

4382 *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005, 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 2005 (ANC 2005).*

Visto el texto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005), que ha sido suscrito con fecha 4 de marzo de 2005, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 7 de marzo de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (ANC 2005)

CAPÍTULO I

Balance y consideraciones generales

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

El establecimiento de criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva ha contribuido a afrontar en mejores condiciones la situación de incertidumbre económica que se viene produciendo durante los últimos años y que posiblemente tendrá su continuidad en el año 2005. Con tal finalidad, en los años 2002, 2003 y 2004 las Organizaciones Sindicales, UGT y CCOO y Empresariales, CEOE y CEPYME, suscribimos sendos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

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

La confianza que quisimos generar con la asunción de las responsabilidades contenidas en los Acuerdos ha colaborado en una mayor resistencia a la desaceleración de la economía española, a la moderación salarial y al mantenimiento y creación de empleo.

Los principales problemas registrados por la economía española en 2004 han sido la desfavorable evolución de la inflación, la aportación negativa del sector exterior, y la inestabilidad que implica el endeudamiento de las familias, sobre el que se sustenta el crecimiento del consumo y de la construcción.

En 2005 existen elementos de incertidumbre que pudieran dificultar el crecimiento tales como la negativa aportación del sector exterior al crecimiento nacional, el elevado grado de endeudamiento de las familias y la repercusión en el aparato productivo de los precios de las materias primas, en particular las energéticas.

La previsión u objetivo de inflación cifrada en el 2% por el Gobierno para 2005 y contenida en los Presupuestos Generales del Estado constituye un referente necesario para homologar el crecimiento de los precios con los de nuestros socios comunitarios, para la competitividad de las empresas y para la mejora del poder adquisitivo de los salarios.

A la vista de los elementos de incertidumbre debemos persistir, con mayor énfasis aún, en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que incorporamos nuevos contenidos, y dar continuidad a compromisos que incluyan seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas. Eso justifica la conveniencia de suscribir un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2005.

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

La Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, suscrita el pasado 8 de julio entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales, recoge como objetivo común de los firmantes el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Para el logro de este objetivo es preciso apostar por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad.

Dicha Declaración, que incluye una amplia relación de materias y orientaciones para el desarrollo de una nueva etapa de diálogo social, reconoce que la negociación colectiva constituye materia del diálogo social autónomo entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales e incluye el compromiso de poner en marcha políticas que respondan a los grandes retos del mercado de trabajo y de la economía española, tanto para el sector privado como para el público.

En este contexto, el principal objetivo del ANC 2005 es dar una visión compartida por las Organizaciones firmantes sobre la necesidad de impulsar la competitividad de la economía española, que le permita afrontar en mejores condiciones los cambios producidos por la ampliación europea, los procesos de liberalización del comercio mundial, la coyuntura económica y sus efectos en el empleo.

El ANC 2005, equilibrando los intereses en juego de los distintos actores que participan en la negociación colectiva, aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos.

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

Hemos articulado también criterios sobre mantenimiento y creación de empleo, así como sobre su estabilidad; 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, consulta y negociación con la representación de los trabajadores; y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades. Todos ellos son elementos de respuesta a los requerimientos del cambio a tener en cuenta en la negociación colectiva.

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

En los últimos años se ha venido produciendo un amplio debate en el ámbito internacional sobre la llamada responsabilidad social, como pone de manifiesto el Libro verde de la Comisión Europea titulado «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» y la Comunicación de dicha Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, de 2001 y 2002, respectivamente. Dicho debate ha tenido su reflejo en España mediante distintas iniciativas y propuestas.

Es ésta una materia que, con carácter de novedad, se incorpora al Acuerdo. De un lado, las Organizaciones Sindicales y Empresariales queremos contribuir a despejar algunas confusiones que se vienen observando alrededor de este concepto y sobre el carácter voluntario de su ejercicio. De otro, queremos formular algunas aportaciones, que tendrán su continuidad en el diálogo tripartito con el Gobierno, sobre una materia en la que reclamamos un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas.

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

Como conclusión, el ANC 2005 aborda el tratamiento de este conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comporta-

miento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

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

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

Ámbito temporal

El Acuerdo estará vigente durante el año 2005.

En el supuesto de que se mantengan las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo, las partes signatarias procederán a la prórroga del presente Acuerdo para 2006 en sus propios términos. Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2005, al objeto de constatar la evolución de dichas variables.

Comisión de Seguimiento

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Consideraciones sobre la competitividad y el empleo

Contexto internacional

El año 2004 va a suponer un crecimiento económico mundial del orden del 5 por ciento. Cifras de crecimiento mundial superiores no se alcanzaban desde la segunda mitad de la década de los años 70. Esto ha supuesto una consolidación de la recuperación económica, que los países con el ciclo más avanzado iniciaron ya en el año 2002. El crecimiento de la producción mundial ha llevado aparejado una aceleración del comercio internacional hasta cifras cercanas al 10 por ciento, de la que algunas economías han sabido aprovecharse para impulsar su crecimiento y afianzar el ritmo de la recuperación. Entre éstas debemos destacar el papel de países asiáticos como China, con fuertes avances del ritmo de incremento de la actividad en su interior y una cada vez mayor presencia internacional, convirtiéndose en actores principales del escenario económico global.

La favorable evolución económica no ha sido homogénea entre las principales economías internacionales. Si bien destaca el buen comportamiento de algunas economías de Asia, como China, que en 2004 registró un crecimiento superior al 9 por ciento, o Japón con el 4 por ciento, junto con el dinamismo mostrado por la economía de los EE.UU., con un avance del PIB que probablemente acabará alcanzando la cifra del 4,4 por ciento, las economías europeas no han aprovechado de la misma forma el contexto económico internacional y han registrado cifras de crecimiento de la actividad significativamente menores. Así, el crecimiento del PIB de la Zona Euro se aceleró significativamente, pero se situará en torno al 2 por ciento, mientras que el crecimiento de la UE-25 alcanzará el 2,5 por ciento.

A priori, y en líneas generales, 2005 no presenta unos rasgos tan favorables como los que hemos visto en 2004. El escenario de previsiones adelanta una desaceleración tanto del crecimiento del PIB mundial cuanto del comercio internacional. La maduración del ciclo económico, un entorno dominado por la incertidumbre y el crecimiento de los precios del petróleo harán que en 2005 el crecimiento no vaya a ser tan elevado como en los primeros meses de 2004. No obstante, y a pesar de la desace-

leración, es probable que el crecimiento económico mundial se sitúe por encima del 4 por ciento, gracias a la inercia del ciclo económico, las aún favorables condiciones monetarias, la menor presión al alza de los precios del petróleo y unos favorables resultados empresariales que han permitido incrementar las tasas de inversión.

La ralentización económica se verá reflejada en las cifras de crecimiento de las principales economías, aunque no de manera homogénea. Se espera que EE.UU. reduzca su ritmo de crecimiento 1,5 puntos porcentuales hasta el entorno del 3 por ciento, Japón frenará su ritmo de avance hasta la mitad del registrado en 2004. Asia en conjunto reducirá sus tasas de crecimiento de forma menos acusada (0,5 puntos porcentuales hasta cerca del 7 por ciento).

En las economías europeas, con unas cifras de crecimiento de partida más modestas, la desaceleración será menor gracias a cierta recuperación de la demanda interna, a la vez que se recorta el avance de la demanda externa debido a la moderación del comercio internacional. Se espera que el PIB crezca en el entorno del 2 por ciento, si bien la evolución de la paridad euro-dólar podría suponer una fuente de riesgos.

Pero con la vista en el medio plazo, aunque el entorno internacional presenta para 2005 un marco de crecimiento favorable, si bien menos intenso que el registrado en el año previo, permanecen ciertas dudas y riesgos de carácter estructural. Destacamos los que se podrían derivar de un ajuste abrupto de los dos principales desequilibrios de la economía norteamericana, el déficit de la balanza de pagos por cuenta corriente y el déficit fiscal. Asimismo, un nuevo repunte de los precios del petróleo desviaría la inflación respecto de su senda prevista e impulsaría a las autoridades monetarias a elevar más rápidamente de lo previsto los tipos de interés.

La economía española

El año 2004 se ha caracterizado por un importante crecimiento de la actividad y del comercio mundial. Sin embargo, la magnitud del crecimiento no ha sido homogénea en todas las áreas geográficas, quedando limitado al entorno del 2 por ciento para el conjunto de la Zona Euro.

Por su parte, la economía española ha mantenido ritmos de crecimiento sostenidos y superiores a los de la media de sus socios comunitarios gracias a la fortaleza de su demanda interna que ha podido compensar la desfavorable evolución del sector exterior. De este modo, en el pasado año nuestro crecimiento económico continuó con el modelo seguido desde 1998 en el que el consumo y la inversión en construcción se han establecido como motores de la actividad nacional, fundamentados todavía en unas condiciones de financiación expansivas para nuestros niveles de precios, lo que ha situado el endeudamiento de las familias en máximos históricos.

El débil crecimiento de la demanda interna en las economías de nuestros principales socios comerciales unido a nuestro diferencial de inflación y a la entrada de nuevos competidores en los mercados internacionales, factores que han deteriorado nuestra capacidad competitiva, han limitado la recuperación de nuestras exportaciones en el último ejercicio, acumulando hasta el tercer trimestre un 4,4 por ciento de crecimiento. Del otro lado, las importaciones, impulsadas por la fortaleza del consumo privado y la recuperación experimentada por la inversión en bienes de equipo en los últimos trimestres, han alcanzado crecimientos muy importantes, despegándose claramente de la trayectoria de las exportaciones y abriendo una brecha en nuestro déficit comercial. Así, el sector exterior ha ido progresivamente acelerando su aportación negativa al crecimiento de la economía hasta detraer en el cuarto trimestre 1,9 puntos porcentuales del crecimiento nacional.

Hay que tener en cuenta que el proceso de globalización económica incorpora una creciente presión competitiva internacional sobre los tejidos productivos, en muchas ocasiones derivadas de la actuación de países caracterizados por marcos regulatorios de las relaciones laborales menos desarrollados y sistemas de protección social lejanos a los estándares europeos.

El intenso proceso de apertura exterior ha sido uno de los hechos clave para el desarrollo de la economía española en los últimos 30 años. Esta dinámica, sostenida en la actualidad, resulta en términos globales muy beneficiosa, pero ha puesto de relieve las limitaciones de nuestro tejido productivo para satisfacer las necesidades internas de consumo e inversión de familias y empresas y para competir en los mercados exteriores. Como consecuencia de estas deficiencias, el déficit con el exterior viene creciendo constantemente y ha alcanzado un nivel que se sitúa entre los más elevados del mundo industrializado (7,6 por ciento del PIB de déficit comercial).

Resumiendo, la desfavorable evolución de la inflación, la aportación negativa del sector exterior y la inestabilidad que implica fundamentar el crecimiento del consumo y de la construcción en el endeudamiento de las familias pueden configurarse como los principales problemas registrados por la economía española en 2004.

De ahí que consideremos necesario el desarrollo de unas políticas monetaria y fiscal que sitúen la prioridad en la recuperación de un crecimiento económico equilibrado y sostenible que pueda verse acompañado de estabilidad en precios.

Inflación y competitividad

Entre los problemas que aquejan a la economía española destaca la insuficiente moderación del crecimiento de los precios. La superior inflación española, en términos comparados respecto a nuestros socios de la Zona Euro, se ha convertido en una característica endémica de nuestra economía, no justificable únicamente por la incidencia de factores coyunturales. En 2004 la evolución de los precios del petróleo ha tenido ciertamente una influencia muy negativa en el índice de precios al consumo, pero tan solo ha agravado una situación recurrente, que denota la existencia de disfunciones en la formación de precios de algunos mercados internos.

El deflactor del PIB, que incluye el precio de los bienes de consumo y de los bienes de inversión soportados por los hogares y las empresas, refleja bien estas tensiones que mantiene el sistema productivo, puesto que lleva cuatro años registrando aumentos en el entorno del 4 por ciento en una situación favorable de costes laborales y financieros.

Estas tensiones inflacionistas, si bien no están generalizadas, tienen un peso determinante sobre la evolución del nivel general de precios. Mientras los precios de las exportaciones, que sufren la fuerte competencia exterior, vienen creciendo a un ritmo inferior al 1 por ciento desde hace dos años, otras actividades registran aumentos de precios elevados que denotan un cierto poder de mercado, eludiendo la competencia internacional.

Los precios han subido en España a pesar del menor crecimiento respecto al año anterior de los costes laborales y de los bajos costes financieros, impulsados por la aceleración del consumo privado y la evolución de los precios de los productos petrolíferos.

El repunte de los precios ha supuesto un inconveniente para el pleno desarrollo de la prórroga en 2004 del ANC 2003. La previsión y objetivo de inflación del 2 por ciento, efectuada por el Gobierno, quedó pronto superada y la progresiva aceleración de los precios ha provocado que el ejercicio finalice con una tasa del 3,2 por ciento en el mes de diciembre.

Al tiempo, la inflación se ha visto contenida en las principales economías europeas, lo que ha mantenido 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.

La insuficiencia de resultados positivos en 2004 no debilita, sin embargo, el compromiso por parte de las Confederaciones firmantes de lucha contra la inflación y a favor de la competitividad, para lo cual reiteramos 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 u objetivo de inflación del Gobierno para 2005 contenida en los Presupuestos Generales del Estado se cifra en el 2 por ciento, 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. Hay que tener en cuenta también que los precios en España no deben desviarse por encima de la media prevista de precios para nuestros socios de la Unión, para no perder competitividad y empleo.

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 de 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.

Empleo y estabilidad

La evolución del empleo durante 2004 se ha caracterizado, en términos generales, por mantener un ritmo de crecimiento moderado, aunque sostenido, conforme a los registros alcanzados el año anterior. Este proceso, junto al menor avance de la población activa, ha incidido en la reducción del número de desempleados en dicho periodo.

El incremento de la ocupación no conservó en 2004 la tendencia creciente que caracterizó el comportamiento de esta variable durante el año anterior. El impulso de la ocupación en actividades relacionadas con el sector de la construcción, así como la recuperación de registros positivos del empleo en el sector industrial en el cuarto trimestre marcaron la aceleración del crecimiento de la ocupación en el segundo semestre de 2004. Se ha de resaltar que en el cómputo anual se mantuvo, por tercer año

consecutivo, un registro negativo de la variación del empleo en el sector industrial, pese a la favorable situación acaecida en los mercados internacionales.

Asimismo, el crecimiento del empleo entre las mujeres está siendo más intenso que entre los hombres, aunque se mantiene una inferior tasa de ocupación y actividad femenina. En 2004 no se mantuvo el intenso crecimiento de la contratación indefinida que desaceleró su variación media anual con respecto al año anterior, mientras que por su parte se incrementó la de los asalariados con contrato temporal, aumentándose ligeramente de esta forma la tasa de temporalidad. No obstante sigue siendo importante la creación de empleo estable.

Esta caracterización del proceso de crecimiento de la ocupación mostraría, por tanto, una fuerte correlación con la dinámica de la demanda interna de la economía en cuanto al consumo privado y la inversión residencial se refiere, reflejándose ésta, a su vez, en la evolución de las actividades de la construcción y de los servicios. La continuidad de este patrón de crecimiento de la economía española durante los próximos años condicionaría de esta forma la evolución del empleo en este periodo, mostrándose en la actualidad cierto proceso de ralentización del crecimiento de la ocupación en estos sectores y en especial en aquellas actividades relacionadas con los servicios de mercado.

En cuanto a la evolución del desempleo, éste ha mostrado una disminución en el cómputo anual, la primera vez que se produce en los tres últimos años. En este sentido la tendencia reciente que se está experimentando en el crecimiento de la actividad laboral, caracterizada por una desaceleración de sus tasas de variación, ha incidido de forma positiva sobre la dinámica del desempleo. En 2004, la tasa de paro se ha reducido de forma más pronunciada que en el año anterior, proceso al que ha contribuido la disminución que se ha producido en esta tasa entre las mujeres en dicho periodo.

Si bien se han mostrado registros positivos en cuanto a la tasa de ocupación y desempleo se refiere, sus niveles se encuentran aún lejos de los experimentados en media en la UE-15, diferencias que se acentúan aún más entre mujeres y jóvenes. A su vez, para que se alcancen los objetivos marcados por la Estrategia de Lisboa, es necesario reforzar los esfuerzos realizados en estos últimos años, en términos de incremento de la actividad y de la ocupación.

En este sentido, el ANC 2005 contribuye a establecer un marco de referencia que ayuda a mejorar la situación del empleo en la economía española, reforzando su evolución tendencial frente a las características fluctuaciones de la actividad económica.

Inversión y productividad

El crecimiento de la inversión en España en 2004 se ha ido acelerando progresivamente a lo largo del ejercicio, acumulando un crecimiento hasta el tercer trimestre del 4,2 por ciento. Gran parte de su evolución se ha basado en los importantes crecimientos registrados en la construcción que ha continuado, un año más, presentando una importante actividad tanto en lo referido a la obra civil generada desde las Administraciones Públicas como a la construcción residencial, donde la demanda todavía se mantiene elevada. Los indicadores disponibles de licitación y visados avanzan todavía ritmos de actividad elevados en el próximo año.

Por su parte, la inversión en bienes de equipo tras los importantes recortes experimentados en 2002 sufrió a lo largo del ejercicio 2003 una nueva recaída que se prolongó hasta el primer trimestre de 2004, momento a partir del cual comenzó una progresiva recuperación. Resulta necesario que a lo largo de los próximos trimestres esta trayectoria se vea continuada y reforzada ya que la inversión productiva supone renovación y cambio tecnológico y, en consecuencia, mejora de la productividad y de la situación competitiva de las empresas.

La libre apertura a nuevos mercados, y frente a sistemas productivos más competitivos en precios, hace ineludible que nuestro aparato productivo se inscriba dentro de un modelo de competencia moderna, 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 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.

La capacidad de competir de nuestra economía ha estado condicionada por los modestos avances de la productividad del trabajo en estos últimos años, no explicados tan solo por el notable ritmo de creación de empleo experimentado, sino también por las carencias importantes en factores con fuerte incidencia en la misma (inversiones físicas, tecnológicas y humanas).

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.

En la actualidad, la productividad por hora trabajada en España equivale tan solo al 84 por ciento de la media de la Unión Europea, lastrando la capacidad de crecimiento sostenible a largo plazo y su compatibilidad con la mejora del bienestar colectivo. La Comisión Europea ha destacado acertadamente los déficit que presenta España en aquellos factores que inciden de forma directa sobre la productividad y que hacen referencia a una elevada temporalidad del empleo e insuficientes dotaciones de capital humano (educación y formación) y físico (infraestructuras, desarrollo tecnológico y difusión de nuevas tecnologías).

La mejora del nivel de convergencia real de la economía española dependerá de nuestra capacidad para solventar las carencias estructurales que aquejan al sistema productivo y que están mermando la competitividad de la economía.

La necesidad de mejorar estos factores supone establecer las bases de un nuevo modelo de crecimiento económico, que sin duda requiere de un esfuerzo colectivo equilibrado. En este sentido, la Declaración para el Diálogo Social 2004 recoge esta apuesta por un progresivo cambio en el modelo de desarrollo sobre bases más equilibradas y duraderas, de manera que se pueda transitar desde el actual modelo hacia uno con mayor valor añadido de los bienes y servicios españoles. Las políticas públicas tienen la posibilidad de actuar de manera prioritaria sobre los grandes ejes que determinan las ganancias duraderas de competitividad y el incremento de la productividad, pero también los agentes sociales deben participar activamente para lograr un marco de estabilidad que la experiencia en los últimos años ha refrendado como un factor determinante en la creación de riqueza.

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

Las Organizaciones firmantes del ANC 2005 declaramos la intención de llevar a cabo, durante la vigencia del presente Acuerdo, 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.

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

Inscribir nuestro aparato productivo en un modelo de competencia que se base en la mejora del valor añadido y no exclusivamente en el ajuste de los costes.

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

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

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

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

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

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

Criterios para la determinación de los incrementos salariales

1) La negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado para el año 2005 en el 2 por ciento.

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

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

Cláusula de revisión salarial

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

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

Otros aspectos a considerar

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

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

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

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

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

Diversidad de situaciones

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

Cláusula de inaplicación salarial

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

En tal sentido, consideramos necesario que en dichos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Previsión social complementaria

En relación con la previsión social complementaria es preciso recordar que la Disposición adicional tercera de la Ley 4/2004, de Modificación de tasas y de beneficios fiscales de acontecimientos de excepcional interés público ha ampliado por un año más, hasta el 31 de diciembre de 2005, el plazo de adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas pactados en convenios colectivos de ámbito supraempresarial. Asimismo, el Real Decreto Ley 10/2004 ha ampliado en un año el plazo de adaptación de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo.

No obstante lo anterior, la previsión social complementaria es otra de las materias sometidas a negociación en el marco de la Declaración de Diálogo Social 2004.

CAPÍTULO V

Empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional

Como ya se ha señalado, el pasado el 8 de julio, el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y Empresariales suscribimos la Declaración para el Diálogo Social 2004. En dicha Declaración se contienen una serie de materias que deberán ser objeto de tratamiento, tanto tripartito como bipartito, a lo largo de esta legislatura. Entre ellas se encuentran las referidas al mercado de trabajo, las políticas de empleo y servicios públicos de empleo y la formación permanente a lo largo de la vida laboral.

No obstante lo anterior, las Organizaciones firmantes hemos incorporado en este capítulo, de forma resumida y actualizada, los criterios sobre estas materias contemplados en los últimos Acuerdos de negociación colectiva que siguen teniendo plena vigencia en el contexto económico y laboral actual.

Empleo

La Declaración para el Diálogo Social 2004 señala un doble problema en el mercado de trabajo español, insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad.

La creación y mantenimiento de empleo es un objetivo compartido por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, al que puede contribuir la negociación colectiva, particularmente en una coyuntura que plantea desafíos para la competitividad de nuestro sistema productivo.

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.

Ambos objetivos, el crecimiento del empleo y la estabilidad en el mismo, deben desarrollarse en una economía como la española abierta a la competencia exterior, lo que exige articular instrumentos de flexibilidad, entre ellos las nuevas formas de organización del trabajo, y tener en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo. En este contexto debe seguir siendo un objetivo conseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos desde la negociación colectiva consideramos que los convenios colectivos de 2005 deben tener en cuenta los siguientes criterios generales en materia de empleo y formación:

El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre los colectivos con mayor riesgo de desempleo.

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

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

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

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.

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

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

Contratación

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

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.

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

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

El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales.

La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca la Disposición adicional décima del TRET.

A esta finalidad se encauza el reciente Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que responde a un acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004.

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

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

Los objetivos de política de empleo que justificarán la utilización de la jubilación obligatoria deberán expresarse en el convenio colectivo, enumerando el Proyecto de Ley algunos de tales objetivos, como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

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

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

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

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

Estas nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, o cesión ilegal de trabajadores.

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

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y conciliar vida profesional y personal para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utili-

zados 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:

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

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

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

Flexibilidad y seguridad en el empleo

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

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

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

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

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

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

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

Por otro lado, las situaciones de dificultad deben ser abordadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales.

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

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

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

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

La situación específica de las PYME, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

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

De otro lado, 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, si bien debe tenerse en cuenta que está previsto transponer la Directiva comunitaria sobre derechos de información y consulta (COM 2002/14/CE).

Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negociado correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución prevista en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los contratos de puesta a disposición y los

supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos.

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

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

Absentismo injustificado

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

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

A tal fin, los convenios colectivos deberían:

Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.

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

La formación permanente

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 el año 2002 las Organizaciones Empresariales y Sindicales Europeas nos comprometimos a promover en el «Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones» (1) una serie de prioridades que hoy siguen vigentes:

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.

La identificación y anticipación en materia de competencias y cualificaciones, así como su reconocimiento y validación, tienen relevancia tanto en la empresa como en el ámbito sectorial, en cooperación con las instituciones de educación, formación y empleo.

A este respecto, hemos de recordar el marco previsto por la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional en cuanto establece el Sistema Nacional de Cualificaciones.

De otra parte, en los próximos meses se analizará por el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y Empresariales, en función de lo previsto en la Declaración para el Diálogo Social, las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación continua regulado por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto.

No obstante lo anterior, la negociación colectiva puede contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el actual marco regulador de la formación continua y contribuir, en el nivel que corresponda, sector o empresa, definiendo criterios respecto a:

Las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a aquellos colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y a quienes tienen un menor nivel de cualificación.

Las iniciativas y colectivos prioritarios.

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

Las referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad, o

La mejora de la calidad de las acciones formativas, entre otras cuestiones.

Los observatorios sectoriales

Un análisis de la situación competitiva de la economía española en general, y en particular de los sectores concretos, debe permitir identi-

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

car los puntos fuertes, las debilidades, y las condiciones marco que deben mejorarse.

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

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

A su vez, la mejora de la gestión del medio ambiente en las empresas resulta cada vez más importante. En este marco se inscribe también la Declaración para el Diálogo Social 2004 a la hora de acometer los compromisos y las consecuencias que sobre la actividad productiva y el empleo puede tener el Protocolo de Kioto y los compromisos adquiridos por la Unión Europea y nuestro país en esta materia.

El objetivo prioritario es prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que pudieran derivarse sobre la competitividad y el empleo de los retos medioambientales que nuestro país, las empresas y los ciudadanos hemos comprometido.

Es preciso abordar las cuestiones relacionadas con el medio ambiente desde diversas perspectivas, entre ellas la mejora tecnológica de las empresas económicamente viable, lo que supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse de la normativa medioambiental.

CAPÍTULO VI

Igualdad de trato y oportunidades

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

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

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

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

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

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

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

Aplicar las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales.

Favorecer la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a factores tales como: las características de los sectores y de las empresas, las capacidades y las aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.

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

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

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

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Las Organizaciones firmantes, en esta materia consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes criterios generales en materia de igualdad de oportunidades:

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

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

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

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

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

A 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:

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

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

Como guía para avanzar en la aplicación de estos criterios, las Organizaciones Empresariales y Sindicales adoptaron en 2003 el documento «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», que mantiene su vigencia y utilidad.

Por otra parte, se considera adecuado recordar en este Capítulo que el día 29 de diciembre de 2004 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyo ámbito abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, civiles, penales y judiciales en relación con la violencia de género.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo*Seguridad y Salud en el Trabajo*

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

A pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia de reducción de los índices de siniestralidad laboral, que se ha consolidado en el año 2004, es imprescindible continuar realizando un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las Pymes, en materia de integración de la prevención y vigilancia de la salud.

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

Integración de la Prevención:

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

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

En materia de vigilancia de la salud:

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

En materia de formación:

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

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

Otras materias:

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

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

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

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

Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes

de prevención, y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad.

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

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

Estrés laboral

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Responsabilidad social de las empresas

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

Habitualmente bajo este concepto se engloban aquellos comportamientos de las organizaciones que de forma voluntaria, y adicional al cumplimiento de la legalidad, reflejan un compromiso por asumir determinados valores que existen en el ámbito social, económico o medioambiental.

El objetivo común es alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental, en línea con el Libro Verde y la Comunicación del Comisión Europea, de los años 2001 y 2002, respectivamente.

La profusión de iniciativas en este ámbito ha producido en ocasiones un grado de confusión con otras actuaciones de distinta naturaleza. Por esta razón, UGT, CCOO, CEOE, CEPYME y el Gobierno han decidido introducir esta cuestión como un tema a tratar dentro del diálogo social, en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004, habida cuenta del protagonismo especial que deben tener a la hora de abordar esta cuestión.

Teniendo en cuenta que la responsabilidad social de las empresas persigue la integración de las dimensiones económica, social y medioambiental en las actividades y estrategias empresariales, se considera necesario:

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

Compartir experiencias y difundir buenas prácticas.

Impulsar compromisos sobre responsabilidad social.

CAPÍTULO IX

Estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador

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

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

Adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colectivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado.

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

A la vez manifestamos nuestra voluntad de favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por UGT, el Secretario de Acción Sindical, Antonio A. Ferrer Sais.-Por CC. OO., el Secretario Confederal de Acción Sindical, Ignacio Fernández Toxo.-Por CEOE, el Secretario general, Juan Jiménez de Aguilar.-Por CEPYME, el Secretario general, Elías Aparicio Bravo.

ANEXO AL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (ANC 2005)

Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo

Acuerdo marco sobre el estrés ligado al trabajo (1)

1. Introducción.

El estrés ligado al trabajo ha sido reconocido a escala internacional, europea y nacional como una preocupación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Habiendo identificado la necesidad de una acción específica en este asunto y anticipando una consulta de la Comisión sobre el estrés, los interlocutores sociales europeos han incluido este tema en el programa de trabajo del Diálogo Social 2003-2005.

El estrés puede, potencialmente, afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral. En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores están necesariamente afectados.

Tratar la cuestión del estrés ligado al trabajo puede conducir a una mayor eficacia y mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, con los correspondientes beneficios económicos y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Es importante considerar la diversidad de la mano de obra cuando se tratan problemas de estrés ligado al trabajo.

2. Objetivo.

El objetivo de este Acuerdo es incrementar la sensibilización y la comprensión de los empleadores, los trabajadores y de sus representantes acerca de la cuestión del estrés relacionado con el trabajo, atraer su atención respecto a los signos que pueden indicar los problemas de estrés ligado al trabajo.

El objetivo de este Acuerdo es proporcionar un marco a los empleadores y a los trabajadores para identificar y prevenir o manejar los problemas del estrés relacionado con el trabajo. No se trata de culpabilizar a los individuos respecto al estrés.

Reconociendo que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés y dado que el programa de trabajo 2003-2005 de los interlocutores sociales europeos prevé la posibilidad de una negociación específica sobre estas cuestiones, el presente Acuerdo no trata la violencia en el trabajo, ni el acoso y el estrés postraumático.

3. Descripción del estrés y del estrés ligado al trabajo.

El estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos.

El individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser considerado como positivo, pero tiene dificultades en resistir una exposición prolongada a una presión intensa. Además, individuos diferentes pueden reaccionar de manera distinta a situaciones similares y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a una misma situación en momentos diferentes de su vida.

El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud.

El estrés originado fuera del entorno de trabajo puede entrañar cambios de comportamiento y reducir la eficacia en el trabajo. No todas las manifestaciones de estrés en el trabajo pueden ser consideradas como estrés ligado al trabajo. El estrés ligado al trabajo puede ser provocado por diferentes factores tales como el contenido del trabajo, su organización, su entorno, la falta de comunicación, etc.

4. Identificación de los problemas de estrés relacionado con el trabajo.

Dada la complejidad del fenómeno del estrés, el presente Acuerdo no pretende proporcionar una lista exhaustiva de indicadores de estrés potencial. Sin embargo, un alto nivel de absentismo, de rotación de personal, de frecuentes conflictos o quejas de los trabajadores, constituyen signos que pueden indicar un problema de estrés ligado al trabajo.

La identificación de un problema de estrés ligado al trabajo puede implicar un análisis de elementos tales como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto a lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.) así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.).

Si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador. Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes.

5. Responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores.

Conforme a la Directiva marco 89/391, todos los empleadores tienen la obligación legal de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligado al trabajo en la medida en que presenten un riesgo para la salud y la seguridad. Todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador.

Los problemas relativos al estrés ligado al trabajo pueden ser abordados en el marco de una evaluación general de los riesgos profesionales, mediante la definición de una política sobre el estrés diferenciada y/o mediante medidas específicas que apunten a los factores de estrés identificados.

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

6. Prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo.

Se pueden tomar diferentes medidas para prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo. Estas medidas pueden ser colectivas, individuales o ambas. Pueden ser introducidas en forma de medidas específicas que apunten a factores de estrés identificados o en el marco de una política antiestrés de orden general que incluya medidas de prevención y de acción.

Si las competencias requeridas en la empresa son insuficientes, es posible recurrir a expertos exteriores, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

Una vez establecidas, las medidas contra el estrés deberán ser revisadas periódicamente con el fin de evaluar su eficacia, comprobar si se utilizan de forma óptima los recursos y si todavía son adecuadas o necesarias.

Estas medidas pueden incluir, por ejemplo:

medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo,

formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio,

la información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

7. Aplicación y seguimiento.

En el marco del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo marco europeo voluntario compromete a los miembros de UNICE/UEAPME, del CEEP y de la CES (y del Comité de Enlace EUROCADRES/CEC) a desarrollarlo conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo.

Las partes signatarias invitan asimismo a sus organizaciones miembro en los países candidatos a aplicar este Acuerdo.

El desarrollo de este Acuerdo se llevará a cabo durante los tres años siguientes a la fecha de firma del mismo.

Las organizaciones miembro informarán acerca del desarrollo de este Acuerdo al Comité de Diálogo Social. Durante los tres primeros años tras la firma del presente Acuerdo, el Comité de Diálogo Social preparará un cuadro anual resumiendo el desarrollo del Acuerdo. El Comité de Diálogo Social elaborará, en el cuarto año, un informe completo sobre las acciones de desarrollo tomadas.

Las partes signatarias evaluarán y revisarán el Acuerdo en cualquier momento, pasados cinco años tras la firma, si así lo solicitara una las partes signatarias.

En caso de cuestiones sobre el contenido del Acuerdo, las organizaciones miembro implicadas, podrán dirigirse conjunta o separadamente a las partes signatarias, que responderán conjunta o separadamente.

En el desarrollo de este Acuerdo, los miembros de las organizaciones signatarias evitarán cargas innecesarias a las PYME.

El desarrollo de este Acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección otorgada a los trabajadores en el campo del presente Acuerdo.

El presente Acuerdo no perjudica el derecho de los interlocutores sociales a concluir, en el nivel apropiado, incluido el europeo, acuerdos que lo adapten y/o completen de manera que tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales implicados.

4383

ORDEN TAS/641/2005, de 28 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a financiar las acciones de mediación y arbitraje a realizar por la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

La Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), fundación laboral de carácter público tutelada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el III Acuerdo Tripartito de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III), suscrito el día 29 de diciembre de 2004, de una parte por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), mantiene la misma línea que los anteriores Acuerdos, en el sentido de contar con la colaboración del Gobierno en la forma adecuada,

para llevar a buen fin los objetivos perseguidos en el Acuerdo, que no son otros que la mediación y el arbitraje.

A tal fin, el Gobierno, y en su nombre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presta su apoyo a la cooperación planteada por los agentes sociales a través del ASEC-III subvencionando a la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje adquiriendo el compromiso de apoyar las funciones y cometidos pactadas por las organizaciones citadas, tal y como se desprende del Acuerdo suscrito el día 3 de abril de 2001.

La concesión de estas subvenciones corresponde a la Administración General del Estado, rigiéndose por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Reglamento de Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas, aprobado por Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, y en la presente Orden.

Con cargo a los Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio y dentro de los programas presupuestarios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se contemplará la subvención para que la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje pueda ser beneficiaria de las ayudas destinadas a la remuneración de las actividades de mediación y arbitraje, como instrumentos de solución de conflictos laborales, así como para el funcionamiento de la propia Fundación.

Con la presente Orden se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, sobre el establecimiento de bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas.

En su virtud, previo informe de la Abogacía del Estado y de la Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Departamento, dispongo:

Artículo 1. Objeto.

La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a sufragar las remuneraciones de las actividades de Mediación y Arbitraje para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como los gastos de funcionamiento de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Artículo 2. Beneficiarios.

La beneficiaria de las subvenciones reguladas por la presente Orden será, en todo caso, la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Artículo 3. *Solicitud de las Subvenciones: requisitos del beneficiario, forma y plazo de presentación.*

La Fundación debe presentar, ante la Dirección General de Trabajo, en el primer mes de cada uno de los ejercicios presupuestarios solicitud motivada de concesión de la subvención.

Dicha solicitud deberá presentarse acompañada de los siguientes documentos originales, o copia de los mismos que tenga el carácter de auténtica, conforme a la legislación vigente, que acrediten la concurrencia de los requisitos exigidos:

1. Certificación del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, comprensiva de la inscripción en el Registro de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y del depósito de sus Estatutos, o, en su defecto, cualquier otro que acredite dicha inscripción y el depósito de los Estatutos.
2. Tarjeta de identificación fiscal de la Fundación.
3. Documento nacional de identidad o, aquel que, legal o reglamentariamente, le sustituya, del representante de la Fundación, así como poder bastante en Derecho para solicitar, en nombre de la Fundación, la concesión de la subvención.
4. Memoria de las actividades para la consecución de los fines propios de la Fundación.
5. Aquellos que acrediten el cumplimiento por la Fundación de sus obligaciones tributarias, conforme a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 28 de abril de 1986 y en la Resolución de la Secretaria General de Hacienda de 28 de abril de 1986, y para con la Seguridad Social, de acuerdo con la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 25 de noviembre de 1987.
6. Estatutos de la Fundación

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no se exigirán, en su caso, aquellos documentos que ya estuvieran en poder de cualquier órgano de la Administración actuante, en cuya circunstancia los solicitantes podrán acogerse a lo establecido en el apartado f) del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, debiendo así hacer constar la fecha y el órgano o dependencia en que fueron presentados los documentos o, en su caso, emitidos, siempre que no hayan transcurrido cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan.

Artículo 4. Obligaciones del beneficiario.

La Fundación, en tanto que es la beneficiaria de las subvenciones, tendrá las siguientes obligaciones: