

CUADERNOS

DE

Acuerdo Interconfederal para la
Negociación Colectiva 2003

INFORMACION

SINDICAL

Consideraciones generales y
buenas prácticas sobre igualdad
de oportunidades entre hombres
y mujeres en la negociación colectiva

Índice General

El Consejo Confederal de CC.OO. ratifica el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 3

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003
ANC 2003. 30 de enero de 2003 5

Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva
Aprobado por la Comisión de Seguimiento del ANC 2003
17 de febrero de 2003 49

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, febrero 2003

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-9794-2003

Impreso en papel reciclado



EL CONSEJO CONFEDERAL DE CC.OO. RATIFICA EL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2003

El Consejo Confederal de CC.OO. debatió y aprobó, en su reunión del pasado 28 de enero, la propuesta de la CEC de suscribir el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003).

Como señala el Informe presentado al Consejo por el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo, “las delegaciones negociadoras llegaron a un principio de acuerdo de carácter obligacional, con vigencia de un año, sobre criterios, orientaciones y recomendaciones comunes a los negociadores sindicales y patronales de los convenios colectivos en materia salarial, de empleo, igualdad de oportunidades y seguridad y salud en el trabajo, así como recomendaciones para mejorar los procesos de negociación de los convenios colectivos y la aplicación de éstos. El acuerdo también incluye compromisos sobre acciones futuras en materias como observatorios sectoriales, teletrabajo, discapacidad y extensión de convenios colectivos.

El interés de CC.OO. en la negociación y logro de este ANC 2003 parte de nuestros análisis de la realidad económica y laboral, realizados aquí y, en particular, en el último Consejo Confederal: la debilidad económica internacional y la incertidumbre de este marco, el débil crecimiento de la economía española, la destrucción de empleo y la persistencia de la temporalidad, la alta inflación y la caída de la inversión, así como la baja productividad del trabajo y una tasa de competitividad baja que, dado nuestro retraso en ciencia y tecnología, auguran, de no actuar firmemente y en muchos frentes, problemas graves para el empleo en todas sus facetas.

El ANC 2003 pretende contribuir al apoyo a la demanda interna (crecimiento salarial generalizado y garantizado que contribuya sin embargo a la estabilidad de precios y cláusulas que mejoren el empleo en términos cualitativos y cuantitativos), reforzar la competencia de las empresas sobre la base del valor añadido (flexibilidad interna cogobernada, cualificación, mejora de la organización del trabajo, inversión tecnológica) y no sobre el ajuste constante de costes laborales (flexibilidad externa, destrucción de empleo y discriminación de colectivos) y así compatibilizar mejoras laborales y mejoras de competitividad.

Con el mismo carácter y perfil que el ANC 2002, con algunas innovaciones y precisiones, el ANC 2003 es un apoyo a un modelo de negociación colectiva útil y no limitador, adaptable a distintas realidades empresariales o sectoriales, pero con ejes acordados que

refuerzan líneas de actuación útiles para estas coyunturas: crecimiento moderado del poder adquisitivo de los salarios reforzado con cláusulas de garantía, igualdad retributiva de hombres y mujeres, promoción de la estabilidad en la contratación, desarrollos de derechos de información e intervención en contrataciones y subcontratas, creación de observatorios sectoriales para conocer con anticipación evolución del mercado y necesidades de empresa y trabajadores, cláusulas de igualdad de trato y oportunidades para mujeres, jóvenes e inmigrantes, regulaciones positivas del teletrabajo.

Debemos respaldar este acuerdo y en los ámbitos federales cuidar y exigir sus desarrollos más adecuados, en un año donde el volumen de renovación de convenios colectivos y la situación de la economía y del empleo requerirán más decisión e inteligencia aún que en el pasado ejercicio.

Por ello, la Secretaría Confederal de Acción Sindical debe coordinar el proceso de negociación colectiva desde el inicio, registrando las plataformas reivindicativas y su negociación y gestión.”

(Extracto del Informe presentado al Consejo por el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo)

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003

ANC 2003

30 de enero de 2003

Índice

Capítulo I. Balance y consideraciones generales	9
Capítulo II. Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal	13
1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional	13
2. Ámbito temporal	13
3. Comisión de Seguimiento	13
Capítulo III. Consideraciones sobre la competitividad y el empleo	15
1. Debilidad económica internacional	15
2. La economía española	16
3. Inflación y competitividad	16
4. Empleo y estabilidad	17
5. Inversión y productividad	18
Capítulo IV. Criterios en materia salarial	20
Capítulo V. Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo	22
1. Criterios generales	22
2. El empleo	24
2.1. Empleo y contratación	24
2.2. Flexibilidad y seguridad en el empleo	26
2.3. La formación permanente y el desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales	28
2.4. La igualdad de trato en el empleo	29
Capítulo VI. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	30
Capítulo VII. El teletrabajo: el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo	33
Capítulo VIII. Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo	36
Capítulo IX. Criterios generales del procedimiento negociador	39
Anexo. Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo	41

CAPÍTULO I

Balance y consideraciones generales

La suscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002), por parte de las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales, UGT y CC.OO., supuso una novedad respecto a los acuerdos suscritos en años anteriores, al abordar el diálogo y la concertación social sobre criterios y contenidos aplicables en los diferentes niveles de negociación colectiva. Negociado y firmado en un momento de incertidumbre económica, el reto planteado era utilizar el diálogo social para paliar los efectos que este cambio de ciclo pudiera tener sobre la economía española, particularmente sobre el mantenimiento y la generación de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Por otro lado, se ha puesto de manifiesto que la negociación colectiva es un instrumento idóneo para regular los cambios de las relaciones laborales y para dar respuesta a la heterogeneidad de los sectores, a la diversidad productiva y de la organización del trabajo, así como para abordar materias que no hace muchos años eran ajenas a la negociación colectiva.

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

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

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

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

El mantenimiento y la creación de empleo, así como la estabilidad del mismo; el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, siempre preferibles a la externa y a los ajustes de empleo; la formación permanente y la mejora de las competencias y cualificaciones; el uso adecuado de la contratación; la información y consulta a la representación de los trabajadores; y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades constituyen elementos de respuesta a los requerimientos del cambio a tener en cuenta en la negociación colectiva.

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

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

Una vez más, las organizaciones firmantes expresamos nuestra preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España, al tiempo que manifestamos nuestro compromiso para corregirla en el marco de la negociación colectiva, fomentando la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas y llamando a la colaboración de todos los sujetos implicados en su ámbito de responsabilidad.

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

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

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

CAPÍTULO II

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional

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

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

2. Ámbito temporal

El acuerdo estará vigente desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2003.

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

3. Comisión de Seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las organizaciones signatarias de este acuerdo.

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

Durante la vigencia del acuerdo, la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las siguientes tareas:

1. En materia de empleo de las personas con discapacidad:

- Analizar aquellos factores externos al lugar de trabajo (entorno físico y cultural) que influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo, así como el estudio de medidas que podrían contribuir a eliminar los obstáculos identificados.
- Instar al Gobierno para que impulse el diálogo en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales por considerarlo esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo de recursos humanos, cuyo éxito depende en gran medida de la participación efectiva de los interlocutores sociales.
- Recopilar y difundir las buenas prácticas ya existentes.
- Analizar y, en su caso, formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva para modular el cómputo de la cuota de reserva, en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.

2. En materia de teletrabajo:

- Difundir el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo a través de debates, seminarios, etc.
- Promover la adaptación y el desarrollo del contenido del citado acuerdo a la realidad española, teniendo especialmente en cuenta aquellos ámbitos en los que puede existir más interés, de manera que se impulse una mayor y adecuada utilización del teletrabajo, favorable tanto a las empresas como a los trabajadores.

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

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

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

6. Favorecer la promoción de Observatorios Sectoriales Estatales, según lo previsto en el Capítulo V, Apartado 2.2 de este acuerdo.

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

CAPÍTULO III

Consideraciones sobre la competitividad y el empleo en 2003

1. Debilidad económica internacional

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

En lo que se refiere a los Estados Unidos, cuya recuperación tendría la capacidad de impulsar al resto de la economía mundial, los favorables resultados registrados a principios de 2002, que parecían anunciar el final de la desaceleración, aún no se han consolidado.

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

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

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

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

Ante la debilidad de la demanda interna de la Unión, las autoridades monetarias han empezado a actuar con bajadas de tipos de interés, y los gobiernos europeos están intentando impulsar la economía mediante dos combinaciones distintas de política fiscal. Algunos paí-

ses, como Alemania, han declarado ya su intención de elevar los impuestos, en tanto otros, como Inglaterra y Francia, parecen apostar por la reactivación de la demanda interna mediante la reducción de impuestos, acompañada de programas de liberalización.

Sería deseable que Europa aprovechara con mayor intensidad las ventajas que le ofrece la Unión Económica y Monetaria.

2. La economía española

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

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

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

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

3. Inflación y competitividad

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

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

Las causas de este repunte de la inflación en 2002 se encuentran en el aumento de precios de los productos energéticos y de los alimentos no elaborados, en la subida de una serie de impuestos indirectos, tasas y precios públicos a primeros de año, y en la puesta en circulación del euro, con el correspondiente proceso de conversión de precios. En este sentido, el ANC 2002 recomendó que dicha conversión se realizase de forma estricta, rigurosa y prudente para evitar cualquier indeseable incremento de la inflación derivado de ese proceso.

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

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

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

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

En todo caso consideramos necesario insistir, una vez más, en la importancia de contribuir desde los sectores público y privado a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos que aprovechen en cualquier forma la moderación general de costes para obtener aumentos de ingresos a través de la elevación de los precios, lo que provocaría un grave deterioro a empresas, a trabajadores y al conjunto del país.

4. Empleo y estabilidad

El ajuste del empleo ya se ha dejado sentir durante el primer semestre de 2002 en el sector industrial, el más expuesto al cambio en las condiciones de los mercados internacionales.

Aunque el conjunto del año ha cerrado con una ligera creación de empleo.

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

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

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

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

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

A este respecto, y a pesar de la mejor situación comparada en nuestro país, pretendemos con este acuerdo establecer, a través de la negociación colectiva, unas condiciones que contribuyan también a mejorar el panorama del empleo, y hacer una llamada a las empresas para que prioricen en todo lo posible otras formas de ajuste distintas de la destrucción de empleo, evitando que la adaptación a una desaceleración transitoria del ciclo de negocios pueda traducirse en una caída permanente del nivel de empleo.

5. Inversión y productividad

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

En cambio, la inversión en bienes de equipo ha registrado importantes reducciones a lo largo de todo el año, lo que resulta especialmente preocupante, pues es el principal impulsor de la

renovación y el cambio tecnológico y, en consecuencia, de la mejora de la productividad y situación competitiva de las empresas.

La ampliación de la Unión Europea hace más necesario que nuestro aparato productivo se inscriba dentro de un modelo de competencia moderno, esto es, capaz de competir sobre la base de la mejora del valor añadido y no exclusivamente a través del ajuste constante de los costes. Debemos recordar, como ya hicimos en el ANC 2002, que tal modelo debe contemplar los costes salariales y la flexibilidad interna, en especial ante situaciones de dificultades de las empresas que pudieran dañar el empleo, junto al esfuerzo permanente para acortar la diferencia que aún nos separa de la Unión Europea en las cuestiones relativas a la cualificación profesional, la formación, la inversión en nuevas tecnologías y la mejora continua en la calidad de productos y servicios.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Criterios en materia salarial

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

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

Con tal propósito, las Organizaciones firmantes declaramos la intención de llevar a cabo en el año 2003 una política de moderado crecimiento de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro.

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

La credibilidad de la previsión de inflación es una base necesaria para el modelo de negociación salarial, evitando que éste se vea sometido a tensiones derivadas de una sustancial desviación entre el dato previsto y el dato real registrado, lo que perjudica a las rentas y genera también incertidumbre de costes para las empresas, como ha sucedido el pasado año.

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

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

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

Asimismo, consideramos oportuno recomendar que no deben utilizarse otras previsiones de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia, la identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

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

1. Criterios generales

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

La estabilidad del empleo favorece la capacidad de planificación de las empresas, la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, así como su cualificación. El objetivo de estabilidad debe seguir presente en la negociación colectiva, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

España todavía mantiene diferencias respecto a la media de los países de la Unión Europea en tasas de actividad, ocupación, paro y temporalidad, que se concentran particularmente en las mujeres y los jóvenes. Esta diferente situación de partida de ambos colectivos, que ha mejorado significativamente en los últimos años, también se ve afectada por la coyuntura actual económica y del empleo, por lo que la promoción del empleo de estos colectivos, la igualdad de trato y la no discriminación deberán ser aspectos relevantes para la negociación colectiva en 2003.

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

Ello exige articular mecanismos de flexibilidad, entre ellos las nuevas formas de organización del trabajo, y tener en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo. En este contexto debe seguir siendo un objetivo conseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

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

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

- a) El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre los colectivos de trabajadores y trabajadoras con mayores niveles de desempleo.
- b) El fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores.
- c) El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- d) El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- e) El adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad, estableciendo marcos que permitan a las empresas adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes.
- f) La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.
- g) El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

De otra parte, compartimos los contenidos de la Declaración Europea sobre el empleo de las personas con discapacidad¹. En el contexto de este acuerdo expresamos nuestro deseo de contribuir a la promoción de la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad, a través de las posibilidades que otorga la negociación colectiva.

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

Durante ese periodo las partes firmantes se comprometen a:

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

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

- Instar al Gobierno para que impulse el diálogo en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales por considerarlo esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo de recursos humanos, cuyo éxito depende en gran medida de la participación efectiva de los interlocutores sociales.
- Recopilar y difundir las buenas prácticas ya existentes.
- Analizar y, en su caso, formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva, para modular el cómputo de la cuota de reserva, en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.

2. El empleo

El empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

2.1. Empleo y contratación

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

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

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

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

- De un lado, contemplando elementos como la promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que

eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

- De otro, fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales, al tiempo que se fomenta el uso de los contratos formativos como vía de inserción laboral y cualificación de trabajadores y trabajadoras.

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

- Los contratos de duración determinada, obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción deberán utilizarse cuando existan las causas establecidas en la legislación laboral. Los convenios podrán identificar los trabajos y actividades objeto de este tipo de contratación. Igualmente establecerán, cuando corresponda, criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación eventual por circunstancias de la producción y la plantilla total de la empresa.
- La vertiente formativa y de adquisición de experiencia profesional de los contratos para la formación y en prácticas deberá potenciarse, identificando las actividades y ocupaciones, así como las características de la formación, de manera que se favorezca el uso de este tipo de contratos como mecanismo de inserción laboral y cualificación profesional de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.
- Los contratos de relevo permiten la inserción laboral y son un instrumento útil para abordar renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones.
- Los contratos a tiempo parcial indefinidos permiten conjugar la estabilidad del empleo con necesidades productivas variables de las empresas, por lo que fomentar su utilización adecuada a través de la negociación colectiva puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos. Lo mismo cabe decir de los contratos fijos discontinuos y su utilización para las actividades discontinuas o estacionales muy importantes en la economía española.

La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación legal de los trabajadores. Tal es el caso de las empresas de trabajo temporal en cuanto a la información sobre contratos de puesta a disposición, copia básica del contrato o la orden de servicio del trabajador, o de la subcontratación de obras y servicios regulada en el art. 42 ET en cuanto a la información por parte de la empresa principal y de la contratista a sus trabajadores y a su represen-

tación legal sobre los contratos y las medidas de coordinación para la prevención de riesgos laborales, aspectos todos ellos que deberán tener en cuenta los convenios colectivos.

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

2.2. Flexibilidad y seguridad en el empleo

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

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

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

- a) La clasificación profesional y un mayor desarrollo de las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales. Los convenios colectivos deberán precisar los procedimientos para adaptar las categorías a los nuevos grupos profesionales.
- b) Vinculada a la clasificación profesional, la movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, debe articularse con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas encomendadas, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples formativos y de adaptación.
- c) La gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible, son elementos que pueden contribuir a una mejor evolución del empleo, y a incrementar la productividad del trabajo y el grado de utilización del equipamiento productivo. La limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias también contribuye a la creación y mantenimiento del empleo. La utilización de sistemas flexibles de jornada debe ir acompañada, en los correspondientes procesos de negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.
- d) El desarrollo de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

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

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

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

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

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

- a) Reflexionar y adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colectivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado. Asimismo, potenciar la función de administración del convenio por parte de las comisiones paritarias.
- b) Específicamente en el ámbito sectorial estatal, impulsar la creación de observatorios. La mayor apertura a la competencia internacional de las empresas en nuestro país y su repercusión en el empleo y en las necesidades de cualificación requiere capacidad de adaptación para hacer frente a los requerimientos del mercado, a los cambios productivos y a los derivados de la innovación tecnológica.

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

La creación de observatorios de ámbito sectorial estatal por parte de organizaciones empresariales y sindicales puede permitir el análisis conjunto de las perspectivas futuras en mate-

rias tales como la posición de las empresas en el mercado, la ampliación de la Unión Europea, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, el empleo, las necesidades formativas, etc., con especial atención a las Pymes.

Estas tareas deberían realizarse en los ámbitos correspondientes en estrecha asociación con los instrumentos existentes, cuando así se requiera, entre ellos los Servicios Públicos de Empleo, los ligados al Instituto Nacional de Cualificaciones, o los Observatorios Europeos del Cambio y las Relaciones Industriales.

2.3. La formación permanente y el desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales

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

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

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

- La identificación y anticipación a las necesidades de competencias y cualificaciones.
- El reconocimiento y validación de las competencias y cualificaciones.
- La necesidad de informar, apoyar y orientar a empleados y empresas en todo el proceso de desarrollo de sus competencias.
- La movilización de los recursos a este fin.

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

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

En el nivel sectorial, en su caso en colaboración con las instituciones públicas, resulta adecuado promover la realización de estudios de necesidades que permitan anticipar o identifi-

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

car los cambios, así como las necesidades que la evolución del sistema productivo impone a empresas y trabajadores.

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

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

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

2.4. La igualdad de trato en el empleo

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

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

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

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

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

Del trabajo realizado se extraen las siguientes observaciones:

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

Las consideraciones generales, junto con las buenas prácticas que se compromete a difundir la Comisión de Seguimiento, tienen por objeto orientar sobre aquellos aspectos que pueden incidir positivamente en materia de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, en con-

diciones de igualdad con los hombres y corregir aquellas prácticas que puedan estar siendo un obstáculo para el derecho a la igualdad de oportunidades que establecen las normales legales nacionales y comunitarias.

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

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

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

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o reproducirse en apartados concretos del convenio.
- La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.
- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- La reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

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

- La incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, a través del seguimiento realizado por la comisión paritaria, que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

CAPÍTULO VII

El teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

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

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

Los datos más recientes indican que en estos momentos un 3% de la población ocupada española³ ya lo está en sectores relacionados con las tecnologías de la información.

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

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

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

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

³ Datos correspondientes al tercer trimestre de 2002.

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

El grado de acierto de cualquier iniciativa que se emprenda en este ámbito dependerá de la receptividad que muestre a esas experiencias y a los elementos que configuran el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo⁴.

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

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

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

- En relación con el primer punto, el acuerdo europeo viene referido a una forma de organizar o realizar un trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral por cuenta ajena en la que un trabajo, que también hubiera podido ser realizado en las instalaciones de la empresa, se realiza fuera de esas instalaciones de manera regular.
- Por otra parte, es también destacable el carácter voluntario del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar de manera voluntaria posteriormente.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo

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

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

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

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

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

En tal sentido, estimamos que la actuación de prevención de riesgos laborales en la empresa debe estar integrada y poder ser llevada a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sea necesario realizar a lo largo del tiempo, conforme a un plan preestablecido.

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

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

□ En materia de vigilancia de la salud

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

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

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

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

□ En materia de formación

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

□ Otras materias

- Igualmente, es recomendable que el crédito horario de los delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin

primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales, se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

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

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

- También pueden negociarse en los ámbitos sectoriales otras formas de designación de los delegados de Prevención y los criterios de cooperación de éstos en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas.
- Por otro lado, en los convenios colectivos es conveniente abordar las cuestiones sobre los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva.

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

CAPÍTULO IX

Criterios generales del procedimiento negociador

El presente acuerdo debe contribuir a facilitar la negociación de los convenios colectivos, para lo cual consideramos necesario impulsar el deber de negociar en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos.

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

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

- Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.
- Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- De acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal (Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o de comunidad autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.
- De conformidad con lo previsto en el ASEC, fomentar la utilización de estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los periodos de consultas regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos).
- Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las comisiones paritarias o mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.

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

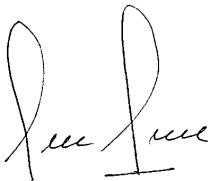
En atención al tiempo transcurrido desde la reforma del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la extensión de convenios colectivos, y a que el Gobierno no ha aprobado el reglamento a que alude dicho precepto, las partes consideran oportuno dirigirse de manera inmediata al Ministerio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




Por UGT
El Secretario de Acción Sindical
Antonio A. Ferrer Sais



Por CC.OO.
El Secretario Confederal de Acción Sindical
Fernando Puig-Samper Mulero



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 2003 (ANC 2003)

Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo*

1. Consideraciones generales

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

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

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

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

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

* La versión oficial de este Acuerdo está en lengua inglesa.

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

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

2. Definición y ámbito

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular.

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

3. Carácter voluntario

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

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

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

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

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual y/o colectivo.

La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales del empleador a petición del trabajador o del empleador. Las modalidades de esta reversibilidad se establecen mediante acuerdo individual y/o colectivo.

4. Condiciones de empleo

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

5. Protección de datos

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

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

Es responsabilidad del teletrabajador cumplir estas normas.

El empleador informa al teletrabajador, en especial de:

- todas las restricciones sobre el uso de los equipos o útiles informáticos tales como Internet;
- las sanciones en caso de no respetarlo.

6. Vida privada

El empleador respeta la vida privada del teletrabajador.

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

7. Equipos

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

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

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

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

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

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

8. Salud y seguridad

El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, conforme a la Directiva 89/391 y a otras directivas específicas, la legislación nacional y los convenios colectivos pertinentes.

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

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

9. Organización del trabajo

En el marco de la legislación, los convenios colectivos y las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestiona la organización de su tiempo de trabajo.

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

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

10. Formación

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

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

11. Derechos colectivos

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

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

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

12. Aplicación y seguimiento

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

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

Las organizaciones miembros informarán sobre la aplicación de este acuerdo a un grupo ad hoc creado por las partes firmantes bajo responsabilidad del comité de diálogo social. Este grupo ad hoc preparará un informe conjunto sobre las acciones de aplicación emprendidas.

Este informe se preparará en los cuatro años siguientes a la fecha de firma de este acuerdo.

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

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

Acta de firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003)

En Madrid, siendo las 12:30 horas del día 30 de enero de 2003, reunidas en la sede del Consejo Económico y Social de España las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

MANIFIESTAN

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

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

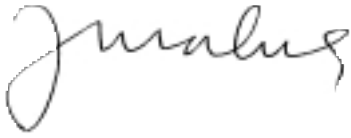
En virtud de lo anterior,

ACUERDAN

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

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

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



Por CEOE
El Presidente
José María Cuevas Salvador



Por CEPYME
El Presidente
Jesús Bárcenas López



Por CC.OO.
El Secretario General
José María Fidalgo Velilla



Por UGT
El Secretario General
Cándido Méndez Rodríguez

Consideraciones generales y
buenas prácticas
sobre igualdad de oportunidades
entre hombres y mujeres
en la negociación colectiva

Aprobado por la Comisión de Seguimiento
del ANC 2003

17 de febrero de 2003

PRESENTACIÓN

La cada vez más significativa presencia de las mujeres en el mercado laboral y las condiciones de desigualdad y discriminación que siguen afrontando para la consecución de un empleo estable y para la realización de su carrera profesional en condiciones de igualdad con los hombres, han puesto de relevancia la necesidad de impulsar, en el marco de la negociación colectiva, actuaciones generales y específicas que remuevan los obstáculos existentes para la integración laboral de las mujeres en todos los ámbitos, sectores y ocupaciones.

La negociación colectiva es un instrumento esencial de la política sindical para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, y para el desarrollo y ampliación de los derechos laborales básicos. Es un objetivo sindical aprovecharla para impulsar una política activa que ayude a corregir discriminaciones atávicas, promover la igualdad de trato y de oportunidades, y adecuarla a las características y necesidades de un colectivo que ya es mayoritario en muchos sectores profesionales y que trata de incorporarse masivamente a otros.

La Confederación Sindical de CC.OO. presentó en 1998, junto con UGT, una iniciativa para el establecimiento de un acuerdo interconfederal sobre igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Tras varios años de renuencia de las organizaciones empresariales, el Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC 2002) abrió el camino, incorporando importantes declaraciones y orientaciones para favorecer un tratamiento adecuado de esta materia en los convenios colectivos, y adoptando un compromiso para analizar los obstáculos que condicionan la vida laboral de las mujeres y buscar fórmulas concretas, «buenas prácticas», para promoverlas entre los responsables de la negociación colectiva sectorial y de empresa.

Fruto de este compromiso, sobre el que se ha estado trabajando a lo largo de la vigencia del ANC 2002, se ha conformado un documento que, bajo el título de «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», ha sido ratificado, el 17 de febrero de 2003, por la Comisión de Seguimiento del nuevo Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC 2003), en el que también se recogían importantes consideraciones y criterios generales sobre esta materia, dentro del capítulo VI.

La voluntad manifestada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del ANC 2003 es la de facilitar --con este documento-- un mayor conocimiento de las posibilidades de intervención sobre un conjunto de temas, de tratamiento habitual en los convenios colectivos, que pueden incidir positivamente en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

Para CC.OO., además, significa una importante oportunidad para impulsar un objetivo sindical estratégico, la igualdad de género en el trabajo, que ha constituido uno de los ejes de trabajo desde el 7º Congreso Confederal, celebrado en abril de 2000.

El documento aprobado por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT proporciona nuevas posibilidades que nos proponemos trasladar a los miles de convenios colectivos que se negociarán durante el presente año. En este proceso, es esencial contar con la intervención activa de las trabajadoras, en la concreción de las medidas y en la defensa de las mismas, propiciando su participación en las mesas negociadoras de los convenios, de forma equilibrada con su presencia laboral.

Las modificaciones legales

Además de los acuerdos establecidos por las organizaciones empresariales y sindicales, durante el pasado año 2002 se han producido algunas modificaciones legales de especial trascendencia para las mujeres y con importantes repercusiones en la negociación colectiva y en la acción sindical.

Una de ellas, la modificación del art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, realizada mediante la Ley 33/2002, de 5 de julio, por la que se precisa y amplía el alcance del derecho de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, adaptándolo a la normativa y jurisprudencia europea.

CC.OO. considera necesario dar la máxima difusión a la modificación del Estatuto de los Trabajadores, proceder a adecuar los contenidos de los convenios que puedan verse afectados por este cambio y prestar una especial atención, para corregirlas, a aquellas prácticas empresariales que puedan estar conculcando el derecho a la igualdad de retribución en los términos establecidos en la norma legal.

La aprobación por el Parlamento y la Comisión Europea de la Directiva 2002/73/CE, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, viene a introducir nuevos derechos laborales, obligaciones de los Estados y de las empresas, el papel de los agentes sociales, definiciones de conceptos como discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y acoso sexual, entre otras estipulaciones.

La Directiva 2002/73/CE deberá ser transpuesta al ordenamiento jurídico español antes del mes de octubre de 2005, pero CC.OO. reclama al Gobierno la urgente apertura de un proceso de negociación con los agentes sociales, para que pueda alcanzarse dentro de la presente legislatura un consenso en torno a una Ley de Igualdad que aglutine todas las modificaciones legales que puedan derivarse de la transposición de esta directiva comunitaria.

Rita Moreno Preciado
Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.

Índice

Introducción	55
Relación de convenios colectivos de los que se han extraído las buenas prácticas	58
Claúsulas Generales para el fomento de la igualdad y no discriminación	59
a.) Cláusulas acordes a la regulación legal	59
b.) Acciones positivas y mejoras respecto a la legislación	60
Empleo	61
a.) Cláusulas acordes a la regulación legal	61
b.) Acciones positivas y mejoras respecto a la legislación	61
Formación y Promoción	63
a.) Cláusulas acordes a la regulación legal	63
b.) Acciones positivas y mejoras respecto a la legislación	63
Clasificación profesional y retribución	64
a.) Cláusulas acordes a la regulación legal	64
Conciliación de la vida laboral y familiar	67
a.) Cláusulas acordes a la regulación legal	67
b.) Acciones positivas y mejoras respecto a la legislación	70
Acoso sexual	73
Comisiones paritarias	76

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

Con este enfoque, hemos realizado un análisis exhaustivo de nueve convenios colectivos, seleccionados de común acuerdo en función de la mayor o menor participación femenina en el conjunto de los trabajadores afectados por su ámbito, y revisamos un número amplio de convenios en vigor, en los que buscamos, preferentemente, cláusulas positivas.

Del trabajo realizado se extraen las siguientes observaciones:

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

Se ha manifestado la dificultad de valorar la incidencia negativa de algunas cláusulas, por cuanto que tal evaluación debe realizarse en función de sus efectos para las mujeres y para los hombres. Por ello, consideramos «buena práctica» a efectos de igualdad de oportunidades la inclusión de cláusulas de carácter general por los negociadores, cuando se vea afectado positivamente el colectivo femenino por la medida pactada.

Se alcanzó un consenso básico con relación a actuaciones que denominamos buenas prácticas derivadas de cláusulas de convenios en vigor que se apuntan a modo de ejemplo, para facilitar a las personas y organizaciones responsables de la negociación colectiva el conocimiento de su existencia y su utilización, en la medida en que así lo consideren en su ámbito de negociación, contribuyendo a extenderlas y a corregir aquellas que puedan estar siendo un obstáculo para el derecho a la igualdad de oportunidades que establecen las normas legales nacionales y comunitarias.

Las cláusulas que hemos recogido a modo de ejemplo no implican que sean las únicas existentes ni necesariamente las mejores, ya que sólo pudimos revisar una pequeña parte de los miles de convenios colectivos oficialmente registrados. Por otra parte, constatamos en algunos convenios la convivencia de estas buenas prácticas con otras cláusulas cuyos contenidos dificultan la igualdad por razón de género y/o que presentan desfases con respecto a la legislación vigente en materias como la conciliación de la vida laboral y familiar o la prevención de riesgos laborales.

Las cláusulas positivas identificadas evidencian que es posible encontrarlas en todo tipo de sectores, tanto feminizados como no feminizados, en convenios de empresa y sectoriales; en el ámbito provincial, interprovincial y estatal, aunque parecen más abundantes en este último.

Calificamos de «buena práctica» o «ejemplo positivo» aquellas que contribuyen al avance de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en un determinado contexto. Pueden requerir modificaciones futuras en función de cambios que pudieran producirse en las normas legales, en el mercado de trabajo o en la organización de la empresa.

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

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

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o reproducirse en apartados concretos del convenio.
- La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de preven-

ción de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.

- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- La reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

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

- La incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria, que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Las cláusulas que a modo de ejemplo han sido literalmente transcritas en cada uno de los siguientes bloques temáticos pretenden ilustrar el modo en que pueden ser adoptados los anteriores criterios generales.

- Cláusulas generales para la igualdad y no discriminación.
- Empleo.
- Formación y promoción.
- Clasificación profesional y retribución.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Acoso sexual.
- Comisiones Paritarias.

Las cláusulas se recogen divididas entre las que son acordes con la norma legal, bien a través de remisiones a la misma, bien mediante su reproducción textual, y, por otra parte, aquellas que implican una mejora sobre la normativa o establecen acciones positivas.

Relación de convenios colectivos de los que se han extraído las buenas prácticas

- Convenio Colectivo de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (2002-2005).
- Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (2001-2005).
- Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (2002-2004).
- Convenio Laboral para 2002-2003 de las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines.
- Convenio General 2002-2005 para la Industria del Calzado.
- Convenio Colectivo General de la Industria Química (2001-2003).
- Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (2000-2002).
- Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia (2000-2002).
- Convenio Colectivo de Pastas, Papel y Cartón (2001-2003).
- Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad (2002-2004).
- Convenio Colectivo de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (2000-2003).
- Convenio Colectivo del Sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón (2002-2004).
- Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Provincia de Barcelona (2000-2002).
- Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Provincia de Burgos (2001-2003).
- Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de Isla de La Palma (2000-2001).
- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Sevilla (2001-2002).
- Convenio Colectivo de la Industria de la Marroquinería y Afines de Valencia (2001).
- Convenio Colectivo de la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE) (1999-2001).
- Convenio Colectivo de Vigilancia Integrada, S.A. (VINSA) (2002-2004).

No se trata de reproducir de forma literal las buenas prácticas propuestas, por cuanto que el contenido concreto de las cláusulas va ligado a las características de la empresa o sector, al contexto de toda negociación, al período de vigencia del mismo y a la experiencia negociadora, que ha permitido perfilar los convenios adaptándolos a nuevas circunstancias y demandas más específicas.

CLÁUSULAS GENERALES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

a) Cláusulas acordes a la regulación legal

Ejemplo 1. No discriminación

«El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada».

Ejemplo 2. Igualdad en el trabajo

«Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate».

Ejemplo 3. No discriminación

«Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- *El acceso al empleo.*
- *Estabilidad en el empleo.*
- *Igualdad salarial en trabajos de igual valor.*
- *Formación y promoción profesional.*
- *Ambiente laboral exento de acoso sexual».*

Ejemplo 4. No discriminación por razón de sexo

«Los firmantes del presente convenio (...) entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades

Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- *Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.*
- *Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo*, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.*
- *Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.*

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una Comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo».

b) Acciones positivas y mejoras respecto a la legislación

Ejemplo 1. Acción positiva

«Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representando en el grupo profesional de que se trate».

* Tras la modificación del art. 28 del E.T. la redacción debe ajustarse a los siguientes términos: «...igual retribución por trabajos de igual valor».

EMPLEO

a) Cláusulas acordes a la regulación legal

Ejemplo 1. Ingresos

«El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de 45 años, discapacitados, etcétera».

Ejemplo 2. Contratos de duración determinada

«Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

(...) A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días por cada año de servicio».

Ejemplo 3. Contratos a tiempo parcial

«Los trabajadores contratados en tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato».

Ejemplo 4. Empresas de trabajo temporal

«(...) estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa usuaria que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales».

b) Acciones positivas y mejoras respecto a la legislación

Ejemplo 1. Ingresos

«Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa, la dirección comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabaja-

dores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en plantilla».

Ejemplo 2. Contratación a tiempo parcial

«Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva».

Ejemplo 3. Promoción de la contratación de ciertos colectivos

«Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de treinta años, parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco años, minusválidos. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos».

Ejemplo 4. Ocupación y promoción

«Se contemplarán medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.

- *Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.*
- *Se elaborará un programa de acciones positivas y mejoras respecto a la legislación ajustado a la situación laboral de cada empresa.*
- *Se crearán Comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.*
- *Se asegurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.*
- *Se garantizará la no discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres».*

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

a) Cláusulas acordes a la regulación legal

Ejemplo 1. Cursos de formación

«El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo (por cuidado de familiares), será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación».

b) Acciones positivas y mejoras respecto a la legislación

Ejemplo 1. Cursos de formación

«Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos».

Ejemplo 2. Comisión Paritaria de Formación

«Se constituirá en el seno de las empresas, allí donde lo demanden los representantes legales de los trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales del personal y de la empresa. Esta comisión recibirá información de los planes de formación preparados en la empresa, propondrán sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas».

Ejemplo 3. Ascensos

«El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

A) El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- 1. Titulación adecuada (en su caso).*
- 2. Valoración académica (en su caso).*
- 3. Conocimiento del puesto de trabajo.*
- 4. Historial profesional.*
- 5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional.*
- 6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan».*

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

a) Cláusulas acordes a la regulación legal

Ejemplo 1. Clasificación profesional

«En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación».

Ejemplo 2. Cláusula de no discriminación

«Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española».

Ejemplo 3. Igualdad de remuneración por razón de sexo, edad o nacionalidad

«El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad o duración del contrato».

Ejemplo 4. Clasificación en grupos profesionales

«Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.»

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio. (...)

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe

poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

- b) *Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.*

II. *Iniciativa/autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.*

Debe tenerse en cuenta:

- a) *Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.*
- b) *Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.*

III. *Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.*

- a) *Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.*
- b) *Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etcétera y su frecuencia durante la jornada laboral.*
- c) *Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.)*

IV. *Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.*

Este factor comprende los subfactores:

- a) *Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.*
- b) *Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.*

V. Mando. *Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:*

- a) Capacidad de ordenación de tareas.*
- b) Naturaleza del colectivo.*
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando».*

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

a) Cláusulas acordes a la regulación legal

Ejemplo 1. Conciliación de la vida laboral y familiar

«En los derechos de los trabajadores con hijos y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral».

Ejemplo 2. Licencias por maternidad

«Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida».

Ejemplo 3. Licencia por nacimiento de hijos prematuros

«En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso, licencia o reducción de jornada que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido».

Ejemplo 4. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

«Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias».

Ejemplo 5. Protección a la maternidad

«El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos».

Ejemplo 6. Protección de la maternidad.

«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabaja-

doras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. *Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.*

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. *Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.*
4. *Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora».*

Ejemplo 7. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

«En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción».

Ejemplo 8. Ausencia del trabajo por lactancia

«7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

9. La concreción horaria y la determinación del permiso de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria...»

Ejemplo 9. Reducción de jornada por cuidado de hijo y personas dependientes

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minus-

válido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa».

Ejemplo 10. Excedencia por cuidado de hijos

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Esta excedencia la podrá solicitar el padre o la madre cuando los dos trabajen y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que se compute a efectos de antigüedad el período de duración de la misma.

En esta situación, podrá participarse en convocatorias de traslados y ascensos, como si estuviera en activo.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando».

b) Acciones positivas y mejoras respecto a la legislación

Ejemplo 1. Conciliación de la vida laboral y familiar

«(...) los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo (...).».

Ejemplo 2. Licencias*

«(...)

b) Durante (cuatro) días por nacimiento de hijo o adopción. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico que lo atienda, siendo retribuidos los (ocho) primeros días desde que se produjo el parto (...).

* Las cifras o cuantificaciones situadas entre paréntesis son las acordadas en el convenio colectivo del que se ha extraído el ejemplo.

- k) *Se concederán licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años para acompañarlos a la asistencia sanitaria (dos como máximo anual).*
- l) *Hasta (dos) días por año para la realización de trámites de adopción o acogimiento, siempre que los mismos no pudieran ser hechos fuera de la jornada laboral.*
- m) *Lactancia de una hora diaria hasta los (diez) meses de edad de hijo/a que puede fraccionar en dos o bien reducir su jornada. Acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda. A este derecho podrá acogerse tanto el padre como la madre».*

Ejemplo 3. Jornada de trabajo

«(...) En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia».

Ejemplo 4. Reducción de jornada por cuidado de hijos y personas dependientes

«El personal afectado por el presente convenio podrá solicitar reducción de jornada de hasta un 50 %, con reducción de las retribuciones en el mismo porcentaje».

Ejemplo 5. Reducción de jornada por lactancia

«El personal femenino tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen».

Ejemplo 6. Vacaciones

«(...) No obstante, cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo».

Ejemplo 7. Asistencia a consultorio médico

«Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a permiso retribuido para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda.

Se procederá del mismo modo cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres del trabajador/a (...).

Este derecho, en el caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensivo a consultas privadas».

Ejemplo 8. Asistencia a consultorio médico

«Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria».

ACOSO SEXUAL

Ejemplo 1. El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Planteamiento.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber– que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato– a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

*El acoso sexual medioambiental.**

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación

* La definición ajustada a la terminología comunitaria es «ambiental».

sexual— que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal —de naturaleza psicológica— y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto —entre otras la apertura de expediente contradictorio—.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso —que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de ... días— guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Ejemplo 2. Faltas muy graves

« El acoso sexual, entendiéndolo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo».

Ejemplo 3. Faltas muy graves

« Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla».

COMISIONES PARITARIAS

Ejemplo 1. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación*

«Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por los dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social (propuesta que harán los sindicatos firmantes). Dicha comisión se reunirá (bimestralmente) con carácter ordinario o cuando lo solicite con (una semana) de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa, o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Será función de esta comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el desarrollo del presente convenio como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos, para lo cual contará con una dotación presupuestaria y la elaboración de un reglamento interno de funcionamiento».

Ejemplo 2. Comisión Paritaria

«Para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio, esta Comisión Paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas».

Ejemplo 3. Comisión Paritaria*

«Para la correcta aplicación del convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una comisión integrada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector que, partiendo de un análisis de la realidad sectorial en dichas materias, trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la comisión dispondrá de un crédito de ... horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma.

Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de (cien o cincuenta) horas mensuales».

* Las cifras o cuantificaciones situadas entre paréntesis son las acordadas en el convenio colectivo del que se ha extraído el ejemplo.

cuadernos de información sindical

- Nº 1 «Sindicato y Sociedad»
Intervención de José María Fidalgo en el Club Siglo XXI
30 de mayo de 2000
- Nº 2 «El sistema de Seguridad Social español en el año 2000»
- Nº 3 «Gobernar sindicalmente las mejoras de diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal
13 de julio de 2000
- Nº 4 INTERNACIONALES
«XVII Congreso de la CIOSL»
Durban (Sudáfrica)
Abril de 2000
- Nº 5 INTERNACIONALES
«Los procesos de integración económica en América Latina: una respuesta sindical»
- Nº 6 «Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad»
Propuesta sindical de empleo para la negociación con CEOE y CEPYME
- Nº 7 «Vincular la afiliación con el desarrollo del diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal de 24 de octubre de 2000
- Nº 8 «Situación de la economía española y Presupuestos Generales del Estado 2001»
Posibles repercusiones de su aplicación
- Nº 9 «La escolarización de los hijos de los inmigrantes en España»
- Nº 10 «Los servicios de atención a las personas dependientes»
- Nº 11 «III Acuerdos Nacionales de Formación Continua»
- Nº 12 «Criterios para la negociación colectiva de 2001»
- Nº 13 «Acercar las propuestas sindicales a los centros de trabajo»
Informe del Consejo Confederal
10 de enero de 2001
- Nº 14 «Los Comités de Empresa Europeos en España»
- Nº 15 «Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales»
- Nº 16 «Las reformas impuestas no se aplican impunemente»
Informe del Consejo Confederal
10 de marzo de 2001
- Nº 17 «El Plan Hidrológico Nacional y los nuevos desafíos en la gestión sostenible del agua»

- Nº 18 «Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de Protección Social»
- Nº 19 «Negociación colectiva: proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Fortalecer la intervención sindical en las empresas»
- Nº 20 «Por la regulación colectiva de los derechos laborales»
Reforma de la negociación colectiva
- Nº 21 «Situación de la economía española y Presupuestos Generales del Estado 2002»
Posibles repercusiones de su aplicación
- Nº 22 «El empleo, en el centro de la negociación colectiva de 2002»
Informe aprobado por el Consejo Confederal
15 de noviembre de 2001
- Nº 23 «El sistema de protección al desempleo»
Notas generales sobre la situación en 2001
- Nº 24 «Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002)»
Informe al Consejo Confederal
20 de diciembre de 2001
- Nº 25 INTERNACIONALES
«La Europa política y económica, social y sindical»
Ante la Presidencia española de la UE
- Nº 26 «El movimiento sindical ante los cambios políticos y económicos»
Intervención de José María Fidalgo en el Club Siglo XXI
- Nº 27 «Coordinar las políticas económicas de los Estados de la UE y reactivar la economía europea para que el objetivo de pleno empleo en 2010 no sea una proclama retórica»
Informe aprobado por el Consejo Confederal
6 de marzo de 2002
- Nº 28 «Resultados de la reforma del IRPF y perspectivas de futuro»
- Nº 29 «Los retos del empleo y el paro en España tras la Cumbre de Barcelona»
- Nº 30 «Si no hay una reconsideración integral del *decretazo* el conflicto seguirá abierto»
Informe aprobado por el Consejo Confederal
10 de julio de 2002
- Nº 31 «Primeras jornadas sindicales sobre la gestión del agua»
- Nº 32 «El Gobierno reconsidera el *decretazo*
"Esta lucha era por causas justas y, por ello, fue masivamente asumida por los trabajadores".
Informe aprobado por el Consejo Confederal,
30 de octubre de 2002»
- Nº 33 «La escolarización de los hijos de los inmigrantes en España II»

títulos publicados

- Nº 34 «La dimensión social de la Asociación Euromediterránea. Un enfoque sindical»
- Nº 35 « Informe y resoluciones aprobadas por el Consejo Confederal 28 de enero de 2003. Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003»
- Nº 36 «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. Aprobado por la Comisión de Seguimiento del ANC-2003 (17 de febrero de 2003)»