VISADO DEL PREACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 y 2017

En Madrid, reunidos el día 14 de mayo de 2015 las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), a fin de redactar y visar el texto del PREACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 y 2017, considerándolo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo hasta el día de hoy.

En prueba de conformidad, firman cuatro ejemplares de dicho PREACUERDO, que será sometido para su ratificación, a la mayor brevedad, a los respectivos Órganos de Gobierno de las Organizaciones firmantes, cuando así lo hayan dispuesto, y, en su caso, posterior firma definitiva.

Por CEOE
Jordi García
Director Dpto. Relaciones Laborales

Por CEPYME
Teresa Díaz de Terán
Directora Dpto. Social-Laboral

Por CCOO
Ramón Górriz
Secretario de Acción Sindical

Por UGT
Antonio Ferrer
Secretario de Acción Sindical

PREACUERDO

III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA -III AENC-

Madrid, 14 de mayo de 2015

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

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

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

El II AENC se gestó en un escenario de intenso y creciente deterioro de la actividad, el tejido productivo y el empleo, buscando contribuir al aumento de la actividad económica y del empleo. Con tal fin el Acuerdo pivotaba sobre el incremento moderado de los precios y de las rentas para mejorar la competitividad de la economía y sobre la flexibilidad interna como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo.

La confianza que ha generado la asunción de las responsabilidades contenidas en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, aun no habiéndose alcanzado todos los objetivos propuestos, ha colaborado a una mayor resistencia a la desaceleración de la economía española, a la moderación salarial y a una menor destrucción de empleo.

En 2015 se está consolidando la recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en 2016. No obstante, la situación todavía es compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre. Entre los más destacados cabe citar la alta tasa de paro, el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento, las dificultades al acceso de financiación y los altos niveles de desigualdad y la exclusión social.

Respecto al mercado laboral, éste ha dejado atrás el fuerte ajuste registrado en los últimos años y comienza a generar empleo a tasas significativas, aunque todavía debe aumentar su estabilidad y los niveles de ocupación están lejos de los máximos alcanzados en 2007.

A la vista de los elementos señalados debemos persistir, con mayor énfasis aún, en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que incorporamos nuevos contenidos. Eso justifica la conveniencia de suscribir un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

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

El ANC 2015-2017, equilibrando los intereses representados de los distintos actores que participan en la negociación colectiva, aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos.

Así hemos establecido criterios en materia de empleo y contratación -con especial referencia a la contratación de jóvenes-, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, estructura salarial y determinación de incrementos salariales, necesidades de información previsión social complementaria, instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios, teletrabajo, incapacidad temporal, absentismo, ultractividad y proceso negociador, comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos.

El desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos señalados no sería posible sin un procedimiento ágil de negociación de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias de acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de conflictos de carácter estatal o autonómico; y sin una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos negociales.

Como conclusión, el ANC 2015-2017 aborda el tratamiento de este conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II. IMPULSAR EL EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS

El ajuste intenso del volumen de empleo producido en los últimos años en nuestro mercado de trabajo, que afectó en un primer momento a la contratación temporal para incidir a continuación sobre el empleo indefinido, requiere centrar el objetivo prioritario de la negociación colectiva en el mantenimiento y recuperación del empleo de calidad.

Se sigue manteniendo una elevada utilización de contratos temporales que es preciso corregir para evitar que la recuperación del empleo 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.

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

- El mantenimiento y 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 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 establecimiento de instrumentos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes y garantizar empleos de calidad y con derechos.
- El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.
- 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.
- La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

1. ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Para conseguir los objetivos antes señalados, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar sus competencias de acuerdo con los siguientes criterios:

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, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de las empresas de trabajo temporal, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET sino reforzar la causalidad que justifica su utilización. Asimismo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán ampliar hasta en doce meses la duración máxima legal de los contratos por obra o servicio determinado.

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 para medir su aplicación, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

d) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, con el objetivo de prevenir abusos, teniendo en cuenta la remisión que, en esta materia, efectúa la Ley a la negociación colectiva por ser el cauce adecuado para atender a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

e) 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 importante papel

mediante la ampliación de los porcentajes máximos de horas complementarias que pueden realizarse, sin exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas o del 30% en el caso de las horas complementarias de aceptación voluntaria, y mediante la mejora de la calidad de esta modalidad de contratación especialmente para facilitar la voluntariedad y para posibilitar el desarrollo de la vida profesional, personal y laboral.

f) La regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva a efectos de facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad del trabajador y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa.

g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

Asimismo, las Organizaciones firmantes consideramos 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.

h) Fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.

i) 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.

j) En cuanto a la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo, ante la importancia y extensión adquirida por las distintas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas que ha dado lugar a regulaciones legales que

establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, los firmantes del presente Acuerdo consideran necesario que la negociación colectiva contribuya a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del ET. Ello redundará en la seguridad del empleo y en el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

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.

En este sentido, 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.

k) Asegurar, en este contexto de internacionalización, que se aplica a los trabajadores contratados en el exterior y/o trasladados y/o desplazados a nuestro país, las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España, ya se trate de acuerdo o convenio colectivo de sector o de empresa, y sea cual sea el ámbito geográfico de aplicación del convenio correspondiente.

2. CONTRATACIÓN DE JÓVENES

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la preocupación por el grave problema del desempleo juvenil en España. Por ello la negociación colectiva debe prestar una especial atención a este colectivo e impulsar la contratación de los jóvenes, promoviendo los contratos formativos y la formación dual, como vía de su inserción laboral y cualificación, fomentando la incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, en el marco del Plan de Garantía Juvenil.

Asimismo, la negociación colectiva debería en esta materia:

- Fomentar que en la contratación y/o promoción profesional de personas jóvenes se tengan en cuenta sus cualificaciones académicas, profesionales

o experiencia laboral o profesional, a fin de ofrecerles puestos adecuados a las mismas.

- Priorizar el acceso de los jóvenes a la oferta formativa de la empresa y a los permisos individuales de formación así como facilitar su participación en procedimientos de reconocimiento de la experiencia laboral que les permitan mejorar su cualificación personal y profesional.
- 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, preferentemente mediante la contratación laboral frente a la utilización de prácticas no laborales en las empresas.

3. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

- Las Organizaciones sindicales y empresariales consideramos fundamental contribuir a través de la negociación colectiva a alcanzar los objetivos de formación mediante la definición de criterios y prioridades en cuanto a:

  a. Desarrollo del derecho individual a la Formación establecido por la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluido el régimen sancionador en caso de incumplimiento del trabajador. Facilitar la aplicación de los permisos individuales de formación recogidos en los acuerdos nacionales. Asistencia a las acciones formativas.
  b. Necesidades formativas, iniciativas a desarrollar y colectivos prioritarios para mejorar su empleabilidad.
  c. Impulso de instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición de la formación. Elaborar un mapa sectorial (más simplificado y racional). Colaboración con los Centros de Referencia Nacional en el diseño y puesta en marcha de acciones innovadoras.
  d. Desarrollo de la formación teórica en el contrato para la formación y el aprendizaje.
  e. Derechos y obligaciones en relación con la formación.

f. Facilitar la aplicación de las bonificaciones y el derecho a la información de la representación legal de los trabajadores.
g. Evaluación de la formación, de su aprovechamiento e impacto.
h. Evaluación y desarrollo del reconocimiento y acreditación de la competencia profesional.
i. Orientación a los trabajadores y desarrollo de itinerarios formativos coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores.
j. Referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
k. Mejora de la calidad de las acciones formativas y de la eficiencia de los fondos destinados a formación.

- Posibilidad de que la negociación sectorial de ámbito estatal establezca criterios y prioridades aplicables a la formación sectorial en todo el territorio nacional.

- Atender al papel que pueden jugar las Entidades bipartitas que se establezcan en el nuevo modelo, especialmente en la identificación de necesidades, la fijación de prioridades formativas, o el seguimiento y evaluación de las políticas de formación.

4. PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

- Potenciar a través de la negociación colectiva el uso de medidas de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada para abordar situaciones coyunturales, con mantenimiento de empleo.

- La gestión de las reestructuraciones se abordará ateniendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades de los trabajadores.

- La explicación y justificación de los cambios y medidas de reorganización y reestructuración, 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, recolocaciones y otras medidas de acompañamiento.

- Procesos transparentes con periodos suficientes de consulta con la representación de los trabajadores, previa entrega de toda la información preceptiva y el recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje para solventar las discrepancias producidas en la negociación. Las Comisiones Mixtas y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales deben desde el inicio del proceso asumir posibilidades de mediación e intervención.

En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta, además, la dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio y la situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

A través de la negociación colectiva resulta conveniente introducir medidas para prevenir o evitar las reestructuraciones por causas medioambientales que pudieran afectar a 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 del cumplimiento de la normativa medioambiental.

Anticipación a los cambios: Observatorios sectoriales.

- El desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores y la inversión productiva deberían ser abordados en el marco de las relaciones laborales, con procedimientos de información, consulta y negociación en la empresa, con el objetivo de anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.
- El 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, conformados a nivel estatal, por acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales del sector, son instrumentos adecuados para desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales, en los sectores y en las empresas, analizando la situación del momento y 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.

5. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

Respetar, desarrollar y facilitar (fijando procedimientos) los derechos reconocidos por la legislación (nacional, comunitaria, internacional) en materia de información y consulta, para lo cual la negociación colectiva tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

☞ **En cada empresa:**

- Información sobre la situación económica de la empresa y la evolución de sus actividades; las previsiones sobre el volumen y tipo de contratos; las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades; y demás cuestiones en los términos previstos en el artículo 64 del ET.
- Abordar en los convenios colectivos la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales, estableciendo canales de comunicación entre las partes y como vehículo de información a los trabajadores por parte de la RLT, que deberán ser objeto de un uso racional.
- La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, en las condiciones de trabajo o en el entorno territorial.
- La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por lo establecido en los convenios colectivos de aplicación conforme a la legislación vigente.

☞ **En empresas en red:**

- 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 ET, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

- 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.
- Información 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.
- 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 de la 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, y con los medios que se determinen mediante negociación colectiva sectorial o de empresa.

☞ **En empresas de dimensión comunitaria**

- Información económica y laboral en las Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, conforme a los mecanismos de información, consulta y participación previstos por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

6. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas,...

Asimismo consideramos que es preciso seguir avanzando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que debemos compatibilizar con una mayor competitividad de las empresas, a cuya consecución puede contribuir la negociación colectiva por su proximidad a las necesidades de empresas y trabajadores.

Asegurar la igualdad, estableciendo, en su caso, medidas o criterios en la negociación colectiva que contribuyan a superar posibles situaciones de desigualdad en que se puedan encontrar las personas en el ámbito laboral, por estas u otras circunstancias personales y/o sociales, tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellos a quienes se aplica un convenio colectivo. Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad, es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad. La negociación colectiva, nos permite a las Organizaciones sindicales y empresariales, contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos en el ámbito de su competencia deberían:

- Avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva.
- Promover cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades, por cualquier circunstancia personal y/o social, abordando medidas u orientaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad.

Igualdad de género:

- Incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.
- Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.
- Trasladar aquellas materias que el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reenvían a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario.
- Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias.
- Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

- Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.
- Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Personas con discapacidad:

- Favorecer a través de la negociación colectiva la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a factores como las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.
- Favorecer la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2% en empresas de más de 50 personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.
- Contribuir a través de la negociación colectiva al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de tal forma que la igualdad se garantice en toda la relación laboral.
- Realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, de manera que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades.

- Promover que las acciones de formación profesional se encuentran debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.
- Facilitar a través de negociación colectiva la transición de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario.
- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecúan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia de reducción de los índices de siniestralidad laboral, que se ha consolidado en los últimos años, esto no debe llevarnos a relajar el trabajo hecho hasta ahora, por lo que se debe continuar con el esfuerzo realizado a todos los niveles, incluida la negociación colectiva.

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT compartimos el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España. Por ello consideramos importante fortalecer el papel de los interlocutores sociales dentro del marco de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

- **Integración de la Prevención:**

Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado. La planificación de la actividad preventiva tiene que pasar por evitar los riesgos y de no ser posible se evaluarán y adoptarán medidas de protección. Por ello debiera evitarse la adopción en los convenios de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o

peligrosidad, vinculados a determinados riesgos laborales, ya que colisionan con los principios rectores de la prevención.

- **En materia de vigilancia de la salud:**

Desde la entrada en vigor de la Ley de PRL venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos para sustituirlos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia en la actualidad.

Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en favorecer la detección de enfermedades profesionales y en la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten las mismas.

El efecto sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos y de las condiciones de trabajo, con un criterio preventivo.

- **En materia de formación:**

La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se muestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir -de forma orientativa- el contenido y la duración de la formación específica y de los Delegados de Prevención, según los riesgos de cada puesto de trabajo o función.

- **Otras materias:**

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

Es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

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

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. En tal sentido debería fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos.

Igualmente, sería conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo.

Por otro lado, en consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004, podrán incluirse disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, así como fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.

- **Estrés laboral y Violencia en trabajo:**

El estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios.

CAPÍTULO III. CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL

En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española, contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

1. ESTRUCTURA SALARIAL

Los convenios colectivos han de promover la racionalización de las estructuras salariales, con el fin de renovar los conceptos retributivos con criterios objetivos y de equidad, dando entrada a aquéllos que se encuentran vinculados a la productividad y resultados en la empresa y teniendo en cuenta su distinta naturaleza, asimismo han de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa y evitar situaciones de competencia desleal.

En tal sentido, la negociación colectiva constituye el 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 empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos

sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

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

2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES

La economía española inició un proceso de recuperación en 2014, con un crecimiento del PIB del 1,4% y las perspectivas para 2015 y 2016 son de consolidación de la reactivación económica. La demanda interna liderada por el consumo de las familias y la inversión empresarial han sido los principales baluartes de la recuperación económica, apoyados en una mayor estabilidad de los mercados financieros y una mejora de la confianza. En este entorno, el mercado laboral comenzó a crear empleo en 2014.

Esto no significa que se haya superado la crisis, pues persisten los factores que limitan la recuperación y reducen el potencial de crecimiento económico y del bienestar como son: la elevada tasa de desempleo, el alto nivel de endeudamiento público y privado, el descenso del PIB per cápita y el aumento de la desigualdad. Factores a los que se suma un contexto internacional con algunas incertidumbres.

En este contexto, los salarios negociados en los próximos años deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices, que están orientadas al mantenimiento y/o la creación de empleo de calidad:

Incremento salarial para 2015: hasta 1%.

Incremento salarial para 2016: hasta 1,5%.

Los convenios negociados conforme a las anteriores directrices deberán tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados.

Para determinar el aumento a aplicar a los salarios negociados en los convenios colectivos para el año 2017, las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, y lo concretarán en los tres meses siguientes a la publicación de este último.

Partiendo de las directrices anteriores, los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, medida conforme a los parámetros que establezcan los negociadores, y del empleo. De forma tal que la cifra resultante permita a los sectores y a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener, al menos, su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

Asimismo, en los convenios de empresa también podrán tenerse en cuenta otros elementos para determinar incrementos retributivos adicionales, siempre que se establezcan en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes negociadoras. Estos aumentos retributivos se destinarán preferentemente a retribuciones de carácter variable.

3. NECESIDADES DE INFORMACIÓN

Las Organizaciones firmantes del Acuerdo consideran necesario que los negociadores dispongan de la información económica y previsiones de actividad precisas para garantizar el seguimiento de los parámetros sobre los que se haya referenciado el incremento salarial y/o retribución variable.

Resulta muy importante que el Gobierno desarrolle cuanto antes su compromiso adquirido en el *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para*

fortalecer el crecimiento económico y el empleo de establecer la obligación de incorporar el código de convenio colectivo al que están adscritas las empresas en la información que suministran a la Seguridad Social, así como posteriormente, y en base a esos datos, permitir que la Administración facilite periódicamente a los negociadores toda la información económica relacionada con su convenio y contenida en los registros administrativos.

Asimismo, en línea con lo previsto en la Disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, deberían explorarse vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de la situación y contenidos de la negociación colectiva.

4. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.

Las actuaciones en el ámbito empresarial en relación a la Previsión Social Complementaria deben basarse en su naturaleza voluntaria y valorarse en correlación con el sistema público de pensiones.

CAPÍTULO IV. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD NEGOCIADA. CONDICIONES DE TRABAJO

CEOE, CEPYME, CCOO y UGT consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferentes a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello los convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

En tal sentido, para las Organizaciones firmantes el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para empresas y trabajadores.

Por ello el convenio colectivo podrá regular criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación, en ambos casos, de la representación de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución de conflictos. Asimismo incluirán previsiones para una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación establecidos en los preceptos del ET afectados por la flexibilidad interna.

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, potenciando la intervención de las secciones sindicales, 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.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Los convenios colectivos deberán establecer sistemas de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, fijando los procedimientos de adaptación para el caso de que la clasificación siga siendo en categorías profesionales. Asimismo deberán potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes.

La movilidad funcional 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.

No obstante, los convenios colectivos podrán prever la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional cuando concurran razones técnicas u organizativas que lo justifique, según se definen en el artículo 41.1

del ET, y durante el tiempo necesario, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años, debiendo el empresario informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

La movilidad respetará los derechos correspondientes a las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen, sin que puedan invocarse causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, en su caso, en los términos previstos en el ET.

En todos los supuestos de movilidad funcional deberá garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Por otro lado, los convenios colectivos y acuerdos de empresa podrán abordar la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos podrán promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa, evitando la realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias previstas en el artículo 35.3 del ET, respetando en todo caso las previsiones legales, con las debidas garantías para empresa y trabajadores.

Para ello el contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, siempre que sea posible, las horas extraordinarias o la contratación temporal; y la compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de la distribución irregular de la jornada.

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.

Por su parte, los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la

representación de los trabajadores o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial.

Asimismo, los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, respetando en todo caso los mínimos legales en materia de descansos diarios, semanales y anuales.

Partiendo de lo expuesto, los convenios colectivos facilitarán que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, los convenios colectivos posibilitarán que el empresario disponga de una bolsa de horas al año, en que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual, y fijarán los criterios y procedimientos para la aplicación de dicha bolsa de horas.

En todo caso la flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo con su vida personal y familiar.

3. INAPLICACIÓN DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS

Para el supuesto de inaplicación se procederá conforme al artículo 82.3 del ET.

Cuando los convenios colectivos recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos, deberán tener presente, además de la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, los siguientes aspectos:

- **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 podría modularse atendiendo a las circunstancias que motivan la inaplicación, sin que pueda ser superior al período de vigencia del convenio aplicado y en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- **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 la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4. TELETRABAJO

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, 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.

Más allá de estos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales volvemos a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002,

y revisado en 2009, en el que se recogen pautas relativas al desarrollo del teletrabajo.

5. INCAPACIDAD TEMPORAL

Con el fin de favorecer la gestión y control de las situaciones de ITCC los convenios colectivos deberían:

- Impulsar medidas para mejorar la gestión y control de la situación por ITCC, así como incluir criterios dirigidos a reducir los índices de absentismo en la empresa.
- Racionalizar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC, vinculándolo al fin anteriormente citado.

6. ABSENTISMO

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

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

Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, los convenios colectivos deberían analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.

CAPÍTULO V. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. ULTRAACTIVIDAD Y PROCESO NEGOCIADOR

Para preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación, se propone a las partes negociadoras actuar, en primer lugar, sobre la regulación de la ultraactividad y, en su caso, utilizar también la opción de los acuerdos parciales durante el proceso de negociación para la renovación del convenio o para la constitución de una nueva unidad negociadora.

Con respecto a la regulación convencional de la ultraactividad, se proponen las siguientes medidas:

- La renovación y actualización de los convenios, en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación. Posibilitando la continuidad de las unidades de negociación, primándose para ello la buena fe negocial.
- Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.
- Los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.
- Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (V ASAC) y de carácter autonómico.
- Las organizaciones firmantes de este Acuerdo promoverán cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos conforme a lo aquí recogido, y el cumplimiento de las anteriores recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas.

Durante el proceso negociador, se pueden establecer acuerdos parciales sobre materias concretas que se deben formalizar por escrito y llevar a registro ante la Autoridad Laboral para su publicación. En dichos acuerdos, se debe establecer la vinculación con el convenio colectivo y su vigencia temporal.

Las confederaciones sindicales y empresariales firmantes de este Acuerdo interprofesional consideran necesario conseguir una negociación colectiva transparente y eficaz, por lo que instan a las partes negociadoras a que, constituida la Mesa Negociadora, se establezca un procedimiento para dar agilidad y seguridad a la negociación, incluyendo medidas como:

- Calendario de reuniones.
- Formalización de las convocatorias de reunión, con inclusión de temas a tratar, documentación y propuestas.
- Elaboración y firma de actas de reunión, en donde queden recogidas las posiciones de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
- Compromiso de acudir a procedimientos de mediación para resolver discrepancias sobre materias concretas durante el proceso negociador, y al arbitraje si así lo prevé el convenio o lo deciden las partes.
- Delegar en una persona de cada parte negociadora para poder realizar cualquiera de los trámites que sean necesarios ante la Autoridad Laboral.
- Procurar una mejora significativa en las técnicas regulatorias de los convenios, de forma que se consiga una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, haciéndolas más accesibles en su entendimiento a los trabajadores y empresarios, y originando menos conflictividad interpretativa en su aplicación.

Se considera igualmente necesario para dar seguridad a los acuerdos alcanzados y facilitar el conocimiento público y estadístico de la negociación colectiva que las partes negociadoras atiendan puntualmente a la obligación de registro oficial de todos los trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo. En particular, y dado los problemas que está provocando para el conocimiento del estado real de la negociación colectiva la falta de registro de algunos trámites, se llama la atención sobre la necesidad de registrar ante la Autoridad Laboral los siguientes:

- La denuncia del convenio antes de la finalización de la vigencia pactada, aunque se haya acordado la denuncia automática.
- Los efectos económicos de la prórroga automática de un convenio, cuando no se haya producido denuncia expresa o automática, tanto si se ha previsto una variación salarial como si no se produce variación lo que debe computarse como una congelación salarial, con valor igual a 0%.
- La revisión anual de los efectos económicos de todos los años de vigencia de un convenio, aunque no hayan tenido variación salarial.
- Las modificaciones de convenios.
- Los acuerdos parciales que se produzcan durante el proceso de renovación o firma del convenio.

2. COMISIONES PARITARIAS Y SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Comisiones paritarias

Se considera conveniente que, por convenio colectivo, se potencien las funciones que la ley establece para la Comisión Paritaria y en especial las siguientes:

- Intervención previa a la solución autónoma de conflictos:
  - En aquellos procedimientos de consulta en la empresa por inaplicación del convenio colectivo (art. 82 ET) que no alcancen acuerdo en dicho ámbito.
  - En las discrepancias surgidas en cumplimiento del mandato legal relativo a que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
- En los procesos de inaplicación, cuando el período de consultas finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo objeto de inaplicación.

Asimismo sería conveniente que:

- En el caso de convenios sectoriales, las partes integrantes de la Comisión Paritaria se comprometan a intercambiar información sobre las

nuevas unidades de negociación que se hayan creado en el ámbito del convenio.

- Los convenios colectivos contemplen la posibilidad de que, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art.41 ET) y regulación de empleo (art. 47 y 51 ET), el empresario y la representación de los trabajadores puedan acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la intervención de forma preferente de la Comisión Paritaria del convenio, sin perjuicio del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa. La intervención de la Comisión Paritaria o el procedimiento de mediación o arbitraje deberán desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período de consultas por la regulación legal.

Junto a la definición de las funciones que se le atribuyan a la Comisión Paritaria, se debe establecer un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.

El convenio colectivo de cualquier ámbito, deberá regular los procedimientos a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de la Comisión Paritaria, indicando los plazos de comunicación y/o, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia.

Solución autónoma de conflictos laborales

Las confederaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, se sienten plenamente comprometidos en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, por lo que llaman a las partes negociadoras a impulsar su utilización, estableciendo en el marco del convenio colectivo compromisos y referencias expresas de utilización y colaboración activa con los mismos en los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.

En el caso de que las organizaciones firmantes de un convenio sectorial hayan optado por constituirse en órgano específico de mediación y arbitraje integrado en el sistema de solución autónoma de conflictos, previsto en el V ASAC, deberán regular tanto los supuestos como el procedimiento a seguir de forma detallada, de conformidad con los contenidos del V ASAC y las normas de funcionamiento de la Fundación SIMA, debiendo solicitar expresamente su incorporación a dicho sistema ante la Comisión de Seguimiento del V ASAC.

CAPÍTULO VI. 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

- Vigencia: tres años (2015-2017).
- Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2017, 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 interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.
- A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.
- Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas y articulará los Grupos de Trabajo que de común acuerdo estimen las partes. En este sentido tendrá continuidad el Grupo de Trabajo de igualdad de trato y oportunidades, creado en 2014 y cuyos trabajos, una vez concluidos, se elevarán a la Comisión de Seguimiento.
- La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

****

UGT

CCOO.

CEOE

CEPYME