



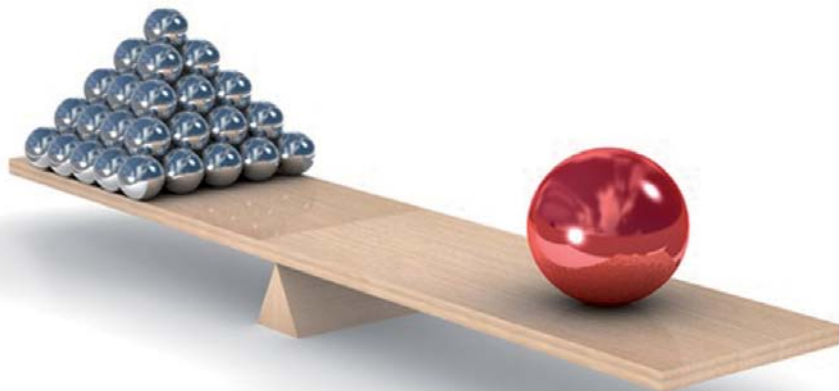
Cuadernos de acción sindical

febrero 2012

II Acuerdo para el EMPLEO y la NEGOCIACIÓN COLECTIVA

AENC

[2012 | 2013 | 2014]



Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Elabora:
Gabinetes Jurídico y Económico de la CS de CCOO
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Depósito legal: M-6870-2012
© CS de CCOO [febrero 2012]

Compañeros y compañeras,

Tenéis en vuestras manos un ejemplar de la publicación “Cuadernos de Acción Sindical” que recoge el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2012-2014), junto con la valoración sindical realizada por la Secretaría de Acción Sindical en colaboración con los Gabinetes Jurídico y Económico de la CS de CCOO.

Esta publicación persigue difundir el II AENC; exponer las razones y los objetivos que han llevado a CCOO a su negociación y firma, y las pautas sindicales a seguir en la aplicación de sus contenidos.

Se impone, ahora, que el sindicato despliegue toda su capacidad de organización sectorial y territorial para llegar a todas las empresas y centros de trabajo, informando ampliamente sobre el contenido del AENC e impulsando la acción sindical y la negociación colectiva.

Por otra parte indicar que el cierre de esta publicación ha coincidido con la aprobación por el Gobierno del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para reforma del mercado laboral, cuyo contenido, además de suponer una reducción drástica de derechos legales, afecta a aspectos relevantes del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que aquí presentamos. El Decreto se adentra, modificándolo, en lo acordado por sindicatos y patronal, en materia de ordenación de la negociación colectiva, flexibilidad interna e inaplicación en la empresa de materias reguladas por convenio colectivo, lo que sin duda supone un serio golpe al diálogo social bipartito.

No obstante, junto a la estrategia que CCOO estamos definiendo para exigir la modificación de los contenidos más lesivos de este RD-ley, opondremos el valor de las medidas contempladas en el Acuerdo interconfederal para actuar, desde la negociación colectiva, en la regulación de las condiciones de trabajo con el objetivo puesto en el mantenimiento y creación de empleo.

CCOO presentará, en su momento, los criterios de actuación que considere necesarios llevar a la negociación colectiva y a la acción sindical, en relación con las modificaciones legales que contempla el RD-ley o que puedan aprobarse en el anunciado proceso de tramitación parlamentaria como proyecto de ley.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical

ÍNDICE

Valoración sindical

En defensa de la negociación colectiva	7
1 Estructura de la negociación colectiva y Flexibilidad interna	13
2 Empleo y Formación	18
3 Criterios en materia salarial	20
4 Inaplicación temporal negociada	29
5 Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal	31

Texto íntegro del AENC 2012-2014

<i>Introducción</i>	35
<i>Capítulo I. Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna</i>	39
<i>Capítulo II. Empleo. Formación. Teletrabajo. Reestructuraciones y observatorios. Derechos de información y consulta</i>	46
<i>Capítulo III. Criterios en materia salarial</i>	56
<i>Capítulo IV. Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales</i>	59
<i>Capítulo V. Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal</i>	62

En defensa de la negociación colectiva

El día 25 de enero de 2012, se ha firmado el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, entre las confederaciones sindicales de CCOO y UGT y las empresariales, CEOE y CEPYME.

Anteriormente, el 10 de enero, se había comunicado al Gobierno los preacuerdos alcanzados entre CEOE, CEPYME y CCOO y UGT sobre solución de conflictos, formación profesional para el empleo, mutuas y absentismo; racionalización del calendario de festivos; acceso a la jubilación anticipada y medidas de prejubilación; prórroga de las bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo en los ERE'S de suspensión y reducción temporal de jornada. Además se indicaba que en materia de estructura de negociación colectiva y flexibilidad interna, criterios en materia salarial e inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, se seguiría negociando por ser una materia de exclusiva competencia bipartita, así como aquellas materias sobre las que no se había alcanzado ningún acuerdo hasta ese momento como: contratación, intermediación y flexibilidad externa, Mutuas: altas y bajas de IT por contingencias comunes y Fondo de Capitalización de los trabajadores.

El conjunto de los temas abordados y la conclusión final con acuerdo en la mayoría de ellos, es un exponente del valor y eficacia del diálogo social, así como de la voluntad de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en aportar alternativas que contribuyan a la recuperación económica y al mantenimiento y creación del empleo.

Los cuatro años de crisis económica, en los que el contexto nacional e internacional no ha dejado de empeorar -destruyéndose en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y alcanzándose la cifra de 5,3 millones de personas desempleadas y de 1,5 millones de familias en las que todos sus componentes están en paro-, y la perspectiva de un em-

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

peoramiento de la situación, tanto en España como en la mayoría de los países de nuestro entorno, con el anuncio de una inminente entrada en recesión, componen un escenario socialmente insoportable que exige la búsqueda de iniciativas que ayuden a salir de la situación lo antes posible.

La elevada deuda española (2,9 billones de euros) concentrada sobre todo en familias y empresas (2,1 billones de euros entre ambos) limita el consumo y la inversión en el corto plazo, a la vez que implica un fuerte dependencia para conseguir su refinanciación. Los problemas se extienden al crédito debido a la debilidad del sistema financiero español provocada por la gran concentración de riesgos en operaciones inmobiliarias valoradas, todavía en su balance por encima del precio real y una deuda con el exterior con vencimientos a corto plazo (cerca de 800.000 millones de euros). El desequilibrio fiscal (déficit superior al 8% del PIB en 2011) causado en una parte fundamental por la ausencia de ingresos públicos, reduce la posibilidad de utilizar el componente público como dinamizador de la economía. Además, el hundimiento de las operaciones inmobiliarias que sustentó la burbuja sobre la que se apoyó el crecimiento de la economía española ha influido decisivamente en una situación donde el tejido productivo español no es suficiente en dimensión y calidad para generar la actividad necesaria que permita crear el empleo que buscan millones de personas en nuestro país.

Ante una situación excepcionalmente difícil y complicada, se hace necesario adoptar medidas excepcionales para preservar lo que sigue siendo el principal objetivo sindical: impedir la destrucción y favorecer el mantenimiento y la creación de empleo.

Este objetivo es el que mueve a CCOO, UGT, CEOE y CEPYME a buscar el acuerdo en torno a objetivos y propuestas que, trasladadas al ámbito de la negociación colectiva y sin necesidad de reformas legales, puedan ayudar a afrontar las situaciones que atraviesan las empresas por medio de medidas de flexibilidad interna que hagan innecesario el recurso a los despidos como mecanismo de ajuste y mediante una política de moderación de todas las rentas, junto con la necesaria reinversión empresarial del excedente, que permita mejorar la competitividad de las empresas y aumentar la actividad en grado suficiente como para frenar, primero, la sangría del desempleo y propiciar, después, la generación de nuevos puestos de trabajo.

Este Acuerdo se inserta en la estrategia sindical acordada en los Consejos Federales de CCOO realizados durante 2011.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

La caída de la actividad en los tres últimos trimestres de 2011 y la previsión de entrada en recesión en 2012, implica un aumento tremendo de las dificultades para generar empleo, y la política de drásticos ajustes presupuestarios conlleva una mayor destrucción de empleo público y privado.

Sabemos que hoy la prioridad de los trabajadores y trabajadoras es el empleo y una necesidad imperiosa para quienes carecen de él. Los salarios se resienten de los efectos de la situación general y de una dinámica de precios que nos aleja, en términos competitivos, de la Europa comunitaria y que erosiona también, de forma importante, la capacidad adquisitiva de las pensiones y prestaciones sociales.

Sabemos que la economía española necesita mejorar su posición en los mercados, sobre todo los sectores más expuestos a la competencia internacional, compitiendo también en precios, en cuya formación los costes laborales son sólo una parte.

La hegemonía de las políticas neoliberales para enfrentar la crisis, queda plasmada en la priorización de la reducción del déficit por encima de cualquier otra consideración o interés general en contraposición al necesario estímulo de la actividad económica y la priorización de la recuperación del empleo; y con la derecha gobernando en la inmensa mayoría de las instituciones, se han intensificado las políticas de ajuste económico, el ataque a los servicios públicos, y una apuesta por la reversión en políticas sociales y derechos individuales, a la vez que recortan los derechos laborales e intentan debilitar el papel del sindicalismo de clase.

La prolongada duración e intensidad de la crisis acentúa los problemas de las empresas y de los sectores, al no haberse solucionado las dificultades de acceso a la financiación, sufrir las consecuencias de la morosidad o atraso en los pagos de las administraciones públicas y el, cada vez mayor, nivel de exigencia para competir en mercados emergentes. Todo ello afecta gravemente a la actividad empresarial y con ello a la capacidad de mantenimiento y generación de empleo.

La mejora de la calidad de los bienes y servicios que producen las empresas de un país y su precio, son los dos principales elementos que inciden en la posibilidad de ganar cuota de mercado, tanto en el ámbito nacional (reduciendo las importaciones) como internacional (aumentando las exportaciones). Para avanzar en calidad es preciso disponer de un tejido productivo más grande que cuente con más inversiones; para mejorar los precios comparados con los de terceros países es preciso conseguir una evolución más moderada de ellos que, en especial, sea inferior a la media de los países de la zona euro (el lugar donde se realizan un porcentaje mayor de transacciones). Ese objetivo

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

de control de los precios internos necesita de un esfuerzo en la evolución de todas las rentas: los salarios y los beneficios distribuidos.

La desfavorable evolución de los precios españoles durante los últimos años (12 puntos por encima de la media de la zona euro desde 1999) ha perjudicado a los productos españoles, con consecuencias negativas sobre el empleo en algunos sectores de actividad. Sabemos que los salarios no son el único elemento en la conformación de los precios pero su contención puede iniciar el proceso para ayudar a controlarlos, y destinar a la inversión una mayor proporción de excedente de las empresas, además de colaborar a controlar los precios, abre también la posibilidad de competir con productos de mayor valor añadido. La moderación de las rentas y la reinversión de beneficios deberían ser elementos suficientes para fomentar la competitividad de las empresas, de forma que se pueda conseguir un aumento de la actividad económica y, en consecuencia, del empleo.

En unas circunstancias como éstas, era necesario dar el paso y apostar por un nuevo acuerdo interconfederal con las organizaciones empresariales, lo que se ha traducido en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Crear nuevos empleos y reducir la tasa de paro son los objetivos prioritarios para CCOO. Con la firma del AENC 2012-2014, se pretende hacer una contribución relevante para mejorar el potencial de crecimiento de la economía española. A la vez, con este Acuerdo se apuesta por impulsar aspectos estratégicos muy positivos en torno al uso adecuado de la flexibilidad interna como freno del uso de la flexibilidad externa, es decir, la temporalidad injustificada y el recurso a los despidos. También se busca potenciar la negociación colectiva y la intervención de la representación unitaria y sindical de los trabajadores, la solución autónoma de los conflictos y, desde una perspectiva global, la valoración del diálogo social como impulsor de cambios estratégicos en las relaciones laborales y alternativa a la imposición unilateral de reformas legales.

Igualmente, el Acuerdo se incardina dentro del necesario refuerzo de la presencia y la iniciativa del sindicato en la empresa, su capacidad de intervención en los centros de trabajo para conseguir que los procesos de adaptación y reestructuración de las empresas se conduzcan por la vía de la negociación en lugar de por la imposición del poder discrecional del empresario y garantizar, así, la mejor defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Estamos ante un Acuerdo que defiende la negociación colectiva, refuerza la capacidad contractual del sindicato y su intervención en la empresa para la determinación de las

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

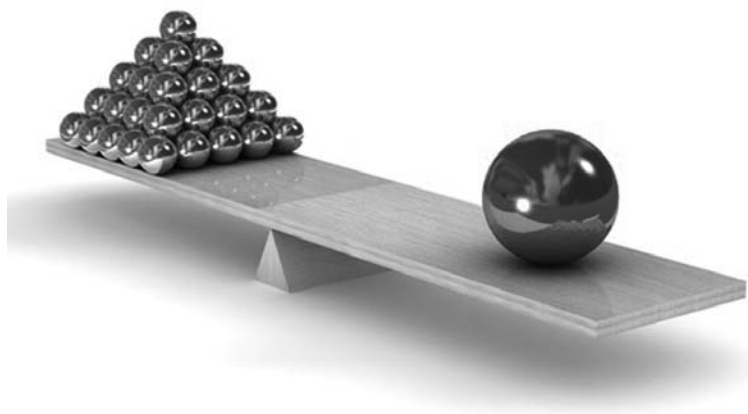
relaciones laborales y el desarrollo de los convenios y acuerdos sectoriales. La línea de actuación para la negociación colectiva recogida en el II AENC será positiva para los trabajadores si somos capaces de trasladar a los convenios la disputa por mejorar la participación en la distribución de la renta, no sólo a través del salario, sino a través del empleo, evitando que continúe su destrucción y fomentando su creación y estabilidad.

El II AENC va en la línea contraria al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de Febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobado por el Gobierno, que pese a sus declaraciones, ha despreciado el diálogo y la concertación social y lo ha hecho tanto por no convocar a las organizaciones sindicales y empresariales para negociar los contenidos de la futura reforma como por hacer caso omiso interesadamente a los resultados del Diálogo Social, contenidos en el Segundo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales el 25 de Enero de 2011.

El Gobierno, promulgando el Real Decreto-ley, en vez de seguir la senda del II AENC, ha obedecido las directrices de las instituciones y cancillerías europeas, de los sectores más conservadores de la CEOE, que no disimulan su oposición al Acuerdo y las apetencias de los lobbys económicos, financieros y mediáticos, que quieren aprovechar la grave situación de crisis, para reducir y cercenar los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

En resumen, el Gobierno demuestra su falta de autonomía política, y conduce a España al grupo de países sometidos; los países de democracia vigilada.

Para CCOO, las líneas de actuación y contenidos del II Acuerdo, siguen vigentes y son las propuestas a contraponer al Decreto del Gobierno, y a desarrollar en nuestra acción sindical.



1 Estructura de la negociación colectiva y flexibilidad interna

Estructura

El II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, ratifica el papel central que para el desarrollo de las reglas de articulación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva tienen los convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma, a la vez que insta a preservar el ámbito provincial de negociación por su mayor proximidad a las empresas y su mayor cobertura en número de empresas y trabajadores.

Se propone que sea desde la propia negociación sectorial donde se impulse la descentralización de la negociación, propiciando la negociación en la empresa de determinadas materias (jornada, funciones y salarios), y que los convenios sectoriales provinciales potencien la flexibilidad para adaptarse a los cambios.

La estructura de negociación y las reglas de articulación se establecen mediante acuerdo interprofesionales de ámbito estatal o de comunidad autónoma, o mediante convenio y acuerdo sectorial de ámbito estatal o de comunidad autónoma, dentro de los márgenes legales establecidos.

La regulación de condiciones de trabajo se establece por convenio o acuerdo sectorial de cualquier ámbito territorial, o por convenio de empresa, grupo o agrupación de empresas vinculadas entre sí.

Igualmente, las condiciones de trabajo se pueden establecer mediante acuerdos de materias concretas, en los distintos niveles.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical***Flexibilidad interna**

En este campo es donde se ha concretado más el planteamiento sindical que venimos demandando desde que la crisis económica se materializó en forma de destrucción masiva de puestos de trabajo. CCOO ha defendido que existen otras alternativas y que éstas no se encuentran en las reiteradas y regresivas reformas del mercado de trabajo, sino que se encuentran en la inclusión, dentro de la negociación colectiva, de instrumentos de flexibilidad interna que prevengan y eviten el recurso a la extinción de contratos o a la suspensión temporal de los mismos.

Para CCOO el mantenimiento del empleo constituye uno de sus objetivos prioritarios, presentándose a estos efectos la flexibilidad interna pactada en el convenio colectivo como un instrumento útil para su consecución.

El convenio colectivo debe incorporar previsiones en materia de flexibilidad interna que de forma eficaz actúen de barrera a la utilización de instrumentos de flexibilidad externa y a una mayor destrucción de empleo. Ello sin perjuicio de que así mismo se incorporen previsiones que den garantías a los trabajadores, respeten sus derechos legales y les permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar y personal.

Con estas premisas, el Acuerdo considera que los convenios colectivos deben incorporar previsiones sobre la flexibilidad interna, por ser éstos el espacio adecuado para ordenar el uso flexible en la empresa de las condiciones laborales que más inciden en facilitar su adaptación competitiva, favoreciendo con ello una mayor estabilidad en el empleo.

Los convenios sectoriales y, especialmente los provinciales, deben fijar las reglas generales de la flexibilidad interna, para su aplicación en la empresa.

Por otra parte se hace un llamamiento al convenio sectorial para que propicie la negociación en la empresa -a petición de las partes afectadas- de jornada, funciones y salario, lo que puede llevarse a cabo, bien delegando la regulación o la concreción de dichas materias en un acuerdo de empresa, bien remitiendo a un acuerdo en dicho ámbito el desarrollo o la complementación de lo pactado en el sector, o bien dando preferencia aplicativa en esas materias al convenio de empresa. En cualquier caso garantizando la participación de la representación legal de los trabajadores (RLT) o, en su defecto, de las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

Tiempo de trabajo, funciones y salario son las condiciones de trabajo sobre las que deben operar las previsiones convencionales en materia de flexibilidad interna y deben actuar, respecto a las dos primeras, en dos grados de intensidad (flexibilidad ordinaria y extraordinaria temporal).

Respecto al **tiempo de trabajo**, y dentro del nivel de flexibilidad ordinaria, el Acuerdo orienta para que los convenios colectivos, con carácter general, distribuyan la jornada de forma irregular con objeto de evitar horas extras y contrataciones temporales, ello sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas en razón a las peculiaridades de cada sector, subsector o empresa.

En este contexto se recomienda que el convenio colectivo permita al empresario distribuir irregularmente en torno al 10% de la jornada anual ordinaria aplicable, pudiendo afectar a la jornada máxima diaria, semanal o mensual pactada, aunque no a la máxima anual, siempre respetando los límites legales. A falta de previsión convencional sobre distribución irregular de la jornada, no debe olvidarse que la normativa legal, la fija en un 5%.

Asimismo, también como medida de flexibilidad ordinaria, se orienta a que los convenios colectivos faciliten que la empresa disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año, de la que podrá disponer alterando la distribución prevista en el calendario anual.

Las medidas que sobre el tiempo de trabajo se recomiendan incluir en los convenios colectivos, implican un importante margen de flexibilidad del que podría disponer la empresa y, en consecuencia, para la representación sindical debe ser una prioridad en la negociación del convenio la inclusión de las garantías para las personas afectadas.

Las previsiones convencionales sobre distribución irregular de la jornada, porcentaje a utilizar por la empresa y bolsa de horas deben ir acompañadas de las correspondientes garantías para la seguridad de los trabajadores (plazos de preaviso, cumplimiento de los tiempos mínimos de descanso diario y semanal) y para poder compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación de la vida personal y familiar, especialmente cuando se está en el ejercicio de los derechos legal o convencionalmente establecidos.

En el Acuerdo se recomienda a los convenios, especialmente a los de empresa, la racionalización de los horarios de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

favorecer la conciliación de la vida laboral y personal. En este sentido, desde CCOO, manifestamos que, para avanzar en estos dos objetivos, puede ser efectivo actuar sobre el tipo de jornada diaria y la regulación de los horarios de entrada y salida, para evitar la realización de jornadas muy largas, producidas por tiempos de comida excesivos o alargamientos injustificados, a la vez que se posibilita una flexibilidad horaria razonable.

El II AENC contempla un segundo grado de flexibilidad respecto a la jornada de trabajo, denominado “flexibilidad extraordinaria temporal”. Con este segundo grado de flexibilidad, se recomienda a los convenios incluir un mayor nivel de disponibilidad empresarial en la distribución de la jornada pactada, cuando las empresas necesiten distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo o disponer de una bolsa de horas más allá de lo establecido en el convenio para la flexibilidad ordinaria. En el Acuerdo se recomienda que para que las empresas puedan disponer de la flexibilidad extraordinaria deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos previstos en el artículo 41.1 del ET; no podrá superarse la jornada anual aplicable y la decisión empresarial de disponer de la flexibilidad extraordinaria pactada deberá comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad.

Corresponde a cada convenio determinar cuál es el alcance de la flexibilidad extraordinaria temporal en relación con el tiempo de trabajo: concretar y desarrollar las causas y los procedimientos de actuación; desarrollar la intervención de la representación legal de los trabajadores, fijar los plazos en que debe ser preavisada y la intervención, si hubiese desacuerdo, de la Comisión Paritaria y, en su caso, de los Servicios de Solución de Conflictos.

En **movilidad funcional**, el Acuerdo distingue igualmente dos niveles de flexibilidad, la ordinaria y la extraordinaria temporal.

En la ordinaria, se recomienda a los convenios pactar sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales y divisiones funcionales y la sustitución de la clasificación basada en categorías por otra basada en grupos, estableciendo al efecto los procedimientos de adaptación; potenciar y adaptar procedimientos ágiles de movilidad funcional; regular la polivalencia funcional, y sus efectos en materia retributiva.

Se trata de avanzar en el modelo que, definido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997, se ha ido incorporando a una gran parte de los convenios colectivos pero que aún tiene un importante recorrido y la necesidad de adaptarse, en cualquier caso, a las transformaciones productivas y a las nuevas cualificaciones profesionales.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

En la flexibilidad extraordinaria, el Acuerdo recomienda incluir en los convenios colectivos un segundo nivel de flexibilidad que de salida a las necesidades de movilidad funcional que vayan más allá de la movilidad dentro del grupo profesional y división funcional, y que consistirá en la posibilidad de la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional. Para que pueda operar el segundo nivel de flexibilidad extraordinaria temporal en movilidad funcional, se incluyen una serie de recomendaciones a tener en cuenta por los convenios colectivos y que son los requisitos legales exigidos en el Art. 39 apartados 3, 4 y 5 del ET (respeto a la dignidad del trabajador, sin perjuicio de su formación y promoción, garantía de retribuciones,...) para la movilidad funcional fuera del grupo.

Corresponde a cada convenio determinar cuál es el alcance de la flexibilidad extraordinaria temporal respecto a la movilidad funcional, concretar y desarrollar las causas y los procedimientos de actuación, la intervención de la representación legal de los trabajadores, fijar los plazos en que debe ser preavisada y la intervención, si hubiese desacuerdo, de la Comisión Paritaria y, en su caso, de los Servicios de Solución de Conflictos.

Recordemos que:

El convenio colectivo debe incorporar las previsiones para regular la flexibilidad interna.

El mantenimiento del empleo es un objetivo central para la negociación y aplicación de las medidas de flexibilidad interna.

La participación de la representación legal de los trabajadores es un elemento fundamental a ejercer para garantizar los derechos colectivos e individuales.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

2 Empleo y Formación

El mantenimiento y recuperación del empleo, objetivo prioritario de la negociación colectiva

Este es el objetivo que las organizaciones firmantes del AENC 2012-2014 han ratificado con el mantenimiento de la práctica totalidad del contenido establecido en el anterior AENC. En torno a este objetivo central, se establecen como objetivos concretos, entre otros, los siguientes: el mantenimiento y la recuperación del empleo; el fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad; el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo; el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional. Se incorporan criterios a tener en cuenta por los convenios colectivos en materia de empleo y contratación; condiciones para la subcontratación, la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo; formación y clasificación profesional; teletrabajo, reestructuraciones y observatorios sectoriales; derechos de información, consulta y participación.

En torno al empleo y su estabilidad, el Acuerdo recomienda que en los convenios colectivos promuevan 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; potenciar, en las actividades discontinuas o estacionales, el contrato fijo discontinuo; el uso de la contratación indefinida a tiempo parcial como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias, 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).

Se apuesta por la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, del mismo modo que también se consideran instrumentos adecuados las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

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, garantizando la entrega de información legalmente establecida por parte de la empresa en los casos de subcontratación, contratos de puesta a disposición de trabajadores de ETT y coordinación de actividades para proteger y prevenir riesgos laborales en el centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o atendiendo a lo establecido en la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo, en materia de información y coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo.

Se define la formación y el desarrollo de las competencias profesionales como un objetivo compartido para responder a las necesidades de mejora de la capacidad de adaptación y de la empleabilidad, por lo que se insta a que los convenios colectivos contribuyan a este objetivo.

Igualmente, es importante tener en cuenta las indicaciones dadas por la CS de CCOO en relación a la suspensión temporal –durante dos años– de la aplicación del artículo 15.5 del ET relativa a los efectos ante el encadenamiento de contratos temporales, aprobada por el RD-ley 10/2011, de 30 de agosto. Como se indicaba en el informe del Gabinete Jurídico Confederal, difundido con la Circular 16/11 de la Secretaría de Acción Sindical, dicha suspensión temporal no impide la regulación en los convenios colectivos de efectos ante el encadenamiento de contratos, por lo que, si las partes negociadoras así lo establecen, el convenio podría incorporar previsiones sobre la adquisición de la condición de trabajador fijo por el encadenamiento de contratos temporales, teniendo en cuenta los mínimos de la norma legal suspendida (referencias temporales, números de contrato) o, en su caso, mejorándolos.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

3 Criterios en materia salarial

Moderación de las rentas y control de los precios

Más de cuatro años de grave crisis económica, exigen la adopción de medidas excepcionales para mejorar la crítica situación y abrir posibilidades a la creación de empleo en el menor tiempo posible.

El acuerdo de moderación en el crecimiento de todas las rentas, salariales y beneficios distribuidos por las empresas, persigue utilizar todas las vías posibles para mejorar las condiciones que permitan mantener y crear empleo en el menor tiempo posible. Esto exige contener también las rentas de directivos, administradores y accionistas, contener los precios de sus productos y reinvertir el excedente empresarial en la mejora de las instalaciones, de la calidad de los productos y servicios, de la innovación, gestión y comercialización empresarial y de la formación de los trabajadores, lo que redundará en el aumento de la productividad y del potencial de crecimiento de la economía española.

La moderación de los incrementos salariales se viene produciendo en buena parte de los convenios colectivos firmados en estos tres últimos años y por otra parte, hay que tener en cuenta que el bloqueo de convenios a renovar y de aplicación de revisiones de tablas salariales de convenios plurianuales produce, en la práctica, un deterioro importante del valor de los salarios de las trabajadoras y trabajadores incluidos en dichos convenios, situación de bloqueo que hay que tratar de superar por la vía del acuerdo directo entre las partes o por la de recurrir a los procedimientos establecidos para la solución autónoma de conflictos laborales.

La recomendación del II AENC es contener el incremento salarial en niveles de mayor moderación durante la vigencia del nuevo acuerdo. Los dos primeros años, mediante un porcentaje determinado, muy por debajo del objetivo de inflación del BCE, y ligar, en 2014, el incremento salarial a aplicar a la evolución de la economía española en 2013, medida en términos del Producto Interior Bruto (PIB) con la posibilidad de incorporar, en este último ejercicio, un componente adicional de carácter variable. El resultado final de la evolución salarial en cada ejercicio vendrá determinado por la subida inicial y un nuevo sistema de actualización relacionado con la evolución de los precios españoles y de los países de la zona euro.

El acuerdo para la contención de rentas, que conlleva un esfuerzo importante en materia de salarios, persigue la reversión de la actual situación de fuerte destrucción de empleo, de forma que permitiría conseguir que la participación de los trabajadores en el PIB aumente por la vía del crecimiento del empleo durante el periodo excepcional.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

Para CCOO, una vez superada la etapa excepcional y la economía española se reactive con la consiguiente generación de empleo y reducción del desempleo, la política salarial se deberá adecuar a un objetivo de recuperación y mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios.

El contenido del Acuerdo durante la etapa excepcional se concreta en los siguientes criterios para la negociación de los convenios:

En el año 2012, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,5%. En 2013, el aumento no debería exceder el 0,6% y en 2014, el aumento salarial debería ajustarse al ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB) del año precedente, con el siguiente baremo:

- Si el incremento del PIB, a precios constantes, en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá del 0,6%.
- Si el incremento del PIB es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1%.
- Si el incremento del PIB alcanza o supera el 2% el aumento salarial no excederá del 1,5%.

En el caso de que el incremento del PIB sea igual al 1% se debe entender incluido en el segundo supuesto.

La cláusula de actualización pretende limitar las pérdidas en el caso de un no deseado incremento de los precios por encima de un determinado porcentaje, aunque no es una cláusula de garantía total porque sólo actúa cuando la inflación supera el 2% y, por tanto, no da cobertura a la desviación de la inflación que se produzca entre el incremento inicial pactado y el objetivo de inflación del 2% del Banco Central Europeo. En sentido contrario, una baja tasa de inflación en España reduciría la pérdida de poder adquisitivo e, incluso, el ejercicio podría acabar en ganancia si la inflación española fuera inferior a la subida del salario.

La actualización operará en aquellos supuestos en que el IPC español o el IPC medio de los países de la zona euro (se tomará el más bajo de los dos) en tasa anual (diciembre sobre diciembre), supere el 2%, descontando previamente la incidencia en la composición del IPC, de los carburantes y combustibles si el precio anual del barril de petróleo,

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

medido en euros, en el caso que aumente por encima del 10% en el mismo periodo.

La cláusula de actualización cambia con dos escenarios distintos:

- a) El precio anual del petróleo del barril de petróleo (BRENT) medido en euros disminuya o su incremento sea inferior al 10%.

La cláusula de actualización se activa cuando supere el 2% (objetivo del BCE) en tasa anual (diciembre sobre diciembre) el menor de entre el índice general del IPC español o el IPC de la media de los países de la zona euro. Cuando se cumpla esa circunstancia, la subida adicional de los salarios que añadir a la inicial será el porcentaje en el que haya superado el 2%, el menor de los dos índices.

- b) El precio anual del barril de petróleo medido en euros aumente por encima del 10% (medido diciembre sobre diciembre).

Se utilizará el índice general del IPC pero, en este caso, sin las rubricas de carburantes y combustibles (se utilizará también el menor entre el español o la media de la zona euro). Cuando se cumpla esa circunstancia, la subida adicional de los salarios, a añadir a la realizada al inicio del año, será el porcentaje en el que haya superado el 2% el menor de los dos índices.

Cuando se active la cláusula (el porcentaje en el que el IPC que corresponda supere el 2%), se generará una paga única resultante de aplicar el porcentaje adicional desde enero del propio ejercicio. Las partes firmantes decidirán la conveniencia de consolidar ese porcentaje en las tablas salariales utilizadas antes de la subida salarial del año siguiente.

En el mes de enero de cada año, la Secretaría Confederal de Acción Sindical publicará un informe con los datos relativos a los parámetros de referencia para el incremento y actualización salarial.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Valoración sindical

PASOS A SEGUIR PARA APLICAR LA CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN DE LOS SALARIOS:

1 Comprobar la evolución anual del precio del barril de petróleo Brent (más o menos del 10%, medido diciembre sobre diciembre).

2 Utilizar el índice de precios correspondiente según la evolución del precio del barril de petróleo:

- IPC general si el precio del petróleo es menor del 10%;
- IPC sin la rúbrica de carburantes y combustibles cuando el precio anual del barril de petróleo haya sido superior al 10%.

3 Determinado el tipo de IPC (general o general sin la rúbrica de carburantes y combustibles), comprobar cuál es el menor entre el IPC español y la media de la zona euro.

4 Si el menor de los índices supera el 2% de subida anual (diciembre sobre diciembre), el porcentaje que supere ese 2% se aplica como subida salarial desde principio del ejercicio (como porcentaje añadido a la subida inicial). Si el IPC correspondiente es inferior al 2%, no se aplica ninguna actualización salarial.

5 La consolidación del porcentaje de actualización del salario (cuando se cumplan las condiciones de aplicación) antes de realizar la subida del año siguiente, depende del acuerdo alcanzado por las partes.

Salarios variables e indicadores asociados a la marcha de la empresa

En el Acuerdo se indica que, en 2014, “los convenios colectivos deberán incluir componentes adicionales de actualización de salarios basadas en la evolución de indicadores económicos (salario variable) asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.). De forma preferente, los incrementos derivados de estos componentes adicionales se integrarán en la parte variable del salario, que debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a garantizar el intercambio de información necesario para dar cumplimiento a estas cláusulas”.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

La recomendación sobre la evolución de los salarios en 2014 conjuga, por tanto, el carácter excepcional de moderación en su crecimiento, con la introducción de un componente adicional (un porcentaje de aumento salarial) calculado a partir de alguna variable relacionada con la actividad real de la empresa o del sector (ventas, beneficio, productividad....).

El Acuerdo igualmente prevé que *“todos los incrementos salariales pactados para 2014 se incrementarán en el 50% del resultado de aplicar la cláusula de actualización acordada para 2012 y 2013. En caso de no haberse pactado componente adicional de salario variable se aplicará la cláusula en el 10% de su resultado”*.

En este caso, reseñar que el Acuerdo establece que la actualización del incremento salarial en 2014 operará de forma diferente a la de actualización en 2012 y 2013 en el caso de que se haya pactado componente variable, aplicándose el 50% de la actualización resultante a incrementar el conjunto de los componentes (parte fija + parte variable). Por el contrario, si no se hubiese pactado componente variable, se aplicará el 100% sobre la parte fija, al igual que en los dos años precedentes.

La diferencia en el porcentaje de aplicación de la cláusula de actualización pretende, en la práctica, realizar un avance hacia la configuración de un salario con dos partes, una fija y una variable.

La nueva estructura establecida para 2014, incorpora elementos nuevos a la más tradicional recomendación de incrementos basados en la evolución del IPC, la mejora de la productividad y la inclusión y definición de conceptos variables en la estructura salarial, por lo que precisan de algunas indicaciones desde nuestra perspectiva sindical.

Los convenios sectoriales deben establecer los componentes fijos y variables de la estructura salarial y procedimientos para su adaptación en el ámbito de la empresa.

En el primer párrafo señalado en este apartado, se pretende reforzar, a partir de 2014, la línea de negociación salarial adaptada a las características de los sectores y sobre todo a las condiciones de las empresas, así como al establecimiento de una parte variable del salario que complemente a la fija. No se plantea para los dos años precedentes porque en estos se trata de primar el objetivo de contención salarial.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

La negociación de complementos retributivos variables o de referencias para el incremento salarial basadas en este tipo de indicadores ligados a la evolución de la empresa, es una cuestión que hasta ahora estaba más contemplada en convenios de grandes y medianas empresas, aunque también se ha ido plasmando en algunos convenios sectoriales, por lo que hay un campo importante de actuación para reforzar este mecanismo de mejora adicional de los salarios.

Desde nuestra perspectiva, es necesario también centrar la atención en el cumplimiento del compromiso de facilitar la información adecuada para el cumplimiento de las cláusulas relacionadas con la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa.

Desde CCOO insistimos en que para vincular conceptos retributivos y su actualización a indicadores tales como beneficios, ventas, productividad u otros similares, tanto en el ámbito de empresa como en el sector, es imprescindible que las empresas, en el primer caso, y las patronales o las instituciones públicas, en el segundo, garanticen la aportación de información documental sobre objetivos y resultados de dichos indicadores. Sin esta información no podrán construirse indicadores objetivos ni podrá hacerse un seguimiento de la evolución y cumplimiento de los mismos.

En el ámbito de la empresa, la puesta a disposición de la RLT de la información económica, en tiempo y forma, debe ser un requisito imprescindible para establecer componentes variables del salario o indicadores para la actualización salarial asociados a la evolución de la empresa.

Desde CCOO consideramos que es conveniente profundizar en la línea de determinar el salario monetario en dos tramos, un porcentaje de carácter fijo con capacidad de compra protegida (evolución con el índice general de inflación nacional), y otro porcentaje variable que se determine en función de la evolución de la empresa (beneficios distribuidos, incremento de la productividad, aumento de ventas...) y, por tanto, que se adapte al ciclo económico y a la capacidad de competir de la empresa. La contrapartida natural de un sistema de estas características debe ser la renuncia o limitación de la contratación temporal injustificada y del ajuste inmediato de empleo (despido improcedente). Un cambio de estas características necesita como elemento imprescindible garantizar la transparencia sobre la situación de la empresa, la presencia de la representación sindical y el acceso de ésta a la información necesaria para determinar la remuneración de los salarios.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

En esta línea, consideramos que la evolución de salarios recomendada en el Acuerdo para 2014 se acerca a esa estructura (subida inicial + componente variable + cláusula de actualización del salario inicial aplicable al 100% o al 50% según se haya incluido un componente variable en la negociación), aunque todavía mantiene un incremento inicial inferior al objetivo de inflación del Banco Central Europeo al formar parte del periodo excepcional (2012-2014) para conseguir impulsar la creación de empleo mediante la moderación en la evolución de las rentas (salarios y beneficios distribuidos).

Aplicación de la evolución salarial en 2014**A) Subida inicial:**

- **0,6% si el PIB español en 2013 fue inferior al 0,9% real**
- **1% si el PIB español en 2013 creció entre el 1% y el 1,9% en términos reales.**
- **1,5% si el PIB español en 2013 creció el 2% o más medido en términos reales**

B) Un porcentaje adicional calculado en relación con la evolución cierta de la empresa (ventas, beneficios distribuidos, productividad, ...) → no hay límite en el porcentaje.

Una cláusula de actualización que se activará con los mismos criterios que en 2012 y 2013 en cuanto a la evolución de los precios (el exceso sobre el 2% del menor de los índices de precios utilizados según la evolución del barril de petróleo Brent entre el IPC español y la media de la zona euro).

El resultado de la cláusula de actualización de los salarios se aplicará:

- a) en su totalidad (100% de A) si no hay componente B en la subida inicial.**
- b) en un 50% si hay componente B en la subida inicial (A + B).**

Por otra parte, superado el periodo excepcional (a partir de 2015), con este modelo de negociación salarial con parte fija y variable, la mejora salarial irá pareja a la evolución de los precios y a los resultados de la empresa.

Ejemplo de aplicación de este modelo en la evolución salarial superado el periodo excepcional (a partir de 2015)

**A (2% de subida inicial del salario: objetivo de inflación del BCE) +
B (1% resultado de las ventas de la empresa) =
C (3%: subida total inicial de los salarios).**

Si el IPC general (diciembre sobre diciembre) > subida inicial del salario: El 70% de la diferencia se aplica como cláusula de actualización del salario total (C) desde el inicio del año y se consolida en la masa salarial antes de negociar la siguiente subida.

Contención de los precios para mejorar la competitividad de las empresas

En el Acuerdo se insta también a la contención de los precios, tanto de los que fijan las empresas como los fijados directamente por el Gobierno o las Administraciones competentes, en especial de aquellos bienes y servicios con especial repercusión para las personas con menor nivel de renta, considerando que esta contención es esencial para ganar competitividad. La contención de precios, de conseguirse –para ello también es fundamental que no se produzca una nueva subida del IVA– mitigará los efectos de pérdida de poder adquisitivo que se producirá si el IPC sube por encima del incremento salarial pactado, y –junto con la moderación del crecimiento de las rentas reales– abrirá la posibilidad de aumentar la cuota en el mercado interno y externo, mediante dos efectos: menores precios de los bienes y servicios españoles para aumentar las exportaciones y reducir las importaciones, y una ampliación del tejido productivo español gracias al efecto favorable de conseguir una mayor reinversión de los excedentes empresariales generados en los próximos años (controlar los beneficios distribuidos por las empresas permite aumentar la parte dirigida a la reinversión para reponer y ampliar el capital productivo).

El aumento de las inversiones en las empresas debería permitir la mejora de la calidad y el valor añadido de los productos españoles y, de esa forma, avanzar en la competitividad en este terreno básico; mientras que una mejor evolución de los precios españoles respecto a los de la zona euro aumentaría la posibilidad de competir en un área donde se desarrollan las dos terceras partes de los intercambios comerciales españoles.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

El crecimiento de los precios españoles por debajo de la media de los países de la zona euro gracias al esfuerzo de moderación en el crecimiento de las rentas con un esfuerzo especialmente significativo en las más elevadas de ejecutivos y directivos, y las decisiones adicionales que afecten a los precios de bienes básicos (vivienda, transportes, alimentos y energía eléctrica), sería el mejor resultado posible del esfuerzo de moderación exigido a la sociedad española.

La mejor situación posible será aquella en la que no sea necesaria la utilización de la cláusula de actualización en ninguno de los ejercicios que incluye el Acuerdo, dado que una inflación española inferior al 2% lleva consigo una menor pérdida de poder adquisitivo de las rentas pactadas, pero además un IPC español inferior a la media de la zona euro mejora las posibilidades de competir de los productos españoles.

OBJETIVO → CREAR EMPLEO, mediante

- **precios españoles inferiores a precios de la zona euro (mejora la competitividad), a ser posible por debajo del 2% (menor pérdida de poder adquisitivo);**
- **máxima reinversión posible de excedentes empresariales (con la evolución pactada de los salarios, si los precios españoles crecen poco es obligado que haya más reinversión de los excedentes);**
- **flexibilidad interna en las empresas en la aplicación de salarios, jornada y funciones pactadas en la negociación colectiva, en un marco de garantía de los derechos de los trabajadores (para evitar despidos y uso indebido de la contratación temporal en las etapas de crisis);**
- **limitación de la contratación temporal no justificada y mejora de la capacidad de compra de los salarios en las etapas de bonanza económica.**

4 Inaplicación temporal negociada

Las medidas de flexibilidad interna se complementan con un capítulo dedicado a promover la inclusión, en los convenios colectivos sectoriales, de cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo pactadas en dichos convenios, con el objetivo de evitar el recurso a expedientes de regulación de empleo, tanto temporales como extintivos, en una evolución negativa de la empresa que pueda afectar al mantenimiento del empleo.

El Acuerdo, en su capítulo III, incluye una medida excepcional de flexibilidad interna, con proyección temporal limitada a la actual coyuntura económica y altísimo nivel de desempleo.

La incorporación de esta medida en los convenios colectivos sectoriales y su regulación, no se recomienda con carácter general sino excepcional y con el único objeto de evitar, como se indica en el párrafo segundo del capítulo III, los expedientes de regulación de empleo tanto temporales como extintivos.

La cláusula que permitirá la inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, y cuya inclusión se somete a la consideración de sus negociadores, afecta a cinco condiciones de trabajo de importante repercusión en las relaciones laborales y que son coincidentes con las contempladas en el Art. 41.1 del ET. De forma que, si se incluye la cláusula de inaplicación negociada en el convenio sectorial, las empresas podrán optar, si se dan las causas previstas en dicho artículo, por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (apartado 6 del Art. 41 del ET) o si se dan las causas previstas en la cláusula de inaplicación, por acogerse a la misma. En cualquier caso procede recordar que la modificación de la jornada de trabajo pactada en convenio colectivo no se puede hacer a través del Art. 41.6 del ET por lo que sólo será posible a través de la cláusula de inaplicación temporal negociada. Asimismo, las empresas podrían acogerse al Art. 41.6 del ET cuando la modificación afecte a parte de la empresa y a la cláusula de inaplicación si afecta a toda la empresa.

Entre las condiciones laborales objeto de posible inaplicación (cinco como se ha indicado en el párrafo anterior), no se incluye el régimen salarial previsto en el convenio colectivo sectorial, en tanto que su inaplicación ya está regulada legalmente en el artículo 82.3 del ET. No obstante, sí se hacen indicaciones respecto a la concreción de las causas legalmente previstas en dicho precepto.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración sindical*

En el capítulo III del AENC, se incluyen recomendaciones sobre el contenido que ha de tener la cláusula por la que el convenio sectorial permite -en la empresa- la inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo pactadas en el mismo.

En tanto que es una medida excepcional, se recomienda ser riguroso en el procedimiento pactado para el descuelgue y en concreto en las causas que justifiquen la inaplicación, incluso pudiéndose contemplar distintas causas o distinto nivel de intensidad, según la condición laboral a inaplicar.

La inaplicación sólo debe ser posible con el acuerdo de la representación legal de los trabajadores, y en su ausencia, con el acuerdo de los sindicatos más representativos y los representativos en el sector. Se contempla también la posibilidad de que los trabajadores puedan atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET. Ahora bien, es conveniente promover como mejor alternativa la de que, en ausencia de RLT, los trabajadores sean representados por los sindicatos, por lo que recomendamos que se incluya en el convenio los datos (nombre y domicilio oficial) de los sindicatos más representativos y de los representativos del sector, para facilitar su localización por los trabajadores, a estos o similares efectos.

No se concreta la duración del periodo de negociación, pero en cualquier caso no debería ser inferior a quince días. Tampoco se concreta la documentación a exigir, que corresponderá hacerlo a cada convenio; no obstante, se señala que debe proporcionar un conocimiento fidedigno de las causas, es decir conocimiento riguroso, fiel, de la causa alegada.

La cláusula de inaplicación temporal de condiciones de trabajo pactadas en el convenio sectorial sólo deberá contemplar la inaplicación mediante acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical de los trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, se debe contemplar la intervención de la Comisión paritaria del convenio, para cuyo pronunciamiento se fija un plazo máximo de siete días y si ésta no logra acuerdo, deberá someter la discrepancia al Sistema de Solución de Conflictos que le sea de aplicación.

Es muy importante asegurar, en la cláusula a incluir en el convenio sectorial, que el acuerdo en la empresa de inaplicación del convenio no produzca un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales a inaplicar, por lo que debe exigirse que el acuerdo

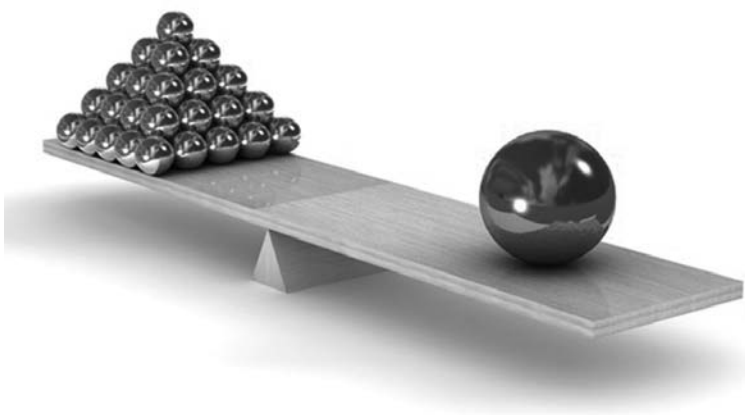
en la empresa concrete con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio sectorial y su duración, que en modo alguno debe superar los tres años de vigencia del II AENC, y en ningún caso más de la vigencia del convenio sectorial, así como la recuperación de las condiciones inaplicadas.

Por otra parte, en tanto que la eliminación de la discriminación por razón de género no queda al arbitrio de la coyuntura económica de cada momento, no se puede permitir el descuelgue de las medidas acordada en el convenio para la eliminación de cualquier discriminación en las condiciones de trabajo para las que se permita el descuelgue.

5 Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

El acuerdo firmado por las Confederaciones sindicales, CCOO y UGT, y las Confederaciones empresariales, CEOE y CEPYME, el pasado 25 de enero, 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 II AENC 2012-2104 en consonancia con las características y circunstancias específicas de los sectores y las empresas.

La vigencia del Acuerdo firmado es de tres años, desde 2012 a 2014, con efectos desde el día siguiente de su publicación en el BOE.



II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2012, 2013 Y 2014

Madrid, 25 de Enero de 2012

[Texto íntegro]



	Introducción	35
Capítulo I	Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna	39
Capítulo II	Empleo. Formación. Teletrabajo. Reestructuraciones y observatorios. Derechos de información y consulta	46
Capítulo III	Criterios en materia salarial	56
Capítulo IV	Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales	59
Capítulo V	Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal	62

INTRODUCCIÓN

La economía española se encuentra en un momento muy delicado debido al intenso deterioro de sus fundamentos que se refleja en una elevada tasa de desempleo. Las circunstancias que atraviesa la economía internacional, con especial intensidad en la Zona Euro, tampoco ayudan a mejorar la posición española a corto plazo. Estas condiciones excepcionales exigen actuar con medidas específicas para conseguir, en el menor tiempo posible, un crecimiento de la actividad económica que permita crear empleo.

Entre las dificultades observadas para aumentar la actividad económica y la creación de empleo destacan:

- El endeudamiento de las empresas y de las familias, que obliga a destinar al pago de gastos financieros un importante porcentaje de su renta, con lo que tiene de incidencia en el consumo y la inversión agregada.
- La deuda exterior (pública y privada) neta sobre PIB de España es una de las más elevadas de los países de la OCDE. La situación actual de la crisis financiera internacional ha dificultado el acceso a la financiación en el exterior. A pesar de la mejora alcanzada en los dos últimos años, para tratar de estabilizar esta ratio y recuperar la credibilidad en los mercados financieros, es necesario tener un saldo de balanza comercial más equilibrado.
- Las empresas y familias ven restringido el acceso al crédito debido a que el sistema financiero tiene limitada su financiación en los mercados internacionales y las condiciones de financiación se han encarecido notablemente.

En la compleja y difícil situación actual, la economía española necesita mejorar su cuota de mercado nacional e internacional, es decir, mejorar las exportaciones y reducir las importaciones, para de esta forma conseguir un uso más óptimo de la ca-

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

pacidad productiva instalada e incrementar el empleo. Al mismo tiempo, la mejora del saldo exterior aumentaría la percepción de solvencia de la economía española, facilitando el acceso al crédito exterior.

El mayor crecimiento de los precios interiores y de los salarios nominales en España en relación con los países de la zona euro y del resto de la Unión Europea ha sido un elemento determinante en la pérdida de competitividad de la economía española. En este sentido, es imprescindible un acuerdo social sobre la evolución de los precios y rentas (salarios y beneficios distribuidos) en nuestro país que sea más acorde con el comportamiento de los mismos en la Eurozona.

La economía española necesita conseguir, a corto plazo, que los precios crezcan por debajo de la media comunitaria. A largo plazo, se debe incrementar la productividad total de los factores y lograr una competitividad basada en la calidad. En esta dirección, para alcanzar la recuperación económica, el crecimiento moderado de las rentas y de los precios, constituyen elementos clave para conseguir ese objetivo.

Junto a la moderación de las retribuciones, las empresas deben proseguir y acentuar sus esfuerzos en materia de innovación, calidad e internacionalización de sus productos y servicios. La recuperación de los márgenes económicos debe servir al aumento de las inversiones en instalaciones y la mejora de la formación del personal y la gestión empresarial. Todas estas actuaciones permitirán alcanzar los necesarios avances en productividad para aumentar el potencial de crecimiento de la economía española.

Todo ello permitiría, por un lado, una mejora de las exportaciones netas y de la cuota de mercado, impulsando la demanda externa en primer lugar y, posteriormente, una recuperación de la demanda interna vía consumo e inversión. El resultado sería en definitiva, un aumento de la actividad económica y del empleo, tan necesario en estos momentos.

En conclusión, todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto. Tanto los salarios como los beneficios distribuidos deben evolucionar de forma moderada, de modo que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

de reposición y ampliación. Ambos aspectos tienen por objeto fortalecer la capacidad competitiva del tejido productivo español.

Como aspectos más novedosos del II Acuerdo hay que señalar el capítulo de estructura de la negociación colectiva y flexibilidad interna. En esta materia, los convenios sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva apostando por la descentralización. Esta descentralización significa que los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias.

Además el ámbito superior de negociación debe respetar el equilibrio contractual de las partes a nivel de empresa hasta la terminación de la vigencia de este convenio colectivo. Asimismo es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios potencien la flexibilidad que la empresa necesita, teniendo en cuenta su proximidad a la misma y la amplia cobertura de estos convenios.

En cuanto a la flexibilidad interna, las Organizaciones firmantes consideran que los convenios deben incorporar como contenido mínimo la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, evitando el recurso al despido.

Para las partes firmantes el convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo. Esta regulación deberá contemplarse como contenido mínimo del convenio.

La flexibilidad interna en la empresa tiene tres conceptos sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario. En tiempo de trabajo y movilidad funcional se acuerda distinguir dos niveles: flexibilidad ordinaria y flexibilidad extraordinaria temporal.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

Asimismo la flexibilidad en materia salarial, para los firmantes, supone que la estructura salarial tenga elementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa.

En cuanto a los criterios para la actualización periódica de los salarios variables, se valorará la conveniencia de su modificación por los negociadores del convenio, sin perjuicio de que el empresario pueda modificar los actualmente vigentes mediante el procedimiento a que se refiere el artículo 41 del ET o, en su caso, del artículo 82.3 del ET.

Finalmente se contempla la inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, concretamente horario y distribución de la jornada de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento; y funciones; así como las causas para tal inaplicación inclusive de las condiciones salariales, todo ello mediante acuerdo. Asimismo se recogen directrices sobre el crecimiento moderado de los salarios para los años 2012, 2013 y 2014. En este último año se incluye un componente variable en la aplicación de la actualización salarial.

CAPÍTULO I

Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna.

1. Estructura de la negociación colectiva.

Los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva, apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma. Ello ha de traducirse en los siguientes criterios:

Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias. Y ello sin perjuicio de otras alternativas complementarias a los convenios de empresa, como son los acuerdos o pactos de empresa suscritos por sujetos legitimados en el artículo 87.1 del ET.

El ámbito superior de negociación debe respetar el equilibrio contractual de las partes a nivel de empresa hasta el término de la vigencia de este convenio colectivo.

Es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de no olvidar que es el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores.

2. Flexibilidad interna.

Las Organizaciones firmantes consideran que los convenios deberían incorporar la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo. A estos efectos los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estos conceptos.

Asimismo, para CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo. A tal efecto, el convenio colectivo deberá, como contenido mínimo, regular criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y periodos de referencia para la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada en el ámbito de la empresa, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la participación de la representación sindical o, en su caso unitaria de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias. Igualmente incluirán previsiones para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos del ET afectados por la flexibilidad interna.

Para los firmantes la flexibilidad interna en la empresa tiene tres conceptos sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario. Las partes acuerdan distinguir dos niveles de aplicación de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo y movilidad funcional, que a continuación se indican:

A) Flexibilidad Ordinaria

En tiempo de trabajo

- La negociación colectiva debería promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades productivas y de los trabajadores, con los criterios anteriormente señalados.
- El contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular.
- Se debiera considerar como principio general la distribución irregular de la jornada anual de trabajo a fin de evitar en lo posible las horas extraordinarias o la contratación temporal.
- En este sentido, los convenios colectivos debieran facilitar que el empresario pudiera distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria aplicable, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites que al respecto se prevén en el Estatuto de los Trabajadores. Los negociadores valorarán esta referencia porcentual en más o en menos en función del ámbito de negociación.
- De la misma forma, los convenios colectivos deberían posibilitar que el empresario disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual. Esta referencia podrá ser modificada por los negociadores en más o en menos en función del ámbito de negociación.
- Asimismo los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deberían fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.
- Los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la RLT o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- ◉ Los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.
- ◉ La flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación.

En movilidad funcional

- ◉ Los convenios colectivos debieran promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales, concretando los procedimientos de adaptación en el caso de estar todavía rigiéndose por categorías profesionales.
- ◉ Se debiera potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles de movilidad funcional.
- ◉ La movilidad funcional en el seno de la empresa no debiera tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.
- ◉ Los convenios colectivos y acuerdos de empresa debieran analizar la polivalencia funcional, y sus efectos en materia retributiva.

B) Flexibilidad Extraordinaria Temporal**En tiempo de trabajo**

- ◉ Los firmantes consideran que en la negociación colectiva se debieran aportar criterios para que el empresario que tenga necesidades temporales de flexibilidad de tiempo de trabajo pueda alterar las regulaciones que afectan esencialmente al mismo, con los debidos fundamentos causales y de proporcionalidad y controles judiciales.

- En este sentido, los convenios colectivos deberían contemplar medidas de mayor flexibilidad cuando el empresario necesite distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo más allá del porcentaje establecido en el apartado A) o modificar el calendario laboral anualmente aplicable por encima de la bolsa de horas al que alude el citado apartado. Para la aplicación de medidas de mayor flexibilidad deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según se entiende por tales en el párrafo último del artículo 41.1 de la LET, sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable. La decisión del empresario debe comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad, excepto que el empresario demuestre que el cumplimiento mismo le impide atender debidamente las necesidades previstas. Si hubiese desacuerdo intervendrá la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.
- Cuando el empresario necesite alterar el tiempo de trabajo durante lo que resta de vigencia del convenio deberá acudir al procedimiento para las modificaciones sustanciales previsto en el artículo 41 de la LET.

En movilidad funcional

- Se aportan criterios para que los convenios colectivos consideren un mayor nivel de flexibilidad que de respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente. A tales efectos los convenios colectivos contemplarán que la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del artículo 41.1 de la LET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. Se establecerá que también en este supuesto el empresario informe de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores. Se ha de tener en cuenta que en caso de desacuerdo intervenga la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en la LET.

- ◉ Se ha de contemplar que si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 de la LET.
- ◉ En todos los supuestos de movilidad funcional debiera garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Flexibilidad en materia salarial

- ◉ Los firmantes consideran conveniente que las estructuras salariales tengan complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa.
- ◉ A efectos de posibilitar esta implantación, se ha de tener en cuenta que mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podría modificar la estructura y cuantías salariales vigentes a través del artículo 41 del ET, su caso, del artículo 82.3 del ET, a cuyo efecto se recomienda el establecimiento de períodos transitorios de aplicación.
- ◉ Los convenios colectivos debieran promover la racionalización de las estructuras salariales, para sustituir conceptos retributivos obsoletos e improductivos por otros vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa.
- ◉ En tal sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y de empresa, 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.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- 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 realidades específicas de cada sector o empresa.
- En cuanto a los criterios para la actualización periódica de los salarios variables, preferentemente ligados a la evolución de la productividad y resultados de la empresa, se valorará la conveniencia de su modificación por los negociadores del convenio, si procede, sin perjuicio de que el empresario pueda modificar los actualmente vigentes mediante el procedimiento a que se refiere el artículo 41 del ET o, en su caso, del artículo 82.3 del ET.
- Los convenios sectoriales deberían tener en cuenta el papel que los convenios, pactos y acuerdos de empresa pueden desarrollar para regular o adaptar lo fijado en aquéllos a afectos de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro***CAPÍTULO II****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, este 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.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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, las Organizaciones firmantes consideran instrumentos adecuados para la consecución de aquellas finalidades, las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas

en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

Igualmente, 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.

g) 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.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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.

Las organizaciones sindicales y empresariales, desde un ejercicio de responsabilidad, han considerado necesario renovar su compromiso con la Formación Profesional para el Empleo, por lo que han acordado mantener la actual prórroga de la vigencia del IV Acuerdo Nacional de Formación firmada el pasado 27 de diciembre del 2010 durante doce meses más, al objeto de no paralizar la formación de los trabajadores y empresas, y formalizar el quinto Acuerdo en un plazo máximo de seis meses, habiendo trasladado al gobierno dicho acuerdo el pasado 10 de enero de 2012.

El análisis de los factores que ha provocado la actual crisis económica y su especial incidencia en nuestro país, ha 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 es un objetivo compartido por trabajadores y empresas para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar la capacidad de adaptación y la empleabilidad, y constituye 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 impulso de instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales, en el nivel que proceda.
- ◉ El desarrollo de la formación teórica en el contrato para la formación y el aprendizaje.
- ◉ Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- ◉ 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 medición del impacto de la formación que sobre personas, empresas y empleo produce la formación impartida.
- ◉ La orientación a los trabajadores, ocupados y desempleados, 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 a con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
- ◉ La mejora de la calidad de las acciones formativas, y de la eficiencia de los fondos destinados a la formación.

4. Teletrabajo. Reestructuraciones. Observatorios.***Teletrabajo***

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, ateniendo 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.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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 EREs 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.

Habría, también, que tener en cuenta las modificaciones que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores.

Con carácter específico, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, deben tenerse en cuenta los mecanismos de información, consulta y participación, que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicación de sus trabajadores y la promoción de los Comités de Empresa Europeos.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro***CAPÍTULO III****Criterios en materia salarial.**

La economía española se encuentra en un momento muy delicado debido al intenso deterioro de sus fundamentos que se refleja en una elevada tasa de desempleo. Las circunstancias que atraviesa la economía internacional, sobretudo en la Zona Euro, tampoco ayudan a mejorar la posición española a corto plazo, hasta el punto que la suma de ambas crean unas condiciones excepcionales, a las que se debe hacer frente con medidas específicas, para conseguir en el menor tiempo posible un crecimiento de la actividad económica nacional que permita crear empleo.

Uno de los objetivos principales para propiciar la reactivación es mejorar la cuota de mercado interna y externa de los bienes y servicios españoles. Para ello, es imprescindible conseguir una contención de los precios españoles de forma que observen una tasa anual de crecimiento inferior a la media de la Unión Europea, adonde se dirigen las dos terceras partes de las transacciones comerciales.

Para conseguirlo, todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto. Tanto los salarios como los beneficios distribuidos deben evolucionar de forma moderada, de modo que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación. Ambos aspectos tienen por objeto fortalecer la capacidad de competir del tejido productivo español. En la misma dirección, es preciso adecuar la retribución de altos directivos y ejecutivos de las empresas. De igual forma, se propone un especial seguimiento y vigilancia de la evolución de los precios de aquellos bienes y servicios con especial repercusión para las personas con menor renta. En los precios que sean competencia de las Administraciones públicas, éstas deberían realizar el máximo esfuerzo posible de contención, y a su vez extremar la mejora de la gestión y la reducción de costes.

En este contexto, los salarios negociados en los tres próximos años (2012, 2013 y 2014) deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices:

1) En el año 2012, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,5%, con una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Respetando la autonomía de las partes, para aquellos convenios colectivos que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial vigentes que afecten al crecimiento salarial de los tres próximos años, los firmantes del presente acuerdo, proponen a los negociadores tener en cuenta la incidencia de estas cláusulas sobre el crecimiento salarial total de forma que esté en línea con el objetivo de moderación salarial del presente acuerdo.

2) En el año 2013, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,6%, con una cláusula de actualización en los mismos términos que para 2012.

3) En el año 2014, el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,6%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1%.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5%.

Por otro lado, los convenios colectivos deberán incluir componentes adicionales de actualización de salarios basadas en la evolución de indicadores económicos (salario variable) asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.). De forma preferente, los incrementos derivados de estos componentes adicionales de actualización se integrarán en la parte variable del salario, que debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a garantizar el intercambio de información necesario para poder dar cumplimiento a estas cláusulas.

Todos los incrementos salariales pactados para 2014 se incrementarán en el 50% del resultado de aplicar la cláusula de actualización acordada para 2012 y 2013. En caso de no haberse pactado componente adicional de salario variable se aplicaría la cláusula en el 100% de su resultado.

CAPÍTULO IV

Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.

La actual coyuntura económica y el altísimo nivel de desempleo, así como las perspectivas sobre su evolución más inmediata, hacen preciso adoptar medidas de carácter excepcional y con proyección temporal limitada a la actual coyuntura, dirigidas a evitar una evolución negativa de la empresa que afecte al mantenimiento del empleo.

En este contexto, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo tanto temporales como extintivos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del ET, se somete a la consideración de los legitimados para suscribir convenios colectivos sectoriales, la conveniencia de incluir cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo –en las que no se incluye el régimen salarial pues el descuelgue del mismo se regula en el artículo 82.3 del ET antes citado- pactadas en los mismos, con el siguiente contenido y procedimiento:

Condiciones laborales de posible inaplicación temporal por su mayor afectación a la flexibilidad interna

- a) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro****Causas para la inaplicación***

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior– debe ser determinada por el mismo, que podrá contemplar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, por las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno– que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cuyo plazo será el fijado en el convenio sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días

para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Sistema de Solución de Solución de Conflictos que sea de aplicación en dicho ámbito.

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no debería ser superior al período de vigencia del convenio inaplicado ni a tres años.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro***CAPÍTULO V****Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal.****1. 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.

2. Ámbito temporal.

El presente Acuerdo tiene una vigencia de tres años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2012 y de finalización el 31 de diciembre de 2014. En consecuencia queda derogado el I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en el año 2012 y sustituido por los contenidos del II AENC 2012-2014.

Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2014, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

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 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.

Por CEOE
El Presidente
Juan Rosell Lastortras

Por CEPYME
El Presidente
Jesús Terciado Valls

Por CCOO
El Secretario General
Ignacio Fernández Toxo

Por UGT
El Secretario General
Cándido Méndez Rodríguez

