carrera que los trabajadores comparables en los locales del empleador y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los otros trabajadores.

Los teletrabajadores reciben una formación adecuada, orientada hacia el equipo técnico a su disposición y a las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor y los compañeros directos del teletrabajador pueden necesitar también formación sobre esta forma de trabajo y su gestión.

11. Derechos colectivos.—Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores en los locales del empleador. No se ponen obstáculos a la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Los teletrabajadores están sujetos a las mismas condiciones de participación y de elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevén una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en los cálculos para determinar los límites para los órganos con representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, los Convenios Colectivos y las prácticas nacionales. El centro de trabajo al que el teletrabajador estará adscrito para ejercer sus derechos colectivos se precisa desde el principio.

Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo, de conformidad con las legislaciones europeas y nacionales, los Convenios Colectivos y las prácticas nacionales.

12. Aplicación y seguimiento.—En el marco del artículo 139 del Tratado, este acuerdo marco europeo será aplicado por los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y CES (y el Comité de enlace EUROCADRES/CEC) según los procedimientos y prácticas específicas de los interlocutores sociales en los Estados miembros.

Esta puesta en práctica se realizará en los tres años siguientes a la fecha de firma de este acuerdo.

Las organizaciones miembros informarán sobre la aplicación de este acuerdo a un grupo «ad hoc» creado por las partes firmantes bajo responsabilidad del comité de diálogo social. Este grupo «ad hoc» preparará un informe conjunto sobre las acciones de aplicación emprendidas. Este informe se preparará en los cuatro años siguientes a la fecha de firma de este acuerdo.

En el caso de que surjan cuestiones sobre el contenido de este acuerdo, las organizaciones miembros implicadas pueden acudir de forma conjunta o separada a las partes firmantes del acuerdo.

Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de la fecha de firma, si así lo solicita una de ellas.