

CUADERNOS DE

Informe y Resoluciones aprobadas
por el Consejo Confederal

28 de enero de 2003

INFORMACION SINDICAL

Acuerdo Interconfederal para la
Negociación Colectiva 2003

Informe y Resoluciones
aprobadas por el Consejo
Confederal

28 de enero de 2003

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, enero 2003

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-7563-2003

Impreso en papel reciclado



Índice

Informe al Consejo Confederal	5
Resoluciones del Consejo Confederal de CC.OO.	15
Orientación sindical ante el actual momento político europeo	15
1. El futuro de Europa y la Convención	15
2. Orientaciones para la política europea de CC.OO.....	18
Hay que movilizarse para evitar la guerra	21
Conflicto de Sintel y su posterior desarrollo	25

INFORME AL CONSEJO CONFEDERAL

Comienzo este informe al Consejo Confederal anotando dos asuntos. El primero, un recuerdo emocionado al veterano y querido compañero Miguel Lluch, fallecido recientemente, dirigente sindical en el País Valencià, luchador antifranquista, a quien, precisamente este año, propusimos para que se le concediese la Medalla al Mérito del Trabajo. Y el segundo: mañana, día 29, se celebra en la Magistratura de lo Social de Madrid el juicio por despido de dos sindicalistas afiliados a FECOHT-CC.OO., despedidos por una empresa con una conducta antisindical reprobable, El Corte Inglés. A las 11 horas se producirá, convocada por CC.OO. y UGT, una concentración ante el juzgado. El Consejo debe solidarizarse con los compañeros y apoyar la manifestación.

El Consejo Confederal celebró su última reunión el pasado 30 de octubre. Entre otras materias, allí se analizó la amplia reconsideración que el Gobierno, mediante enmiendas al proyecto de ley de convalidación del RDL 5/2002, había hecho del llamado «decretazo». El Consejo Confederal resolvió trabajar en una línea de firmeza para lograr la reconsideración de lo relativo a la protección al desempleo a los trabajadores del campo que habían perdido la posibilidad de acceder al llamado «subsidio agrario» en Extremadura y Andalucía. Se decidió que «la C.S. de CC.OO. no escatimará ningún esfuerzo para recuperar el mejor nivel de protección para estos trabajadores». Así se comunicó a las organizaciones que los encuadran y se advirtió que, mientras este aspecto del «decretazo» quedase vivo, el conflicto de CC.OO. y UGT con el Gobierno seguiría abierto. El día 23 de noviembre 40.000 personas en Badajoz y el 1 de diciembre en Sevilla más de 200.000 exigieron con nosotros a la cabeza la restitución del subsidio agrario. Advertimos que, de no cumplir nuestro objetivo, llegaríamos a promover movilizaciones en forma de huelga. Agotado el plazo de final de año que el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se había dado para resolver sobre nuestra reivindicación, el día 5 de enero decidimos ambas Confederaciones sindicales, con el respaldo de nuestras Federaciones Agroalimentarias y de las organizaciones territoriales de Andalucía y Extremadura, organizar la huelga general en las poblaciones rurales de las dos comunidades autónomas para el próximo día 20 de febrero, con acciones de apoyo en el resto del Estado.

En la reunión mantenida el día anterior con el ministro Zaplana, éste había rechazado cualquier posibilidad de restablecer para estos trabajadores una prestación con carácter de derecho subjetivo y ofertaba cubrir con Rentas Activas de Inserción a una parte del colectivo. Estas medidas se articularían en un proyecto de decreto que se nos remitiría a consulta en el preceptivo «trámite de audiencia». Nosotros comenzamos a programar la actividad informativa para realizar la huelga general acordada, que sólo se evitaría con la restitución del derecho.

Hace tres días, el sábado 25 de este mes, el Gobierno nos remitió el proyecto de real decreto. Leído conjuntamente por delegaciones confederales y de las organizaciones implicadas más directamente en la preparación de la movilización, las antes citadas, se acordó y comunicó la suspensión de la movilización ya que el proyecto propone el nacimiento de un nuevo derecho subjetivo para los trabajadores eventuales incluidos en el REASS en Andalucía y Extremadura y regula los

requisitos, cuantía y duración de la nueva prestación denominada «Renta Agraria». El antiguo subsidio agrario convive con este nuevo sistema porque aquél pervive para quienes ya habían accedido a él antes del «decretazo», pero no admite nuevas incorporaciones. Este nuevo sistema no tiene una vigencia temporal determinada como modalidad de protección a extinguir tras 6 años, como han reflejado algunos medios de comunicación. Pero sí es, para cada beneficiario que acceda, limitado a 6 ciclos de percepción de la prestación. Se accede con 35 jornadas de trabajo como eventual agrícola si se ha estado empadronado durante 10 años en Extremadura y Andalucía durante la vida del solicitante; se establece una carencia de alta y cotización en el censo agrario que tiene distintas duraciones según franjas de edad y se regula un dintel de incompatibilidad de rentas y una cuantía de prestación equivalente al subsidio agrario y se ofrece un incremento de la prestación para los que hayan trabajado más de las 35 jornadas.

Esto modifica sustancialmente la posición mantenida por el Gobierno el pasado 4 de enero y restituye la protección al desempleo con un derecho subjetivo. Las condiciones de acceso no bloquean el acceso general y sólo lo relativo al empadronamiento durante diez años es prohibitivo para colectivos inmigrantes y será alegado por UGT y CC.OO. en el trámite de audiencia.

Se mantendrá el calendario de asambleas y actos programados ya en Andalucía y Extremadura, y se programarán cuantos otros sean necesarios para explicar el nuevo sistema y el valor que tiene la consecución de este importante objetivo de la huelga general del 20 de junio y de todas las movilizaciones posteriores, que han mostrado nuestra determinación de proseguir la lucha hasta que se restituyeran los derechos arrebatados por el «decretazo».

Hoy podemos ya decir que, tras la promulgación del real decreto comentado, el conflicto mantenido con el Gobierno y que tuvo su origen en el "decretazo" y que se ha manifestado con movilizaciones masivas ha sido resuelto satisfactoriamente. La huelga general, la marcha a Madrid de sindicalistas andaluces que arrancó de Córdoba el 26 de setiembre, la concentración del 5 de octubre, las manifestaciones de Andalucía y Extremadura han conseguido todos sus objetivos.

Se ha cerrado esta etapa con un gran éxito sindical y con unos evidentes logros para los trabajadores.

Ahora, el trámite del R.D. será utilizado para intentar modificar todos los aspectos mejorables y para difundir este triunfo. Y desde este momento debemos pedir abrir un ámbito de negociación para reformular la protección al desempleo de todos los trabajadores del campo, no sólo los de Extremadura y Andalucía.

La Mesa Tripartita de Salud Laboral, que, tal como conoció este Consejo, inició su trabajo el 14 de octubre, llegó el 30 de diciembre a un texto que contiene un principio de acuerdo ratificado posteriormente por las CEC de CC.OO. y UGT. Este acuerdo no va a ser ratificado mediante su «firma» convencional, sino comunicado en la próxima sesión de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo para, con posterioridad, buscar su instrumentación práctica en aspectos sustanciales en la Conferencia Sectorial que agrupa a representantes del Gobierno y de las CC.AA., de

cuyas competencias dependen gran parte de los desarrollos acordados. Es necesario hoy subrayar la importancia de nuestro trabajo en este frente y el valor del acuerdo y decir dos cosas. La primera, que el acuerdo contiene las materias reivindicadas conjuntamente por CC.OO. y UGT, y la segunda, que éste es un acuerdo que impulsa la creación de instrumentos jurídicos, técnicos y sindicales para operar en un campo que no se puede abandonar y sobre el que habrá que seguir ejerciendo toda la presión posible. Así, el próximo día 28 de abril, Día Internacional de la Salud en el Trabajo, deberemos organizar una movilización visible y unívoca ante los datos que evidencian que hay mucho que denunciar, reivindicar y trabajar. Las muertes por accidente laboral en el año 2002 han crecido un 8%, a pesar de que, por primera vez, se reducen los accidentes con baja.

El Acuerdo de la Mesa de Salud Laboral contiene una docena de compromisos de actuaciones que implican desarrollos ulteriores, pero desarrollos bloqueados largamente y largamente reivindicados por los sindicatos. Estos compromisos abarcan la continuidad de los planes de choque sobre las empresas de mayor tasa de siniestralidad laboral, la construcción de nuevos sistemas de información rápidos y precisos sobre accidentes mortales o el reforzamiento del sistema de vigilancia y control con habilitación de técnicos con funciones asimiladas a las de la Inspección de Trabajo, lo que permitirá ampliar en 750 personas los efectivos dedicados a visitar empresas con funciones inspectoras. También se han acordado reformas normativas, de la LPRL y de la LISOS, para asegurar los planes de prevención de riesgos en las empresas, la presencia allí de recursos preventivos, el perfil de las auditorías, etcétera, y el desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL sobre coordinación de actividades empresariales. Además, se adopta un texto sobre Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en las Empresas elaborado con la participación de los agentes sociales para incrustar la prevención de riesgos en la organización del trabajo. Se da un paso importantísimo en el control de las mutuas al crear un consejo tripartito encargado de diseñar los Planes de Actividades Preventivas y se acepta abrir una reflexión sobre la posibilidad de incluir a la representación sindical en los órganos rectores de las mutuas. Podemos aquí abrir camino a nuestra reivindicación de codecisión en la elección de la mutua por parte de la empresa. Se acuerdan planes de formación en prevención y la implantación de una nueva tarifa en la cotización a la Seguridad Social para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que, respetando el equilibrio financiero del sistema, permitan, con reducciones e incrementos, incentivar y desincentivar comportamientos y resultados empresariales diversos en materia de siniestralidad laboral. Además, el acuerdo contiene el compromiso que garantiza la continuidad de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y su financiación, la actualización de la lista de enfermedades profesionales, el incremento de la oferta de profesionales sanitarios y un compromiso de adecuación normativa sobre la representación de los trabajadores de las contratas y subcontratas y sobre el reconocimiento de las figuras de los delegados de prevención sectoriales y territoriales.

Para exigir el cumplimiento íntegro de nuestras reivindicaciones manifestamos nuestra asunción de estos compromisos y su desarrollo, porque en esta materia buscaremos todos los acuerdos operativos y no regatearemos empeños para implicar a todos los agentes en la lucha sin cuartel contra la mayor lacra laboral que padecen los trabajadores y trabajadoras españoles. Habrá que exigir diligencia en los desarrollos comprometidos, rapidez y rigor en su aplicación

y contrastar con los resultados estadísticos su eficacia para modificarlos o innovarlos. El Acuerdo de Salud Laboral es instrumental, porque diseña un nuevo arsenal de intervención y es muy valioso, porque las piezas que genera son largamente reivindicadas como imprescindibles aunque nunca suficientes. Sin el instrumental oportuno, es difícil intervenir.

Este Consejo Confederal debe también debatir sobre la propuesta de la CEC de suscribir el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). 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.

El Consejo Confederal conoce el fallido intento de las Confederaciones sindicales y empresariales de suscribir un acuerdo (que el Gobierno rechazó para lo que era obligado, su implementación jurídica) por el que se incrementaría en un valor del 0,1% la cotización de todos los trabajadores con contrato laboral (cuota obrera y cuota patronal) para constituir un fondo destinado a apuntalar el empleo en las empresas, actividades y comarcas gallegas más afectadas por la catástrofe –como dijimos siempre- evitable del *Prestige*. El Gobierno, en un gesto ininteligible de desprecio a una valiosa iniciativa del mundo del trabajo, y con una exhibición gratuita de prepotencia hizo inviable una muestra, de las muchas que ha dado la sociedad española, de solidaridad contundente con el pueblo de Galicia. Esta catástrofe también ha provocado otras iniciativas sindicales. Se reunió en A Coruña, los días 13 y 14 de diciembre, a iniciativa de los sindicatos portugueses, franceses y españoles integrados en la CES, un colectivo de cuadros sindicales y técnicos de la CES, la Federación Europea del Transporte, CC.OO. y UGT, CGT, CFDT y FO, UGT-P y CGTP-in, para tomar la resolución de dirigirse a las autoridades nacionales de todos los países de la UE y a las instituciones de la Unión demandándoles la puesta en vigor y aplicación de decisiones, directivas y reglamentos acordados y aprobados ya hace tiempo, como los popularizados como «paquetes Erika 1 y 2» y la adopción de nuevas medidas de prevención de catástrofes evitables si se refuerza la vigilancia de los buques, si se regulan adecuadamente la responsabilidad de administraciones, fletadores y armadores, si se rediseñan las rutas de navegación y su utilización, y si se crean instrumentos de salvamento y protección ante catástrofes como ésta.

El S.N. de CC.OO. de Galicia ha tomado muchas iniciativas y participa activamente en la Plataforma «Nunca máis». Y, como una gran mayoría social entre la que se encuentra toda la C.S. de CC.OO., no debe permanecer inactivo ni en la crítica más severa a la imprevisión, manipulación, falta de coraje y de competencia del Gobierno central y de la Xunta de Galicia ni en la propuesta de medidas para evitar otras catástrofes similares.

En el anterior Consejo Confederal analizamos con preocupación la realidad y las perspectivas de la gestión de las llamadas políticas activas, y en particular lo relativo a la Formación Continua. La sentencia del T.C. de 25 de abril de 2002 y otra posterior que resuelven recursos de inconstitucionalidad por conflictos de competencias promovidos por el Gobierno de la Generalitat de Catalunya y de la Xunta de Galicia exige la revisión y adaptación de ciertos aspectos de la gestión del III ANFC. CC.OO. y UGT hemos presentado un documento unitario para abordar la reforma requerida en una discusión entre Gobierno, CC.AA., asociaciones empresariales y sindicales, hoy por hoy bloqueada y sin mucha perspectiva de acuerdo. El bloqueo no es ni trivial ni irrelevante. La pretensión del Gobierno de utilizar la necesaria reforma de la gestión demandada por el TC para subvertir el actual modelo, dando a las empresas la potestad de administrar a su gusto «su» cuota de formación, desconfigura los pilares del modelo que defendemos (unidad de caja de cuota de formación profesional, control y transparencia en el uso, protagonismo de los agentes sociales, vinculación a la negociación colectiva, esta-

blecimiento de órganos de control, participación y con capacidad de propuesta, etcétera). Ya dijimos aquí que el sistema no goza de una alta tasa de legitimación ni de eficacia demostrada. Por ello habrá que rechazar cualquier propuesta que no entre en nuestros ejes (los expresados en el documento unitario) e intentar reforzar el carácter transparente y participativo de la gestión en todos los ámbitos. El modelo que se alumbra es la antítesis del que demanda la realidad, que pide más control y transparencia en la utilización eficiente de fondos públicos.

En el ámbito interno, hemos conocido la apertura de investigaciones sobre gestión de formación continua en planes promovidos por organizaciones de CC.OO. Desde la Secretaría Confederal de Formación se ha puesto en conocimiento de las organizaciones la información obtenida y se ha exigido comprobación de las actuaciones. Es responsabilidad de los órganos de dirección aclarar todas las actuaciones en esta materia y rendir cuentas de la limpieza de la gestión. En los próximos días debemos iniciar, con informes bien documentados, un trabajo de clarificación y depuración de las imputaciones que, en algunos casos, son graves.

Todas las organizaciones deben responsabilizarse del control de sus actuaciones y de las que realizan las entidades privadas que gestionan programas de FC. No hay excusa ni pretexto para una máxima autoexigencia.

La Confederación (CEC) demandó en su momento la elaboración por el Ministerio de Sanidad y Consumo de un proyecto legislativo de Coordinación y Calidad del SNS. Lo manifestamos públicamente con el respaldo de nuestra Federación de Sanidad. El Ministerio ha elaborado un anteproyecto que está siendo sometido a consultas y posibles modificaciones. Es un proyecto legal importantísimo al menos por dos aspectos: puede regular estándares generales que perfilen mejor información en el SNS y un catálogo universal de prestaciones sanitarias que garanticen cohesión y equidad y puede, sobre el principio de cooperación entre los SS.RR. de Salud, fomentar sinergias y mejoras de un SNS que nunca --por mor de la descentralización autonómica o por la existencia de capas sociales con distintas situaciones ante la salud-- puede perder su carácter de sistema único garante de la igualdad en el acceso de todos los ciudadanos a cada vez mayores prestaciones sanitarias.

La CEC aprobó una resolución sobre el «Año Europeo de las personas con discapacidad» en el que se aporta el compromiso de toda la C.S. de CC.OO. con la defensa de la promoción de los derechos y del impulso de acciones positivas para favorecer a este colectivo en los ámbitos laboral y social. La inclusión en el ANC 2003 de un epígrafe relativo a la integración laboral de los discapacitados, la propuesta de una Ley de Dependencia o la reivindicación en todos los ámbitos políticos y administrativos de legislaciones y prestaciones que refuercen la autonomía, la cualificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad es objetivo siempre de nuestro trabajo y más en este año singularizado como de las personas con discapacidad.

En los primeros días de este mes el ministro de Ciencia y Tecnología, Josep Piqué, se dirigió a los agentes sociales y económicos para proponer iniciar contactos, que arrancarán en los próximos días, con el fin de estudiar las posibilidades de lograr un acuerdo sobre mejora de la dotación tec-

nológica de las empresas como garante de incrementos de productividad del trabajo y de competitividad de nuestro tejido productivo. En la última reunión de este Consejo, el Informe General aprobado contiene datos y valoraciones de lo que venimos reiterando hace tiempo. O las empresas modifican su tendencia a abandonarse en un fallido modelo de competitividad que se sustenta sobre la contención de costes --sobre todo laborales-- y dinamiza la productividad del trabajo con mayor dotación en I+D, tecnología, cualificación y en mejora de la organización del trabajo o seguirá cayendo nuestro país hacia abajo en el ranking de la competitividad, como lo apunta lo negativo de nuestra balanza comercial. El ministro Piqué reconoce este problema en su comunicación verbal y es conocedor, y así lo expresa, de nuestro discurso fuertemente crítico con esta realidad. Conoce la caída en picado de la tasa de inversión empresarial a pesar de los buenos años de beneficios más que razonables. Conoce que el esfuerzo del presupuesto público es raquítico e insuficiente y que todas las previsiones de incremento del gasto público y privado para cumplir los objetivos de la Cumbre de Barcelona se han quedado sin cumplir.

Comprobaremos si esta llamada contiene intenciones sólidas y creíbles de abordar este asunto que debería haber sido --según nuestro criterio-- hace mucho tiempo objeto de tratamiento y concertación. Esto debería haberse, y así lo dijimos, puesto sobre la mesa en vez del tan manoseado «decretazo», sobre todo porque es por ese camino y no por el del «decretazo» por el que debe progresar el futuro de un empleo estable, seguro, cualificado y productivo que sostenga la competitividad de nuestro tejido empresarial y al tiempo nuestro modelo social. Ojalá esto tenga algún viso de seriedad. Llegamos tarde, pero es peor no llegar. Si no se trata más que de una maniobra de artificio electoral, lo denunciaremos y redoblabemos nuestras exigencias ahora que se nos abre esta puerta y este foco de atención de los medios. Coordinaremos con las Federaciones nuestra elaboración y propuestas.

La campaña de la CES en defensa de los derechos sociales en Europa, ya anunciada en nuestra anterior reunión, ha comenzado con la presentación de un memorándum a la ministra de Asuntos Exteriores y con la tirada masiva para su difusión por todas las empresas del tríptico «Nuestro futuro es el de Europa». El objetivo de conseguir que, tras el cierre del trabajo de la convención, se elabore un tratado constitucional que haga una Europa más democrática y ciudadana con garantías (Carta de Derechos Fundamentales como piedra angular de la Constitución europea, sistema europeo de relaciones industriales, definición de «Gobernanza Económica» como misión de la UE y la salvaguarda y promoción de los Servicios de Interés General y de sostenimiento del modelo social europeo y del avance hacia el pleno empleo de calidad). Esta campaña de la CES tiene un punto culminante en la fecha de 21 de marzo en el que se celebrará una jornada sindical europea para impulsar no sólo el debate, sino la sensibilización de los representantes políticos nacionales y europeos sobre los aspectos apuntados. La Secretaría de Política Internacional elaborará en los próximos días todo el programa de acciones que desarrollen esta campaña.

La cita del próximo 8 de marzo, día de la participación de la mujer, debe ser subrayada en las agendas sindicales.

También en el campo internacional es obligado que el Consejo Confederal, haciendo suya la Resolución de la CEC de 14 de enero de 2003, denuncie enérgicamente la nefasta y peligrosa actuación del Gobierno de EE.UU. que está al borde de provocar un conflicto armado de seguras consecuencias catastróficas en la vertiente humanitaria (sobre una población ya escarnejada y masacrada por las consecuencias para los más indefensos del bloqueo al régimen iraquí) y también en la económica, sobre todo para un continente europeo con su economía estancada y con una fuerte tasa de dependencia energética. Hay que contribuir a evitar un ataque a Iraq. Hay que contribuir a evitar una violación de la legalidad internacional. Hay que contribuir a fortalecer en la UE. las posiciones más racionales, que parecen por fin hegemónicas y que estos últimos días han sido expresadas con toda claridad por el canciller alemán y el presidente de la República francesa. Y hay que contribuir a aislar la actitud incomprensiblemente belicosa del Gobierno de Aznar que bordea el ridículo y al tiempo la irresponsabilidad. Por ello, el próximo día 15 de febrero se ha determinado por un conjunto de fuerzas políticas y sindicales y muchísimos colectivos sociales como una jornada europea contra la guerra, apoyada desde el ámbito sindical por la CES, cuyo Comité Ejecutivo, a propuesta de CC.OO. y UGT, aprobó hace meses una resolución en este sentido. También en los próximos días, tras unos contactos ya programados con UGT y fuerzas políticas de ámbito del Estado y evitando una dispersión de iniciativas, por mor de la necesaria masividad y visibilidad de esta resolución, todas las organizaciones confederales tendrán en su poder la agenda de preparación de esta movilización contra la guerra, el unilateralismo y la violación de la justicia y la legalidad internacional.

Este Consejo Confederal debe hoy, en un punto monográfico de discusión, aprobar el documento «sindicalismo y globalización» elaborado con la amplia participación de todas las estructuras y que es una buena sinopsis de nuestra valoración y de nuestros propósitos de acción sindical en el cuadro de unas relaciones económicas, políticas y sociales vistas a la luz de la globalización. Si queremos parar la guerra, si queremos sostener el modelo social europeo es porque queremos un modelo de globalización de los derechos que no sólo se reivindica en el FSM de Porto Alegre o en el FS de Florencia, sino cuando se establece determinada estrategia sindical para las relaciones industriales o para la reforma del sistema de protección social.

Tras una etapa de gran actividad sindical se ha cerrado satisfactoriamente un ciclo, el ciclo del «decretazo», y hemos obtenido, con movilizaciones asentadas en razones y en un aparato organizativo bien engrasado, una victoria y un crédito sindical evidentes. La victoria es la recuperación casi total de los derechos que se conculcaron y el crédito se refleja en nuestra afiliación y representatividad. El Acuerdo de la Función Pública y los Acuerdos de Salud Laboral son, sin duda, explicables por nuestra posición.

El panorama para la negociación colectiva está bien orientado para el 2003 con el ANC y la Secretaría Confederal de Acción Sindical, la de Empleo y la de la Mujer deben esforzarse por coordinar una campaña de negociación colectiva donde el empleo debe ser el objetivo más considerado. De la misma forma, el desarrollo de los acuerdos de salud laboral en la vertiente de negociación colectiva y en la de la normativa pendiente de diseñar es otro eje de trabajo seguro.

Pero debemos volcar gran parte del trabajo organizado de los cuadros de todas las organizaciones hacia el frente organizativo. Los incrementos afiliativos son apreciables, aunque en los últimos meses el crecimiento neto --que sigue continuamente-- se está produciendo con menos aceleración. Los resultados de EE.SS. nos sitúan en el cómputo dinámico a la mayor distancia de UGT de cuantas hemos registrado en ningún otro momento. Hemos invertido la situación a nuestro favor en varias CC.AA. y en ninguna rama ni territorio hemos retrocedido. Este periodo es clave por ser el de mayor renovación de delegados y delegadas. Por eso se pedirá un esfuerzo adicional no sólo para mantener la ventaja, sino para extender nuestra representación a nuevas empresas. Creemos que el plan de trabajo está bien concebido y ejecutado. Se están movilizando miles de cuadros con buen soporte informativo y de planificación. Debemos aprovechar el crédito evidente, la legitimidad que nos dan nuestras acciones y sus logros para implantarnos en nuevos campos, para incorporar más jóvenes y mujeres -cuya afiliación, como la de los inmigrantes, se ha redoblado- a las candidaturas de CC.OO. y a nuestros equipos de trabajo no sólo electoral. Todas las organizaciones confederadas deben de felicitar y agradecer a los cuadros sindicales por su trabajo y su esfuerzo.

Y debemos, quizás en la próxima sesión de este Consejo Confederal, debatir sobre propuestas para reforzar el trabajo afiliativo. Debemos adoptar unas pocas actuaciones iguales en todos los niveles, establecidas por acuerdo de toda la organización y convertirlas en práctica habitual y que vayan en una dirección fundamental: vincular a los afiliados a la estructura sindical de forma estrecha, responder a sus demandas modificando nuestra forma de trabajar diariamente para que se sientan cómodos y satisfechos de formar parte de CC.OO., una organización abierta, útil, dinámica y cada vez con mayor capacidad de intervención.

También debemos reforzar, con decisiones, el ámbito organizativo y, en concreto, consolidar nuestra presencia con medidas estructurales en lugares estratégicos como Euskadi, donde el valor de nuestra presencia requiere esfuerzo multiplicado.

Nuestras acciones han tenido no sólo la centralidad social de lo importante, sino también los resultados que se proponían. Con esto contraemos en este Consejo Confederal una gran responsabilidad. La de satisfacer día a día las expectativas de las personas que representamos en las empresas y en las instituciones. Por ello, tiene tanta relevancia haber cerrado bien un ciclo de duro conflicto social y abordar con decisión desde ahora el correlato organizativo: convertir, como se dijo siempre, en organización sindical las victorias en las luchas laborales.

José M^a Fidalgo Velilla
Secretario general C.S. de CC.OO.

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO CONFEDERAL DE CC.OO.

Orientaciones sindicales ante el actual momento político europeo

1. EL FUTURO DE EUROPA Y LA CONVENCIÓN

1. Sólo hace un año que, con la entrada en vigor del euro, Europa consiguió la unidad monetaria. Ahora, Europa se encuentra en pleno período constituyente. Además, se producirá la mayor ampliación conocida con el ingreso de 10 nuevos países. No sería exagerado afirmar que en los últimos diez años Europa ha avanzado más hacia su unidad que en los cuarenta años anteriores.

Esta aceleración hacia la unidad europea coincide con la necesidad cada vez más evidente de hacer frente a los retos de la globalización, en un mundo dominado por el hegemonismo de los EE.UU. que quiere imponer unilateralmente sus designios políticos e intereses económicos a través de su supremacía militar.

Sin embargo, seguimos lejos de la unión política. Europa no consigue tener una sola voz en el mundo y tener una política autónoma en relación a los EE.UU., como se demuestra otra vez, y de forma dramática, ante la crisis de Iraq.

Las instituciones europeas no funcionan adecuadamente para hacer frente a los nuevos desafíos. Hay que constatar que están alejadas de los ciudadanos, que hay falta de transparencia, que existe, en suma, un déficit democrático.

2. En el terreno económico y social, en la primavera de 2000 se acordó en Lisboa «*convertir a Europa en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible como más y mejores empleos, y con mayor cohesión social*». Han bastado, sin embargo, los primeros índices de bajo crecimiento para que peliegren los objetivos de Lisboa, que es de vital importancia mantener.

Coincidiendo con un cambio hacia la derecha en la orientación política de la mayoría de los gobiernos de la Europa de los quince, iniciada a finales de los 90 y sólo paralizada tras las elecciones suecas y alemanas, se han producido intentos de varios gobiernos de recortar los derechos sociales y laborales que han llevado a la convocatoria por los sindicatos de huelgas generales en Grecia, Italia, España y Portugal.

3. En este marco, para debatir sobre el *Futuro de Europa* y elaborar una propuesta de reforma de los Tratados de la UE se encuentra reunida la **Convención Europea**. Los próximos meses serán los más álgidos de su trabajo.

Se está decidiendo sobre sí o no a una **Constitución europea** que garantice con carácter supranacional los diversos tipos de derechos a la ciudadanía europea y a los habitantes procedentes de terceros países, quizá al mismo nivel que las constituciones nacionales. La **Unión Política**, su estructura y el reparto de poderes entre las distintas instituciones europeas y los estados. La profundidad de la **Europa Social**, y las bases comunes del **Modelo Social Europeo**. El modelo de crecimiento económico y la prioridad o no, en él, de los objetivos del pleno empleo y de la calidad de los empleos. Los derechos de negociación colectiva y huelga a nivel europeo. El diálogo social y su desarrollo. Los cauces de participación de los agentes sociales y de la ciudadanía, etcétera.

4. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha jugado un papel importante en el desarrollo y construcción de la UE, especialmente en los últimos años, impulsando siempre la unidad europea y sobre todo su política social. El papel de la CES en los últimos años se ha manifestado en un doble sentido.

Por una parte, la CES ha impulsado con éxito grandes movilizaciones que han superado con creces nuestras propias previsiones. Así ha ocurrido en Oporto (julio 2000), Niza (diciembre 2000), Bruselas (diciembre 2001) y Barcelona (marzo 2002). La CES y muchos de sus sindicatos también han participado en el movimiento de los que buscan una alternativa diferente al actual modelo que rige el proceso de mundialización, participando en los foros sociales mundiales de Porto Alegre y en el europeo de Florencia.

Al mismo tiempo que la CES ha desarrollado estas acciones, todos los observadores coinciden en resaltar el fuerte incremento de la participación de la CES en las instituciones europeas y en el desarrollo del diálogo social europeo. Prueba de esta participación institucional es que la CES forma parte, como observador con derecho de voz y de propuesta, de la Convención europea.

5. Los objetivos y propuestas básicos de la CES, que comparte CC.OO., ante la Convención sobre el Futuro de Europa son los siguientes:

Sí a la Constitución europea

La Carta de Derechos Fundamentales de la UE, aprobada en Niza (diciembre de 2000), debe formar parte de la Constitución.

La Constitución y los derechos en ella reconocidos han de ser vinculantes:

- Para los poderes públicos e instituciones europeas, que deberán someterse a la Constitución europea como norma suprema.
- Para todos los ciudadanos europeos, que podremos exigir el pleno ejercicio de nuestros derechos.

Los derechos de negociación colectiva y huelga han de ser reconocidos a nivel europeo.

□ Más Europa par alcanzar una verdadera unión social y política

La unión se ha de basar en la paz, la libertad, la democracia, el pleno respeto de los derechos fundamentales, la solidaridad y la justicia social, el pleno empleo de calidad, la cohesión social y territorial, en base al modelo social europeo, los servicios de interés general y una economía al servicio del conjunto de los ciudadanos.

La integración europea requiere necesariamente la unión social y el gobierno económico europeo como pasos hacia la plena unión política fundada en instituciones democráticas eficaces con pleno reconocimiento de los derechos civiles y sociales.

□ Pleno empleo de calidad

Ha sido en los últimos años y es el principal objetivo de la CES. Para conseguir el pleno empleo de calidad es vital que las autoridades europeas, las monetarias y las políticas, dispongan de los instrumentos que permitan alcanzar los objetivos de la estrategia de Lisboa.

□ La Europa social. La unión social de Europa se ha de basar en el desarrollo del modelo social europeo, que se caracteriza por:

- Un sistema de Seguridad Social público, contributivo, solidario, de reparto con niveles altos de protección social.
- Un sistema de relaciones laborales fundado en el diálogo social y la negociación colectiva, desde la autonomía de los agentes sociales.
- Unos servicios públicos y unos servicios económicos de interés general, de calidad y de acceso universal. La Carta que los regule debe incluirse en el nuevo Tratado.
- La existencia de instrumentos avanzados de información, consulta y participación de los trabajadores, tanto a través de los Comités de Empresa europeos como en los organismos de participación previstos en la legislación sobre la Sociedad Europea, que deben ser desarrollados. Tanto esta directiva como la de información y consulta deben ser traspuestas lo antes posible en todos los países de la UE.

□ Europa en el mundo

Aunque Europa no haya sido siempre ejemplo de civilización democrática, ahora debe ser un referente de paz, democracia y lucha contra la injusticia y la pobreza.

La emigración requiere actuar, por una parte, con una política europea de desarrollo sostenible en los países de origen, y, por otro lado, mediante una política europea de inmigración basada en el principio de integración y en la regulación común de los flujos migratorios.

Hay que definir jurídicamente e impulsar políticamente los instrumentos que permitan a la Unión Europea tener una política exterior y de seguridad común basada en el impulso de la paz, la democracia y la plenitud de los derechos humanos en el mundo, y la lucha contra la pobreza y la desigualdad que genera el actual modelo de relaciones económicas y políticas internacionales.

2. ORIENTACIONES PARA LA POLÍTICA EUROPEA DE CC.OO.

A las consideraciones anteriores hay que añadir las siguientes sobre la actitud del Gobierno español ante el actual debate europeo:

- Mantiene un perfil muy bajo en sus propuestas políticas, acompañándolo de ambigüedades, falta de transparencia y escasos deseos de promover debates parlamentarios y sociales amplios.
- En la Convención se ha colocado en el grupo de países más reticentes hacia el desarrollo de la Europa Social. El documento presentado por los gobiernos del Reino Unido, España y Estonia al grupo de trabajo de la Convención sobre la Europa Social no avanza en absoluto en esa dirección y es inaceptable.
- Se ha alineado de un modo vergonzoso con la política militarista agresiva de la Administración Bush, que pretende inaugurar en Iraq su doctrina estratégica de «guerras preventivas» decididas unilateralmente, debilitando la posición franco-alemana y contribuyendo, así, a hacer casi imposible que Europa adopte una posición común en el conflicto que evite la guerra y mantenga la legalidad internacional y el papel de su instrumento político, las Naciones Unidas.

Igualmente, hay que tener en cuenta la celebración, del 24 al 29 de mayo, en Praga, del X Congreso de la CES, así como de los congresos de algunas federaciones sindicales europeas.

Teniendo en cuenta todo ello, el Consejo Confederal de CC.OO. adopta las siguientes resoluciones:

1. Llamar a todas las organizaciones confederadas a participar activamente en la campaña de la CES en defensa de las propuestas que la Confederación europea ha hecho a la Convención Europea y de los derechos sociales en Europa. Dicha campaña, que en España se celebrará conjuntamente con UGT, tiene como acción más destacada la participación en la **Jornada de Acción Europea del 21 de marzo**, cuyas modalidades se determinarán próximamente.

2. Instar al Gobierno español a promover la transposición de las directivas sobre el Estatuto de la Sociedad europea y la participación de los trabajadores en ellas y la de Información y Consulta, negociando el proceso con los interlocutores sociales. En relación con la partici-

pación de los trabajadores en los organismos de gestión y control de las empresas, se pide a los órganos de dirección confederales que promuevan, junto con las organizaciones confederadas, una reflexión que conduzca a una orientación práctica sobre la participación de los trabajadores en la gestión y control de las empresas, más allá de las empresas que se constituyan como «sociedades europeas».

3. De cara al X Congreso de la CES, CC.OO. promoverá la culminación del proceso de reforma de sus estatutos, iniciado en el anterior congreso de Helsinki, en el sentido de fortalecer el carácter unitario de la Confederación Europea y de sus órganos de dirección, el desarrollo organizativo que permita avanzar hacia la consecución de un «sindicato europeo», así como la integración plena de las federaciones sindicales europeas en todas las estructuras de la CES. CC.OO. defenderá también que las resoluciones políticas contribuyan a impulsar la capacidad de acción sindical de la CES, a través de la negociación colectiva, el diálogo social y la movilización transnacionales, de cara a la construcción de un marco europeo de relaciones laborales.

El Consejo Confederal de CC.OO. considera que es necesario impulsar el mayor grado posible de información y participación de las organizaciones confederadas en la preparación del Congreso de la CES y coordinarlo políticamente con los congresos de las federaciones sindicales europeas.

Madrid, 28 de enero de 2003
Consejo Confederal de CC.OO.

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO CONFEDERAL DE CC.OO.

Hay que movilizarse contra la guerra

1. Durante los últimos meses, el Gobierno de Estados Unidos ha manifestado su voluntad unilateral de invadir Iraq para derribar el régimen de Sadam Husein. Desde distintos sectores de su Administración se han hecho públicos análisis y planes que incluían como alternativa política la imposición de una autoridad militar norteamericana y la revisión de las concesiones para extracciones petrolíferas realizadas a terceros países. No se ha ocultado el propósito de redefinir el mapa geopolítico de Oriente Medio, en consonancia con la nueva Estrategia de Seguridad Nacional del Gobierno de los EE.UU., con el objetivo primordial de controlar el petróleo del país que ocupa el segundo lugar en el mundo en cuanto a reservas conocidas.

La inclusión del concepto de «guerra preventiva», en la nueva doctrina estratégica del Gobierno de los EE.UU., y la arrogación del derecho de declararla unilateralmente, al margen de las decisiones de Naciones Unidas, suponen un hecho de una gravedad sin precedentes que comporta un retroceso de casi dos siglos en los esfuerzos para someter la diplomacia y la política internacional al derecho y al principio de relaciones pacíficas entre naciones.

Durante el mismo período, el Gobierno de los EE.UU. y, en menor medida, los de la Unión Europea y otras naciones desarrolladas han permitido que el Gobierno de Ariel Sharon continúe su brutal política represiva en los territorios ocupados de Palestina.

2. En su declaración ante el Consejo de Seguridad de NN.UU. (27-1-2003), los responsables de la Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (UNMOVIC) han declarado que no han encontrado pruebas de que Iraq posea armas químicas y bacteriológicas en condiciones de utilizarse y que necesitan más tiempo para continuar con las inspecciones. Por su parte, los responsables del Organismo Internacional de la Energía Atómica han afirmado que no existe ninguna prueba de que Iraq desarrolle un programa de armamento nuclear y que, tras nuevas inspecciones, podrían certificarlo.

Sin embargo, el secretario de Defensa de los EE.UU., Donald Rumsfeld, en unas declaraciones sin precedentes, ha descalificado a Alemania y Francia porque sus máximos responsables políticos han exigido que cualquier intervención en Iraq se realice bajo el mandato de NN.UU. y tras la verificación de que hay un incumplimiento cierto por parte de Iraq de las condiciones impuestas sobre armas de destrucción masiva.

Por otro lado, EE.UU. y Gran Bretaña continúan con su despliegue bélico en el Golfo Pérsico y están cerca de culminar la constitución de una gran fuerza ofensiva para iniciar la invasión.

3. El régimen de Sadam Husein se caracteriza por su represión contra toda fuerza de oposición, y en particular contra los kurdos y los chiítas como lo reflejan todos los informes de Amnistía Internacional. Nuestra oposición a la guerra está unida a la denuncia del régimen dictatorial de Iraq. La principal amenaza de Sadam es hoy contra su propia población. Por ello sería necesario complementar las inspecciones de armas con la vigilancia del cumplimiento de los derechos humanos y el apoyo a una salida democrática a la dictadura iraquí, que no incluyera medidas que han llevado al hambre y a la falta de medicamentos al pueblo de Iraq.

En todo caso, conviene recordar el apoyo de EE.UU. y otras naciones europeas al régimen de Sadam Husein durante los ochenta frente a Irán, y el doble rasero que lleva a tratar como gobiernos amigos a otras dictaduras.

4. Teniendo en cuenta estas consideraciones, esta guerra con la que se amenaza es injusta e innecesaria. Existen otros medios para controlar el desarme del Gobierno iraquí. El expansionismo del régimen iraquí está muy debilitado y tampoco hay indicios convincentes de que posean armas biológicas, químicas o nucleares con capacidad de destrucción masiva. Un ataque a Iraq no sería un acto legítimo de autodefensa sino el primer ejemplo de la doctrina de la «guerra preventiva» defendida por Bush que supone un vuelco antidemocrático de las relaciones internacionales.

5. La guerra no producirá un mundo más seguro ni ayudará a combatir el terrorismo internacional. Incluso podría hacer progresar las tendencias fundamentalistas. Por el contrario, para combatir este fenómeno debería comenzarse, entre otras cosas, por encontrar una solución al conflicto israelo-palestino deteniendo el belicismo de Sharon, garantizando los derechos del pueblo palestino e impulsando la creación de un Estado palestino sobre el conjunto de los territorios ocupados.

Una intervención militar en Iraq producirá un agravamiento de la situación económica internacional que el actual clima prebélico está deteriorando en paralelo al alza de los precios del petróleo.

Pero, por encima de todo, consagrará en el terreno más peligroso de todos, el de la guerra, una forma imperial de ejercer la hegemonía por parte del Gobierno de los EE.UU., de la que ya ha dado sobradas muestras en otros campos, incompatible con la construcción de un mundo basado en el derecho y en los principios democráticos.

6. Sólo desde la coherencia en la conducta de las naciones democráticas y las instituciones internacionales, y siempre dentro del respeto a la legalidad internacional y los derechos humanos, se debe afrontar la resolución de los conflictos internacionales.

No podemos asistir pasivamente al desprecio y torpedeo de las instituciones internacionales: la pretensión del Gobierno estadounidense de estar por encima de las normas y acuerdos internacionales deteriora la legitimidad de estas instituciones, coloca bajo sospecha sus pro-

nunciamientos y constituye un obstáculo insalvable para avanzar hacia un gobierno democrático del mundo.

El movimiento sindical internacional debe comprometerse en el fortalecimiento y democratización de las organizaciones internacionales y en primer lugar del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

7. El hecho de que la Unión Europea no actúe con una política común que sirva de freno a la inaceptable y peligrosa política del Gobierno de los EE.UU. es un hecho lamentable que pone en peligro la capacidad futura de Europa para tenerla, justo en el momento en que la Convención va a definir su futuro y se va a producir una ampliación que hará más difícil su gobierno.

Mientras que los Gobiernos de Francia y Alemania han expresado con claridad las bases mínimas para establecer una posición común europea a favor de la paz y el respeto al derecho internacional, el Gobierno español hace declaraciones que lo alinean de un modo vergonzosamente subordinado con el Gobierno de Bush, sin tener ninguna capacidad para condicionarlo. Y esto lo hace en contra de la opinión de la sociedad española, que en su inmensa mayoría está en contra de la guerra y sin que el presidente Aznar haya comparecido ante el Parlamento para defender la posición de su Gobierno.

8. Ante la gravedad de la situación, el Consejo Confederal de Comisiones Obreras, reafirmando su compromiso con la paz y por la consecución de un orden económico y político internacional más justo y democrático, hace un llamamiento a los trabajadores y las trabajadoras españoles para que se movilicen a favor de la paz y para evitar una guerra injusta.

De acuerdo con UGT, CC.OO. llamará el próximo 15 de febrero a participar en las manifestaciones masivas que se realizarán, con ese objetivo, en las principales ciudades españolas y que se convocarán conjuntamente con otras organizaciones políticas y sociales democráticas. El 15 de febrero es la fecha que fue propuesta por el Foro Social Europeo de Florencia para realizar la Jornada Europea por la Paz, por lo que en las principales ciudades europeas se celebrarán manifestaciones en las que participarán numerosas centrales sindicales del continente.

Al mismo tiempo, el Consejo Confederal renueva su petición a la CES y a la CIOSL para que refuercen sus posiciones a favor de la paz y en contra de la intervención militar en Iraq y llamen a sus afiliadas a movilizarse activamente a tal fin.

Madrid, 28 de enero de 2003
Consejo Confederal de CC.OO.

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO CONFEDERAL DE CC.OO.

Conflicto de Sintel y su posterior desarrollo

Tras varios meses de conflicto, cuya máxima expresión la constituyó la acampada llevada a cabo por los trabajadores en el Paseo de la Castellana de Madrid, el día 20 de julio de 2001, el Gobierno presentó una propuesta de plan global de actuaciones que debía ser aceptada o rechazada antes del 31 del mismo mes.

Después de un análisis riguroso de la misma y pese a una precipitada descalificación de aquélla por parte del Comité Intercentros (que manifiesta que sólo aceptarían la recolocación de la totalidad de la plantilla en Telefónica), el Comité Federal de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., en su reunión extraordinaria del 23 de julio, aprueba por unanimidad la propuesta ofertada por el Gobierno. De esta aprobación es plenamente conocedora la Secretaría General de la Confederación que, en total coordinación con la Federación Minerometalúrgica y siempre a instancias de ésta, viene realizando, junto con la Federación de Comunicación y Transporte y la Sección Sindical de Telefónica, todo tipo de gestiones con el fin de contribuir a encontrar una salida positiva a la problemática que afecta a los trabajadores que protagonizan el conflicto.

Las medidas propuestas por el Gobierno en aquella propuesta hacen referencia a la posición de las Administraciones Públicas en el proceso de quiebra, a la agilización de las actuaciones del FOGASA, a las recolocaciones en empresas contratistas de Telefónica, a las prejubilaciones, a los requisitos para acceder a la prejubilación, y a la promoción de la incentivación económica de aquellas personas que no puedan acceder a las medidas anteriormente planteadas.

El día 3 de agosto de 2001, y tras las debidas garantías ofrecidas al Gobierno, en cuanto a la aceptación de la propuesta, por parte de la Federación Minerometalúrgica y por la Confederación, el Consejo de Ministros ratifica la propuesta e informa de la decisión a la Presidencia del Congreso de los Diputados a través de un comunicado del ministro de la Presidencia.

Ese mismo día y después de conocida la decisión del Gobierno, los trabajadores de Sintel en presencia de todas las organizaciones sindicales de la empresa, del secretario general de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y del secretario general de la Confederación Sindical de CC.OO., aprueban en asamblea general, por una amplísima mayoría, la propuesta del Gobierno y desde ese mismo momento se activan todas las actuaciones que derivan de dicha aceptación. Se comienza el levantamiento del campamento y la Junta Directiva de la Asociación, que a los efectos del acuerdo se creó, inicia los trabajos imprescindibles para el desarrollo del acuerdo.

Entre éstos tienen especial relevancia las actuaciones que llevan a cabo ante la Dirección General de Trabajo, ante Telefónica y ante las empresas que contratan con aquélla y que han de dar

cumplimiento al capítulo de recolocaciones, capítulo que incluye el compromiso de colocación de 800 trabajadores con contrato indefinido y garantía de residencia.

Las acciones desarrolladas como consecuencia de la resolución del conflicto están creando así un precedente de indudable valor, que debiera ser útil en la búsqueda de un marco legal que permitiera afrontar mejor este tipo de situaciones.

Tras la primera ronda de reuniones con empresas del sector para conocer qué oferta de empleo hacen, el día 11-10-2001 se constata que existen 670 ofertas de empleo distribuidas entre las siguientes empresas:

RECONSA-RETESA	46
SEIRT	20
ITETE	351
LITEYCA	30
ISOLUX WAT	30
COBRA	34
BAZACO	24
ABENTEL	60
ELECNOR	20
DRAGADOS	25
COMFICA	15
TELECO	15

Por estas mismas fechas, miembros relevantes del antiguo Comité de Empresa comienzan a divulgar entre los trabajadores afectados que existen grupos empresariales, que han contactado con ellos, que están interesados en la compra de la empresa y que ante ello consideran conveniente frenar el proceso de recolocaciones previsto en el acuerdo y optar por un proyecto que mantenga a todos juntos.

Esta actitud se muestra más claramente el 29-10-2001 en una nota de prensa del antiguo Comité Intercentros que da cuenta de la decisión de iniciar negociaciones con la empresa rusa Televik; y se concreta con la firma de un acta ratificando el inicio de negociaciones entre ambas partes el día 12-11-2001.

La actitud anteriormente referida y las concreciones que va teniendo, ponen en riesgo los acuerdos inicialmente referidos puesto que levantan enormes suspicacias y notables interrogantes entre las demás partes concernidas por el acuerdo. Partes que, a su vez, son conocedoras privilegiadas de la falta de solvencia del proyecto de Televik, pues no en vano la viabilidad de éste depende íntegramente de decisiones que han de adoptar aquéllas.

Todo ello lleva a que dicha inquietud se le traslade al Consejo Confederal que, en su reunión del 15-11-2001, aprueba el informe que al mismo presenta el secretario general y en el que, sobre este asunto, se dice textualmente lo siguiente:

*«Los primeros días de agosto se consiguió una solución esperada, satisfactoria y justa para el colectivo de los **trabajadores de Sintel**. Este conflicto mereció la intervención de todas las estructuras de la Confederación y el apoyo de todas las organizaciones confederadas. Conseguimos implicar al Gobierno y a la Compañía Telefónica en una salida que incluye condiciones dignas para los que abandonen el empleo y una perspectiva de recolocación cierta para el resto de los trabajadores. Este acuerdo fue ratificado por el colectivo de forma unánime y respaldado por el Consejo de Ministros, precedente no desdeñable. Este acuerdo, en su integridad, tiene todo el respaldo no sólo de la Federación Minerometalúrgica sino de la C.E.C. que participó activamente en su gestión. Y ahora, cuando parece que algunas dificultades, creo que de comprensión, pueden obstruir la realización con fluidez de lo acordado, parece conveniente que el Consejo Confederal emplace a trabajar en la línea acordada a los afectados y a las organizaciones que los encuadran. Otra salida, fomentada por dudas o expectativas falsas, sólo significará la fractura del acuerdo y graves consecuencias para el futuro de cientos de trabajadores, en su inmensa mayoría afiliados a CC.OO. Tras un conflicto tan duro, de salida tan difícil, la apuesta de CC.OO. inequívoca, arriesgada y fructífera no puede ser ni infravalorada ni escamoteada. El sindicato lucha por buscar soluciones, sabe lo que acuerda, consigue el refrendo de los afectados y luego responde de lo acordado y exige a todos su cumplimiento.»*

Esta exigencia de cumplimiento de lo acordado no es atendida por el antiguo Comité Intercentros, quien el 30-11-2001 emite un nuevo comunicado de prensa conjunto con Televik acerca de las negociaciones que ambas partes venían realizando.

Esta misma actitud se evidencia aún más con la celebración el 11-12-2001 de una asamblea general de socios promovida por miembros de la junta directiva en contra de la decisión de aquélla y en la que se producen importantes modificaciones estatutarias.

Mientras tanto, las empresas contratistas continúan realizando diversos requerimientos ante la Asociación y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., advirtiendo de la urgencia que tienen de iniciar los procesos de selección. Estas quejas y requerimientos son conocidos por la Dirección General de Trabajo, que lo hace notar al tiempo que, con fecha 3-12-2001, notifica la resolución por la que se conceden a instancias de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y de MCA/UGT doce mil ciento trece millones ochocientos diecisiete mil novecientos cuarenta y dos pesetas (12.113.817.942.- pts.) en ayudas extraordinarias a 470 trabajadores del expediente de prejubilación AE-49/01.

Igualmente Telefónica, en carta dirigida al secretario general de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. el 4-12-2001, advierte del nulo resultado que dan las actuaciones de las empresas dispuestas a participar en la recolocación y afirma que es necesario cubrir la totalidad de las ofertas realizadas dentro del mismo mes de diciembre. De lo contrario, se indica en la carta, darán por cumplido el compromiso establecido en los acuerdos del 3 de agosto.

El 19-12-2001, en nota de prensa, la Dirección General de Trabajo abunda en esta argumentación, al igual que lo hace el secretario general de Empleo en carta dirigida al secretario general de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. el día 21-12-2001.

Pese a todo ello y a los esfuerzos realizados por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. a través del envío de cartas, etc., la situación sigue bloqueada como consecuencia de la actitud y de la actividad desplegada por el antiguo Comité Intercentros que sigue apostando por otra salida que, como se podía comprobar en la carta que con fecha 18-1-2002 Telefónica remite a Televik y como se ve al día de hoy, resultó a todas luces inexistente.

El día 8 de marzo de 2002, la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. recibe de Telefónica comunicación de las distintas cartas enviadas a los trabajadores por las empresas, así como relación nominativa de las personas contactadas, burofax con acuses de recibo, etc. y respuestas dadas por aquéllas; y el día 13 del mismo mes de marzo dicha compañía comunica al secretario general de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. que las ofertas realizadas por las empresas contratistas, por comunicación directa a los trabajadores, y a pesar de estar ya fuera de los plazos comprometidos y del retraso en el proceso de adjudicación del contrato con los suministradores para facilitar la recolocación de los trabajadores de SINTEL, no han tenido, en su práctica totalidad, una respuesta positiva por parte de éstos, lo que les obliga a dar por cumplido el compromiso adquirido con las Federaciones sindicales y con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Manifiesta, no obstante, la voluntad de atender aquellas situaciones que impliquen un cambio de posición siempre que ello se haga con cierta inmediatez, etcétera.

A la vista, pues, del proceso aquí referido y ante los clarísimos intentos de utilizar el conflicto como un factor deslegitimador del sindicato que a su vez ha visto cómo desde el antiguo Comité Intercentros con su actitud (irresponsablemente avalada por personas relevantes pertenecientes al sindicato) se ha atentado contra su capacidad de interlocución, su credibilidad y su capacidad de compromiso, el Consejo Confederal de la Confederación Sindical de CC.OO. da por cumplidos los compromisos adquiridos por las partes en los acuerdos aprobados el 3 de agosto de 2001; e insta a la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. a atender, si ello fuera posible a través de las relaciones habituales con cualquier empresa, aquellas peticiones individuales de recolocación que aún le pudieran llegar; y exige del conjunto de las organizaciones y estructuras de toda la Confederación una actitud firme de rechazo ante los intentos que puedan nuevamente surgir de deslegitimación de las actuaciones llevadas a cabo en este asunto.

Madrid, 28 de enero de 2003.

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003

ANC 2003

Madrid, 30 de enero de 2003

Índice

Capítulo I. Balance y consideraciones generales	33
Capítulo II. Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal	37
1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional	37
2. Ámbito temporal	37
3. Comisión de Seguimiento	37
Capítulo III. Consideraciones sobre la competitividad y el empleo	39
1. Debilidad económica internacional	39
2. La economía española	40
3. Inflación y competitividad	40
4. Empleo y estabilidad	41
5. Inversión y productividad	42
Capítulo IV. Criterios en materia salarial	44
Capítulo V. Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo	46
1. Criterios generales	46
2. El empleo	48
2.1. Empleo y contratación	48
2.2. Flexibilidad y seguridad en el empleo	50
2.3. La formación permanente y el desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales	52
2.4. La igualdad de trato en el empleo	53
Capítulo VI. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	54
Capítulo VII. El teletrabajo: el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo	57
Capítulo VIII. Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo	60
Capítulo IX. Criterios generales del procedimiento negociador	63
Anexo. Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo	65

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