



ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (Publicado el 22/02/2010 en BOE N° 46)

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, teniendo como objetivos fundamentales los siguientes:

1. Empleo y contratación:

Se deberá:

- a) Promocionar la contratación indefinida, mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos.
- b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales.
- c) Evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.
- d) Incorporar definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales de las contrataciones temporales.
- e) Fomentar la contratación de los jóvenes impulsando los contratos formativos.
- f) Potenciar los contratos fijos-discontinuos y la modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extras.
- g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben ser instrumento para el mantenimiento del empleo y rejuvenecimiento de la plantilla.
- 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.

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

Es necesario que la negociación colectiva facilite la información por parte de la empresa principal y contratistas a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos, sobre los procesos de subcontratación.

Que 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.

Que informe a los trabajadores sobre los medios coordinados, para prevenir los riesgos laborales del centro.

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 toda la información mencionada en el Art. 42.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Formación y clasificación profesional:

La negociación colectiva ha de contribuir a alcanzar los objetivos de formación mediante la definición de criterios y prioridades relativas a la formación.

4. Flexibilidad interna y reestructuraciones:

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. Así mismo se potencia la utilización de instrumentos de diálogo con la representación de los trabajadores. Los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos en dicha dirección como son:

- La clasificación profesional (Sistema Nacional de Cualificaciones, los de Marco Europeo de Cualificaciones o Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos)
- La movilidad funcional (instrumento de adaptación interna)
- La gestión del tiempo de trabajo (con especial incidencia en la distribución flexible de la jornada)
- Desarrollo de la formación continua
- Posibilidad de teletrabajo
- Procesos de reestructuración transparentes tendentes a la flexibilidad

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

La regulación actual a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y de consulta a lo representantes de los trabajadores, tales como las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondientes; 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 medidas alternativas de los mismos.

Criterios en materia salarial:

Para el año 2010 **hasta** un 1%; para el 2011, entre el 1% y el 2%; y para el 2012, entre el 1,5% y el 2,5%.

Cláusula de revisión salarial: Tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el período y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte.

Cláusula de inaplicación: Cuando una empresa se encuentre imposibilitada de la aplicación de incrementos salariales y considere imprescindible no aplicar el régimen salarial, será necesario seguir el procedimiento previsto en el propio convenio y con carácter previo comunicarlo a la Comisión Paritaria o Mixta del Convenio Colectivo con justificación de las razones de inestabilidad económica por las que se pretende la inaplicación

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal:

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