

RESOLUCIÓN DE 11-2-2010, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010-2012 (BOE 22-2)

Visto el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que fue suscrito con fecha 9-2-2010,

de una parte por:

- la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

y de otra por:

- la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)
- la Unión General de Trabajadores (UGT)

y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24-3, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/81, de 22-5, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.– Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.– Disponer su publicación en el BOE

Madrid, 11 de febrero de 2010

El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012

En Madrid, siendo las 17 horas del día 9-2-2010, reunidas, en la sede de la Fundación SIMA, las representaciones de:

- la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)
- la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)
- la Unión General de Trabajadores (UGT)

MANIFIESTAN

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

Segundo.– 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 las empresas.

Tercero.– 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.

Cuarto.– Que el presente Acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de que a partir de su firma, y durante un período de seis meses, los firmantes iniciarán una negociación bipartita sobre la reforma de la negociación colectiva y otras materias como la flexibilidad interna y externa de las empresas, los Expedientes de Regulación de Empleo y de Reducción temporal de la jornada, la contratación, el tiempo parcial, la subcontratación, el absentismo, la IT, las Mutuas, etc.

En virtud de lo anterior,

ACUERDAN

Primero.– Que examinado el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 Y 2012, los abajo firmantes consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en toda su integridad.

Segundo.– Que en prueba de conformidad, firman cinco ejemplares de la presente acta y del texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 Y 2012, que se adjunta.

Tercero.– Que se remite un ejemplar del Acuerdo a la Autoridad Laboral, a los efectos de su depósito, registro y publicación en el BOE para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio Acuerdo.

- Por CEOE, el Presidente, Gerardo Díaz Ferrán
- Por CEPYME, el Presidente, Jesús Barcenás López
- Por CC.OO., el Secretario General, Ignacio Fernández Toxo
- Por UGT, el Secretario General, Cándido Méndez Rodríguez.

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010-2012 (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 de inestabilidad económica y del empleo.

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

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

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

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

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

Si continúan las elevadas tasas de desempleo en los próximos años, los consumidores contendrán sus gastos. Consecuentemente, la inversión de las empresas no se recuperará mientras no se produzca una mejora de las expectativas sobre sus ventas, en un entorno de aumento de los costes financieros. Y los operadores del sistema financiero no otorgarán nuevos créditos a empresas y familias, en volumen y condiciones adecuadas, sin constatar una reducción de los riesgos de impago.

Aunque se consolide la recuperación de las economías europeas, con las que estamos unidos por el peso de nuestros intercambios comerciales y de inversión, los problemas de competitividad que arrastra la economía española dificultarán la ganancia de cuota de mercado tanto en el exterior como en nuestro mercado doméstico.

Existen otras condiciones que limitan nuestro crecimiento económico como es el ajuste del sector inmobiliario, sin que otros sectores alternativos puedan compensar en 2010 y años próximos su contribución al crecimiento. Igualmente, se ha de destacar el elevado endeudamiento de empresas y familias y el de las Administraciones Públicas, todo él muy dependiente de la financiación procedente del exterior y de la evolución de los tipos de interés.

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

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

La contracción de la demanda está teniendo una importante repercusión sobre la actividad laboral. En el mercado de trabajo se está produciendo un intenso ajuste caracterizado por un intenso proceso de destrucción de empleo y por la acumulación de elevadas y persistentes tasas de paro. Éste es, asimismo, un factor diferencial de la evolución de la economía española con respecto a la del resto de países de nuestro entorno.

En este sentido, es necesario promover el reestablecimiento de unas condiciones óptimas para que pueda operar la recuperación de la demanda y en particular de la inversión, claves determinantes para alcanzar y mantener elevadas tasas de ocupación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO I.- EMPLEO. FORMACIÓN. FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

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

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

Por otra parte, pese al ajuste antes señalado, con la consiguiente repercusión negativa en la contratación de jóvenes, sigue manteniéndose una **elevada utilización de contratos temporales**, que es preciso corregir para evitar que, cuando se produzca la recuperación del empleo, 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.

c) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

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

d) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

e) Fomentar la contratación de los jóvenes, impulsando los contratos formativos, como vía de su inserción laboral y cualificación favoreciendo la posible incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo.

Asimismo, la negociación colectiva debería en esta materia:

- Establecer dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumento adecuado para su incorporación al mercado laboral.
- Propiciar medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes.
- Informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas.

f) En las actividades discontinuas o estacionales, potenciar los contratos fijos discontinuos.

Igualmente, la modalidad del **contrato a tiempo parcial indefinido** puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos. Para cumplir adecuadamente esta finalidad, la negociación colectiva debería desempeñar un papel importante en la mejora de la calidad de estas modalidades de contratación.

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

Asimismo, debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.

h) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en los sectores cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.

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

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

Facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

Facilite información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

Informe a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Dichas regulaciones en el ámbito de la subcontratación de actividades han sido también objeto de tratamiento en el **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE)**.

La Ley 43/2006, de 29-12, para la mejora del crecimiento y del empleo, incorpora algunas medidas nuevas en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Así, es necesario tener en cuenta:

Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de **un libro de registro** en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas cuando no tengan representación legal tendrán derecho a formular **a los representantes de los trabajadores de la empresa principal** cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa que depende.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

3. Formación y clasificación profesional

El análisis de los factores que han provocado la actual crisis económica y su especial incidencia en nuestro país, 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 desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.

Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

Facilitar la aplicación de las **bonificaciones de las empresas** y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.

La asistencia a la formación, su aprovechamiento y cuándo se realiza.

La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.

La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.

Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

La mejora de la calidad de las acciones formativas.

4. Flexibilidad interna y reestructuraciones. Observatorios.

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

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

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

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

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

La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

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

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

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

En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta:

La gestión de las reestructuraciones, atendiendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.

La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.

El desarrollo de la empleabilidad se debería tener en cuenta para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.

La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.

La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

La negociación colectiva, antes de afectar de manera irreversible a los contratos de trabajo, debería potenciar el uso de las medidas legales previstas para los 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, CC.OO., 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.

Habrá, 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 18-10, que regula la implicación de sus trabajadores y la promoción de los Comités de Empresa Europeos.

La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

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

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

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

En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta:

La gestión de las reestructuraciones, atendiendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.

La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.

El desarrollo de la empleabilidad se debería tener en cuenta para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.

La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.

La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

La negociación colectiva, antes de afectar de manera irreversible a los contratos de trabajo, debería potenciar el uso de las medidas legales previstas para los 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, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, consideramos necesario seguir manteniendo una apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales, especialmente en el ámbito sectorial estatal, que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la competitividad internacional especialmente en el ámbito europeo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad, el mantenimiento y la creación de empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

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

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

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

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

En este sentido se debe reforzar el diálogo social sectorial.

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

Habrà, 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 18-10, que regula la implicación de sus trabajadores y la promoción de los Comités de Empresa Europeos.