

13 Cuadernos de
información sindical
2010

Gua der nos

**Acuerdo para el Empleo
y la Negociación Colectiva
2010, 2011 y 2012**



Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Autor: Secretaría Confederal de Acción Sindical

Número 13 • Nueva etapa

© Madrid, enero 2010

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-13718-2010

Impreso en papel reciclado 

Índice

El Consejo Confederal de CCOO ratifica el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012	4
Valoración sindical del acuerdo	7
Naturaleza jurídica y ámbito funcional	7
Ámbito temporal	7
El empleo y su estabilidad	7
La determinación de los incrementos salariales	8
Compromisos de negociación en otras materias	10
Texto íntegro del acuerdo	13

El Consejo Confederal de CCOO ratifica el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

El 9 de febrero de 2010, el Consejo Confederal de CCOO, reunido en sesión extraordinaria, ratificó la propuesta de firma del preacuerdo alcanzado entre las confederaciones sindicales CCOO y UGT y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME para establecer un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012.

En su informe ante el Consejo Confederal, el secretario general, Ignacio Fernández Toxo, hizo referencia a las intensas negociaciones mantenidas en este último mes con las organizaciones empresariales, que se iniciaron a principios del mes de diciembre, a raíz de las decisiones tomadas en los dos últimos Consejos Confederales del pasado año, en donde se marcaron como objetivos prioritarios desbloquear la negociación colectiva, empantanada a lo largo del año 2009, e impulsar el diálogo social bipartito y tripartito.

La negociación con las organizaciones empresariales en torno a los criterios para la negociación colectiva, mediante un acuerdo de vigencia plurianual, dio como resultado el preacuerdo sobre el que el Consejo Confederal debía pronunciarse.

En el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, a partir de un análisis compartido de la crítica situación económica y del empleo, se establecen los criterios y orientaciones que deben seguirse en la negociación de los convenios colectivos de estos próximos años para centrar los esfuerzos en el mantenimiento y la recuperación del empleo, la reducción de la temporalidad injustificada y en el crecimiento moderado de los salarios, proponiendo incrementos salariales progresivos a lo largo del periodo y garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo mediante cláusulas de garantía salarial, en los términos que determinen las partes firmantes de los convenios.

También encomienda a la Comisión de Seguimiento del acuerdo la función de acordar, durante la vigencia del mismo, criterios y orientaciones para trasladar a la negociación colectiva en torno a materias como: igualdad de trato y oportunidades; seguridad y salud en el trabajo; responsabilidad social de las empresas; previsión social complementaria; formación y cualificación profesional.

En la Disposición Adicional Única, las confederaciones empresariales y sindicales se

comprometen a iniciar, a partir de la firma del acuerdo y durante un periodo de seis meses, una negociación bipartita sobre diversas materias; entre ellas, la reforma de la negociación colectiva, en relación a los instrumentos que configuran el actual sistema: estructura y articulación, ámbitos, sujetos legitimados, contenidos, etc.; la revisión del Acuerdo de Empleo suscrito en 2006; las medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas; los expedientes de regulación de empleo y de reducción temporal de la jornada, etc.

Estas son las materias que deben ser objeto de la negociación bipartita, y que las organizaciones sindicales y empresariales priorizamos independientemente de la iniciativa del Gobierno o del traslado de alguna de ellas al escenario tripartito de negociación, a excepción de la reforma de la negociación colectiva, respecto a la cual las confederaciones sindicales y empresariales se reafirman en mantener el carácter de negociación bipartita.

Ignacio Fernández Toxo solicitó al Consejo Confederal la ratificación de la firma del acuerdo, manifestando que ésta posibilitará que se pueda abrir un escenario razonable de negociación tripartita, desde la iniciativa de la Comisión de Seguimiento del Diálogo Social y desde la propia iniciativa del Gobierno, para centrar todos los esfuerzos en establecer acuerdos en torno a las estrategias y medidas que deben ponerse en marcha para la recuperación de la economía y del empleo, y la protección de las personas más afectadas por la crisis.

Con posterioridad al debate, el secretario general de CCOO puso de manifiesto que el apoyo expresado por parte de todas las organizaciones a la firma del acuerdo guarda una lógica coherencia con las resoluciones que se han ido aprobando en los anteriores Consejos Confederales, donde se definieron los objetivos del sindicato en materia de negociación colectiva; siendo ahora el momento de rentabilizar el grado de homogeneidad que la organización ha conseguido, que obedece a convicciones profundas en torno a las estrategias y objetivos esenciales, para salir a proyectar con muchas más garantías de éxito las posiciones y propuestas del sindicato en la defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores, y de los intereses generales de la población.

El Consejo Confederal de CCOO aprobó el informe del secretario general y la propuesta de firma del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, con un solo voto en contra.

Valoración sindical del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012

Naturaleza jurídica y ámbito funcional

El acuerdo firmado por las confederaciones sindicales CCOO y UGT y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, el pasado 9 de febrero, es de naturaleza obligacional, y por ello son las confederaciones firmantes quienes asumen directamente los compromisos suscritos y quienes establecerán con sus respectivas organizaciones los mecanismos más adecuados para que éstas, en el marco de la autonomía de las partes que negocian convenios y acuerdos colectivos, ajusten sus planteamientos y actuaciones para la correcta aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el acuerdo interconfederal en consonancia con las características y circunstancias específicas de los sectores y las empresas.

Ámbito temporal

La vigencia del acuerdo firmado es de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

La necesidad de dotar de una vigencia plurianual a los criterios y orientaciones para la negociación colectiva ha sido intensamente reclamada por CCOO, desde antes incluso del inicio de las negociaciones, en consideración a la importancia de hacer frente a un periodo de crisis que, en sus principales efectos sobre la población asalariada (desempleo, precariedad, empeoramiento de las condiciones de trabajo...), no presenta visos de superación plena en el corto y medio plazo.

El empleo y su estabilidad

El mantenimiento y la recuperación del empleo, junto con la reducción de la temporalidad injustificada, son uno de los ejes prioritarios de la estrategia de CCOO y, por ello, son un objetivo central de este acuerdo.

En relación al empleo y su estabilidad, el acuerdo recomienda que en los convenios colectivos se debe promocionar la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad –eliminando la injustificada–; el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades en el mismo; usar de forma correcta las diferentes modalidades de

contratación y evitar el encadenamiento de contratos; potenciar, en las actividades discontinuas o estacionales, el contrato fijo discontinuo; defender la utilidad de la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, entre otras medidas.

Para impulsar el empleo juvenil, también se propone fomentar la contratación de jóvenes, impulsando los contratos formativos, favoreciendo su incorporación definitiva en la empresa, garantizando el cumplimiento efectivo de los objetivos formativos y la información sobre las prácticas no laborales (becas).

Otras propuestas incluidas en este capítulo están dirigidas a potenciar los derechos de información en los procesos de subcontratación de actividades y en los de reestructuración empresarial; potenciar un empleo más productivo a través de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, de la innovación y desarrollo tecnológico; impulsar mecanismos de flexibilidad interna en la empresa, como contrapunto a los ajustes de empleo o a la flexibilidad externa.

Los objetivos y orientaciones pactadas en este capítulo del acuerdo interconfederal siguen las pautas contempladas en el documento de Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical aprobado en diciembre de 2009 por el Consejo Confederal de CCOO, y en dicho documento se pueden encontrar indicaciones muy precisas para abordar el tratamiento de estos objetivos en las mesas negociadoras, así como en los documentos aprobados por las organizaciones federales y territoriales de CCOO; por lo que es aconsejable que las propuestas sindicales para la negociación y aplicación de convenios y acuerdos colectivos, partiendo de los contenidos pactados con las organizaciones empresariales en el acuerdo interconfederal, los desarrollen, según las características de los sectores y empresas, teniendo muy en cuenta los documentos de criterios de CCOO.

Por otra parte, en estos momentos en que está abierta la negociación sobre mercado de trabajo en el ámbito del diálogo social tripartito, y aparecen en la mesa o fuera de ella propuestas empresariales y desde otras instancias que pretenden reducir el coste y la protección de ciertas modalidades de contratos que se dirigen especialmente a jóvenes y a mujeres, es necesario que se preste especial atención a desarrollar y mejorar los elementos de la contratación susceptibles de abordarse en la negociación colectiva y al seguimiento que sobre la contratación debe hacerse desde la acción sindical cotidiana para eliminar las prácticas abusivas, discriminatorias o en fraude de ley.

La determinación de los incrementos salariales

Las organizaciones firmantes declaran, en el acuerdo, su intención de llevar a cabo una política de *crecimiento moderado de los salarios* que permita el mantenimiento y recuperación del empleo y que contribuya a la recuperación económica.

Con esta premisa, las referencias establecidas para la determinación de los *incrementos salariales* son las siguientes: para el año 2010 hasta el 1%; para 2011 entre el 1% y el 2%, y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%. Los criterios para determinar los incrementos deberán ser objetivos y tener en cuenta las realidades específicas de cada sector o empresa.

Las organizaciones firmantes del acuerdo someten a la consideración de las partes negociadoras de los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales para los años comprendidos en este periodo que, desde su plena autonomía, valoren la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales del acuerdo interconfederal, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

La *cláusula de garantía salarial*, que en otros acuerdos interconfederales se deja a su concreción en el marco de cada convenio, en esta ocasión no toma como referencia el IPC porque no ha sido posible alcanzar un consenso con las organizaciones empresariales para que se situara en el objetivo de inflación del Banco Central Europeo. Por ello, para los convenios que se firmen o renueven a partir de este acuerdo, la referencia para activar la cláusula de garantía se sitúa en la diferencia entre el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en este periodo, adecuándose temporalmente en función de lo que pacten las partes negociadoras de cada convenio.

Las confederaciones sindicales no compartimos que no existiera una referencia al objetivo de inflación, y por ello nos centramos en construir el abanico de incremento salarial que va desde el 1% en 2010 al 2,5% en 2012. Esa ha sido la lógica con la que se ha construido la propuesta salarial; no se puede tomar como referencia lo existente en acuerdos anteriores, porque no hay acuerdo con relación a esto, y no lo hay porque el Gobierno ha optado por otra vía: la de no identificar un objetivo de inflación concreto.

No obstante, como bien expone la nota sobre IPC previsto para 2010 del Gabinete Jurídico Interfederal de CCOO del pasado 2 de febrero¹, "... el IPC previsto por el Gobierno no es un concepto jurídico etéreo o indeterminado, sino que es un concepto jurídico concreto y perfectamente determinado, deducible de la aplicación de normas legales". Se refieren a continuación las normas legales aplicables, en concreto el art. 48, punto 1, de la Ley General de Seguridad Social; el art. 27, punto 1º, del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, y el art. 44, en sus apartados 1 y 2, de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010, donde se recoge un incremento del 1% para la revalorización de las pensiones de Clases Pasivas y de las pensiones del Sistema de Seguridad Social.

¹ Este documento se puede localizar en la web de la CS de CCOO, Área de Acción Sindical/Negociación Colectiva/Informes, http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Accion_Sindical:Negociacion_colectiva.

Por otra parte, para poderse acoger a la *cláusula de inaplicación del régimen salarial* en los convenios de ámbito superior al de empresa, las empresas deberán seguir el procedimiento previsto en el convenio y ponerlo en conocimiento, con carácter previo, de la comisión paritaria del convenio, justificando las razones económicas por las que se pretende tal inaplicación y exponiendo las razones de empleo, los compromisos que en tal materia debe adquirir, el plan de retorno a la aplicación del convenio y los mecanismos de información para su verificación.

La política salarial ocupa un lugar central en la negociación colectiva, a través de la cual CCOO trata de garantizar el nivel de las rentas salariales de la población asalariada; la mejora de los salarios, especialmente de aquellos que están situados en parámetros muy por debajo de la media; la eliminación de diferencias discriminatorias en la retribución; la promoción económica ligada a la cualificación o al desempeño de funciones; la creación y mejora de retribuciones derivadas a futuro, como los sistemas de previsión social complementaria; etc.

Para CCOO, el objetivo de preservar el empleo puede anteponerse, en determinadas circunstancias, al cumplimiento del incremento salarial pactado, si la reducción o aplazamiento del mismo en un año determinado es el resultado de la negociación y acuerdo en la empresa, y la conformidad de las organizaciones firmantes del convenio de aplicación.

La indicación contemplada en el acuerdo interconfederal en relación a convenios colectivos firmados con antelación a este acuerdo y cuya vigencia se extienda a lo largo de algunos de los años de éste, para que las partes negociadoras contemplen la posibilidad de adaptar los contenidos pactados en los convenios a lo establecido en el acuerdo interconfederal, debe ser entendida siempre en el marco de la voluntariedad y consenso de las partes negociadoras, desterrando cualquier práctica impositiva; a la existencia de causas que lo justifiquen, y al equilibrio de los contenidos que puedan revisarse (la protección y promoción del empleo deben guardar relación directa con hipotéticas modificaciones del incremento salarial inicialmente pactado o de otros contenidos del convenio).

Compromisos de negociación en otras materias

Lo que se desprende tanto de los contenidos establecidos en el acuerdo como de los compromisos de negociaciones inminentes y futuras, y en especial en lo que concierne a la reforma de la negociación colectiva, implica un gran reto y un ingente trabajo por delante, que requerirá del máximo esfuerzo colectivo, cohesión e implicación del conjunto de las organizaciones del sindicato.

Venimos reclamando un nuevo modelo económico al que se tiene que corresponder con un nuevo marco de relaciones laborales, particularmente en todo el alcance que tiene la negociación colectiva. Hay varios objetivos centrales que deben ser abordados en la reforma: ampliar la cobertura, ya que entre el 20 y el 25% de los trabajadores y trabajadoras de este país no tienen convenio; ampliar la eficacia de los convenios sectoriales, articular mejor la negociación colectiva entre los diversos ámbitos de negociación, establecer reglas más precisas de concurrencia.

En lo que concierne a la reforma de la negociación colectiva, hay que tener muy presente que esta reforma se puede producir por la vía de los hechos o por la vía del acuerdo. Son lógicas las cautelas que se expresan en el debate sindical; unas cautelas que se han manifestado ya en el pasado, cuando no teníamos ni esta composición parlamentaria ni esta situación económica. Sin obviar ni minimizar las dificultades que entraña la negociación sobre esta materia, debemos prepararnos activamente para aprovechar esta nueva oportunidad de alcanzar acuerdos sólidos para reducir los déficit, mejorar la eficacia y modernizar los elementos del sistema que presentan muestras de obsolescencia.

Tenemos que plantearnos cómo se especializan, se articulan y se complementan los diferentes ámbitos de negociación colectiva y también tenemos que intentar que los mecanismos de flexibilidad interna primen sobre la flexibilidad externa. La llave para esto es el papel del sindicato en la empresa, y claro que tendremos que hablar de modelo representativo, y que tendremos que hacer algún ajuste en este terreno, pero no podemos dejar el control de la flexibilidad en manos de la capacidad, muchas veces coercitiva, de las direcciones de las empresas. Sin acometer cambios en las líneas expuestas será difícil avanzar en una mayor extensión de los acuerdos en materia de flexibilidad interna en las empresas.

En España se tienen que reforzar los sistemas de participación sindical en la empresa, y dar el salto del derecho de información y consulta que hoy establece el Estatuto de los Trabajadores, a la negociación y el acuerdo, que es participación efectiva. Esa es la aspiración sindical.

No estamos hablando de cogestión; estamos hablando de gobierno de la organización del trabajo en materias muy importantes. Estamos hablando de un renovado papel del sindicato en la empresa. Hacer avanzar los derechos sindicales en la empresa es la clave para que puedan avanzar cuestiones como las que estamos planteando; por ejemplo, los expedientes de reducción temporal de jornada en la forma en que los exponemos en las propuestas sindicales frente a la crisis.

Por otra parte, existen ejemplos de cómo se pueden abordar estos cambios también desde la negociación colectiva, por acuerdo de las partes, con carácter normativo; cambios adaptados a las características y necesidades del sector o empresa y que

suponen avances en los objetivos sindicales establecidos, sin implicar reformas legales de aplicación general.

La negociación interconfederal para la reforma de la negociación colectiva será, ciertamente, una negociación muy compleja, en la que las posiciones de partida de las organizaciones sindicales y empresariales, probablemente, volverán a diferir sustancialmente; pero CCOO tiene la firme voluntad de intentar alcanzar consensos que permitan mejorar la situación actual en estas materias, y con ello garantizar que las reformas legales pertinentes respondan al acuerdo previo de los interlocutores sociales.

La negociación colectiva es el principal instrumento para la regulación de las condiciones de trabajo y empleo, tanto en periodos de crecimiento como en periodos de recesión, y no es inmune a sus efectos. La actual crisis económica y del empleo no ha dejado de impactar en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos, en la forma en que se aborda, en la dinámica y ritmo de la negociación, en el grado de conflictividad que se genera o en los contenidos que se pactan. Pero la crisis no puede ser la justificación de incumplimientos contractuales ni de las normas legales, del abuso empresarial sobre las personas y colectivos más vulnerables, de la imposición unilateral de medidas de flexibilidad interna y externa.

Debemos evitar la reafirmación de los poderes empresariales, apostando por mantener y ampliar los espacios de participación sindical en el gobierno de las relaciones laborales, de la organización del trabajo, de las estrategias empresariales que afectan al presente y al futuro del empleo y de las condiciones de trabajo.

Defender la negociación colectiva en el contexto actual, adecuando los contenidos de los convenios sin menoscabo de los derechos existentes y de las condiciones pactadas, es clave para seguir ampliando la capacidad de influencia del sindicalismo de clase en la determinación de las condiciones laborales de la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores del Estado español.

**Secretaría Confederal de Acción Sindical
de la CS de CCOO**

Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012

Madrid, 9 de febrero de 2010

Índice

Introducción 17

Capítulo I. Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información
y consulta 21

Capítulo II. Criterios en materia salarial 31

Capítulo III. Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal 33

Disposición Adicional Única 35

Introducción

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

El establecimiento de criterios y orientaciones compartidos posibilita afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación de inestabilidad económica y del empleo.

El año 2009 terminó con una recuperación del crecimiento económico mundial y una tendencia a la estabilización de los mercados financieros internacionales. La base de esta recuperación se encuentra en las excepcionales medidas implementadas, tanto por las autoridades monetarias de los bancos centrales como por los gobiernos en materia de gasto público, con los consiguientes incrementos de la liquidez del sistema financiero y de los déficit y endeudamientos de las Administraciones Públicas.

La retirada de estas medidas, a lo largo de los años 2010 y 2011, mantiene un elevado grado de incertidumbre en el proceso de reactivación económica.

En la delicada situación actual, los firmantes del presente acuerdo señalan como objetivo mejorar el tejido productivo y colaborar a crear empleo estable, mediante una distribución equilibrada de los esfuerzos entre trabajadores y empresarios de manera que, a través de la negociación colectiva, se desarrollen medidas en el trienio 2010-2012, que afecten a la política salarial, la reinversión productiva, el mantenimiento y la recuperación del empleo y a la temporalidad injustificada.

La economía española ha sufrido una grave recesión durante 2009. Si bien se espera que mejore esta situación en 2010 ayudada por la evolución de la situación económica internacional, se presentan unas expectativas de nueva caída del PIB para este año, elevándose la tasa de paro por encima del 19%.

Además, la recuperación de nuestra economía será más lenta y débil que la de nuestros principales competidores ya que:

- Si continúan las elevadas tasas de desempleo en los próximos años, los consumidores contendrán sus gastos. Consecuentemente, la inversión de las empresas no se recuperará mientras no se produzca una mejora de las expectativas sobre sus ventas, en un entorno de aumento de los costes financieros. Y los operadores del sistema financiero no otorgarán nuevos créditos a empresas y familias, en volumen y condiciones adecuadas, sin constatar una reducción de los riesgos de impago.
- Aunque se consolide la recuperación de las economías europeas, con las que estamos unidos por el peso de nuestros intercambios comerciales y de inversión, los problemas de competitividad que arrastra la economía española dificultarán la ganancia de cuota de mercado tanto en el exterior como en nuestro mercado doméstico.
- Existen otras condiciones que limitan nuestro crecimiento económico como es el ajuste del sector inmobiliario, sin que otros sectores alternativos puedan compensar en 2010 y años próximos su contribución al crecimiento. Igualmente, se ha de destacar el elevado endeudamiento de empresas y familias y el de las Administraciones Públicas, todo él muy dependiente de la financiación procedente del exterior y de la evolución de los tipos de interés.

En consecuencia, la debilidad de la demanda interna y la dependencia del crecimiento de nuestras ventas al exterior hacen necesario ganar cuota de mercado interno y externo para impulsar la actividad y el empleo en los años próximos, y son causas suficientes para el compromiso de los interlocutores sociales en la búsqueda de mejorar los precios de los bienes y servicios españoles para afrontar la competencia internacional, mediante mejoras en el sistema productivo que reflejen un reparto equilibrado de los esfuerzos entre los agentes económicos.

La ampliación y diversificación del tejido productivo español es uno de los principales retos de la sociedad española, que necesita la mejora de variables estructurales como son el mayor y mejor uso de la tecnología y del capital humano, junto con avances en la negociación colectiva que permitan el uso más eficiente de los factores productivos disponibles (trabajo y capital).

La contracción de la demanda está teniendo una importante repercusión sobre la actividad laboral. En el mercado de trabajo se está produciendo un intenso ajuste, caracterizado por un intenso proceso de destrucción de empleo y por la acumulación de elevadas y persistentes tasas de paro. Éste es, asimismo, un factor diferencial de la evolución de la economía española con respecto a la del resto de países de nuestro entorno. En este sentido, es necesario promover el restablecimiento de unas condiciones óptimas para que pueda operar la recuperación de la demanda y en particular de la inversión, claves determinantes para alcanzar y mantener elevadas tasas de ocupación.

La recuperación del empleo, así como la flexión a la baja de las tasas de paro, se producirá en la medida en la que se logre un crecimiento económico compatible con un elevado aumento de la ocupación en actividades que desarrollen procesos de producción intensivos en la acumulación de capital. De esta forma, se mejorará la eficiencia productiva, así como la capacidad competitiva de nuestra economía.

Para ello, es necesario mejorar el capital humano elevando el nivel educativo. Además, se ha de aumentar el stock de infraestructuras y fomentar el impulso de las actividades de I+D+i, así como asegurar un marco competitivo y de estabilidad regulatoria que mejore el funcionamiento de los mercados.

La estabilidad de precios en España es un elemento clave para conseguir los objetivos anteriores, con mayor motivo en una situación donde la mejora de la calidad de los productos, es decir, el cambio de nuestro modelo productivo, necesita de un tiempo más amplio. En esta tarea deben participar activamente trabajadores y empresarios, tal y como recogen los compromisos de evolución contenida de salarios y excedentes.

La cláusula de garantía, no obstante, es un mecanismo para evitar la pérdida indeseada de capacidad de compra de los salarios, en el caso de desviación de los objetivos marcados en la citada estabilidad de precios.

Estas acciones darán como resultado el retorno a una senda de convergencia en renta per cápita para el conjunto de la economía española con respecto al resto de economías avanzadas, aumentando, de esta forma, el bienestar social.

El presente acuerdo se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano, y que, además, pretende generar confianza a la población, en la línea de mejorar sus niveles de consumo e inversión.

La Declaración para el Diálogo Social de 2008, para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, suscrita entre el Gobierno y las confederaciones sindicales y empresariales, recoge como prioridad común de los firmantes el empleo y la apuesta por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la mejora de la competitividad. Para lograrlo se deben sentar las bases para impulsar la recuperación del crecimiento económico y potenciar un modelo productivo que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y el valor añadido, de forma que aumente la productividad de la economía, el empleo y la calidad del mismo.

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

Como conclusión, el presente acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y orientaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva.

Capítulo I: Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta

La difícil situación que atraviesa la actividad productiva se está reflejando en el mercado de trabajo con un fuerte ajuste del volumen de empleo, que si bien afectó en un primer momento a la contratación temporal, pronto comenzó a incidir sobre el empleo indefinido.

Ante esta situación, el mantenimiento y la recuperación del empleo debe ser el objetivo prioritario de la negociación colectiva durante la vigencia del presente acuerdo, incidiendo en su estabilidad.

Por otra parte, pese al ajuste antes señalado, con la consiguiente repercusión negativa en la contratación de jóvenes, sigue manteniéndose una elevada utilización de contratos temporales, que es preciso corregir para evitar que, cuando se produzca la recuperación del empleo, éste se canalice a través de la temporalidad, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

En este contexto se deben articular instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales:

- El mantenimiento y la recuperación del empleo.
- El fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad, eliminando la injustificada, como garantía de competencia para las empresas y de seguridad para los trabajadores.
- El establecimiento de marcos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre empresas y trabajadores.
- El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.
- El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.
- La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

1. Empleo y contratación

Los convenios colectivos deberán, para conseguir los objetivos antes señalados:

- a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.
- b) Fomentar 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 causales, directamente o a través de ETT, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET.
- c) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

El artículo 15 del ET, tras su reforma en el año 2006, mandata a los convenios colectivos a actuar sobre el encadenamiento de los contratos para ocupar un mismo puesto de trabajo con distintos trabajadores. No obstante, la negociación colectiva no ha dado una respuesta adecuada al mandato legal, por lo que se hace necesario insistir en que ésta es el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar dicho encadenamiento atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

- d) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales, sobre las que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.
- e) Fomentar la contratación de los jóvenes, impulsando los contratos formativos, como vía de su inserción laboral y cualificación favoreciendo la posible incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo.

Asimismo, la negociación colectiva debería en esta materia:

- Establecer dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumento adecuado para su incorporación al mercado laboral.

- Propiciar medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes.
 - Informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas.
- f) En las actividades discontinuas o estacionales, potenciar los contratos fijos discontinuos.
- Igualmente, la modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos. Para cumplir adecuadamente esta finalidad, la negociación colectiva debería desempeñar un papel importante en la mejora de la calidad de estas modalidades de contratación.
- g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.
- Asimismo, debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.
- h) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en los sectores cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.

2. Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo

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

- Facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.
- Facilite información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.
- Informe a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

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

- Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.
- Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas cuando no tengan representación legal tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.
Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa que depende.
- Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las organizaciones empresariales y sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores.

3. Formación y clasificación profesional

El análisis de los factores que han provocado la actual crisis económica y su especial incidencia en nuestro país han situado a la formación profesional en el núcleo de los discursos que reiteran su valor, ya no sólo para la inserción en el empleo sino también como factor de transformación y dinamización económica.

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

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

- Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular los de menor nivel de cualificación, para mejorar su empleabilidad.
- El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.
- Los derechos y obligaciones en relación con la formación.
- Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.
- La asistencia a la formación, su aprovechamiento y cuándo se realiza.
- La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.
- La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.
- Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
- La mejora de la calidad de las acciones formativas.

4. Flexibilidad interna y reestructuraciones. Observatorios

Flexibilidad interna

Las partes coinciden en la necesidad de acudir a mecanismos de flexibilidad interna como instrumentos idóneos para el mantenimiento del empleo y de la actividad productiva.

Para ello, se debe potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y del desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como a la utilización de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo con la representación de los trabajadores, lo que constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio y el mantenimiento y creación de empleo estable.

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

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

Sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecue en cada ámbito, pudieran servir como referentes orientadores, a la hora de fijar la clasificación profesional, los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones, los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

- La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.
- Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.
- La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.
- La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

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

Procesos de reestructuración

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

En este sentido, se deberían abordar, mediante procesos transparentes con la representación legal de los trabajadores, las causas que lo motivan; primando la flexibilidad interna sobre otro tipo de medidas que afecten al empleo.

En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta:

- La gestión de las reestructuraciones, atendiendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.
- La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.
- El desarrollo de la empleabilidad se debería tener en cuenta para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.
- La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.
- La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

La negociación colectiva, antes de afectar de manera irreversible a los contratos de trabajo, debería potenciar el uso de las medidas legales previstas para los ERE de suspensión y reducción temporal de la jornada, a fin de abordar las situaciones coyunturales y con ello el mantenimiento del empleo.

Observatorios

Un análisis de la competitividad y el empleo de la economía española en general, y en particular de los sectores concretos, debe permitir identificar los puntos fuertes, las debilidades y las condiciones marco que deben mejorarse.

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

Además de los actuales observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME consideramos necesario seguir manteniendo una apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales, especialmente en el ámbito sectorial estatal, que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la competitividad internacional especialmente en el ámbito europeo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad, el mantenimiento y la creación de empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

A través de la negociación colectiva resulta conveniente introducir medidas para prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad y el empleo.

La mejora tecnológica de las empresas supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse de la normativa medioambiental. La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, cooperará con la consecución de este objetivo.

5. Derechos de información, consulta y participación: negociación colectiva e interlocución sindical

Con carácter general, la regulación legal actual y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores. Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución 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.

En este sentido, se debe reforzar el diálogo social sectorial.

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

Habrà, tambi3n, que tener en cuenta las modificaciones que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores en materia de informaci3n y consulta a los trabajadores.

Con caràcter especìfico, en los supuestos de sociedades an3nimas europeas o cooperativas europeas deben tenerse en cuenta los mecanismos de informaci3n, consulta y participaci3n que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicaci3n de sus trabajadores y la promoci3n de los comités de empresa europeos.

Capítulo II: Criterios en materia salarial

En el actual contexto económico, las organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica.

Criterios para la determinación de los incrementos salariales

Las organizaciones firmantes, respetando la autonomía de las partes, consideran que los negociadores deberían tener en cuenta para la determinación de los incrementos salariales las siguientes referencias:

Para el año 2010 hasta el 1%; para 2011 entre el 1% y el 2%, y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%; referencias que pueden contribuir a lograr el objetivo antes señalado de incremento salarial moderado en la actual situación económica.

Dentro de estas referencias, los criterios para determinar los incrementos salariales deberán ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

Para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, los firmantes del presente acuerdo, respetando la plena autonomía de los negociadores, someten a su consideración la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales antes señaladas, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

Cláusula de revisión salarial

Los convenios colectivos así negociados, respetando la autonomía colectiva de los negociadores de sectores y empresas, incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el periodo, y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte.

Cláusula de inaplicación

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

Durante la vigencia de este acuerdo, la transcendencia del objetivo de preservar el empleo y las dificultades de financiación que atraviesan las empresas, justifican la conveniencia de posibilitar la inaplicación de los incrementos salariales del convenio correspondiente a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

A tal efecto, las partes firmantes someten a la consideración de los negociadores que, cuando una empresa se encuentre en tal situación y considere imprescindible no aplicar el régimen salarial, será necesario seguir el procedimiento previsto en el propio convenio y en todo caso, con carácter previo, ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria o mixta del convenio colectivo con justificación de las razones de inestabilidad económica por las que se pretende tal inaplicación. En el supuesto de desacuerdo entre las partes, dicha comisión ofrecerá los mecanismos de composición previstos en los convenios colectivos o en los Sistemas de Mediación y Arbitraje correspondientes.

Igualmente, será necesario que exponga las razones de empleo, los compromisos que en tal materia debe adquirir, el plan de retorno a la aplicación del convenio en lo económico y los mecanismos de información necesarios para su verificación.

Capítulo III. Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal

Naturaleza jurídica y ámbito funcional

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

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

Las confederaciones firmantes deberán intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

Ámbito temporal

El presente acuerdo tiene una vigencia de tres años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2010 y de finalización el 31 de diciembre de 2012.

Las organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2012, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo acuerdo interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

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 función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del presente acuerdo en materias, entre otras: igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social de las empresas, previsión social complementaria, formación y cualificación profesional.

Asimismo, tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en el presente acuerdo y de lo que la propia comisión pacte de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior y de las tareas que de común acuerdo estimen las partes.

La comisión de seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

Las partes estiman conveniente efectuar, en el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo, y en el seno de la comisión de seguimiento, una evaluación y seguimiento sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo.

Disposición Adicional Única

Las partes signatarias del acuerdo iniciarán a partir de su firma, y durante un periodo de seis meses, una negociación bipartita sobre las materias que a continuación se describen.

Reforma de la negociación colectiva

Las organizaciones empresariales y sindicales reafirman su voluntad de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.).

Otras materias

Ante la situación analizada en el capítulo I del presente acuerdo, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes consideran la conveniencia de iniciar un proceso de negociación sobre:

- El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo suscrito el 9 de mayo de 2006. Flexiseguridad.
- Las materias remitidas al diálogo social por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- Flexibilidad interna y externa de las empresas. Expedientes de regulación de empleo y de reducción temporal de la jornada. Contratación. Tiempo parcial. Subcontratación.
- Absentismo. IT. Mutuas.

Estos compromisos se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno de abrir una negociación tripartita sobre estas u otras materias y la posición de cada parte en las mismas, a excepción de la reforma de la negociación colectiva respecto a la cual las partes reafirman su carácter de negociación bipartita.

Por CEOE

El Presidente

Gerardo Díaz Ferrán

Por CEPYME

El Presidente

Jesús Bárcenas López

Por CCOO

El Secretario General

Ignacio Fernández Toxo

Por UGT

El Secretario General

Cándido Méndez Rodríguez

Gua der nos



tú ganas