

“ACUERDO SOBRE EL EMPLEO 1.999”

INDICE:

1.- INTRODUCCION

2.- CRONOLOGIA DEL ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

3.- TEXTO DEL ACUERDO

3.1.- Primero: Acuerdo sobre jornada laboral

3.2.- Segundo: Acuerdo sobre supresión de horas extraordinarias

3.3.- Tercero: Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas.

3.4.- Cuarto: Acuerdo interprofesional en materia de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios.

4.- ACUERDO SOBRE EL EMPLEO: ANALISIS Y VALORACION DE SU CONTENIDO EN RELACION CON NUESTRA ESTRATEGIA SINDICAL.

4.1.- Acuerdo sobre jornada laboral

4.2.- Acuerdo sobre suspresión de horas extraordinarias

4.3.- Acuerdo sobre sustitución y renovación de plantillas

4.4.- Acuerdo sobre empresas de trabajo temporal

5.- CONSIDERACIONES FINALES.

ACUERDO SOBRE EL EMPLEO EN EL C.R.L. : VALORACION Y ESTRATEGIA SINDICAL PARA SU APLICACION

1.- Introducción.

El Acuerdo sobre el Empleo suscrito en el Consejo de Relaciones Laborales el día 15 de enero de 1.999 es el primer acuerdo de esta naturaleza suscrito por LAB. Si bien con anterioridad hemos firmado el Acuerdo sobre Formación Profesional Continua en septiembre de 1.995, o nos adherimos a los Acuerdos interprofesionales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) en el año 1.993, nunca habíamos participado en la negociación de un Acuerdo Interconfederal que tuviera como eje el empleo. Dada, pues, la novedad y la relevancia de este Pacto, consideramos conveniente exponer de modo pormenorizado la significación y consecuencias de las estipulaciones del Acuerdo para la acción sindical.

Este trabajo pretende analizar el contenido del Acuerdo, partiendo, como es natural, de la presentación de su propio texto. Queremos, sin embargo, realizar comentarios y valoraciones más allá del mero análisis del tenor literal del mismo, incorporando elementos de reflexión que ayuden a un mejor entendimiento de la estrategia sindical en la que insertamos la firma del Acuerdo. Para ello, haremos un breve repaso cronológico del proceso negociador, significando sus momentos más importantes y dando cuenta de las posiciones mantenidas por las distintas organizaciones. Una lectura atenta del contenido del Acuerdo nos servirá como base para abordar la parte valorativa de este trabajo, que incluirá reflexiones y propuestas de estrategia sindical para los próximos meses.

2.- Cronología del Acuerdo sobre el Empleo.

En julio de 1.997 LAB y ELA presentamos en el CRL una propuesta reivindicativa en respuesta a la situación de desempleo, precariedad y exclusión social. Su objetivo era articular un programa integral para la creación de empleo que situara al sindicalismo vasco con voz propia, rompiendo con una cierta subordinación mantenida con el sindicalismo español en la problemática sociolaboral. Dicha propuesta se canaliza a través del CRL, creándose en octubre de 1.997 una Comisión negociadora específica, tras superar la inicial negativa de Confebask a abordar cualquier materia que no fuera el denominado contrato de sustitución. En el otoño de ese mismo año LAB y ELA preparamos una campaña de sensibilización y movilización con el eje de las 35 horas semanales, incentivando el debate social y tratando de remover las posiciones un tanto defensivas y resignadas del movimiento obrero. Asimismo, incorporamos la reivindicación del salario social contenida en la Carta de Derechos Sociales, promoviendo las Iniciativas Legislativas Populares tanto en la CAV como en Nafarroa. Por otro lado, desde las áreas de la mujer de LAB y ELA se elaboró un documento que incluye el análisis de la propuesta inicial desde la perspectiva de género y a modo de aportación al primero se introdujo en el CRL para su debate. La campaña de movilización social se desarrolla en la primavera de 1.998, con la participación de ESK, STEE, EHNE y las ILP, teniendo como hitos principales la manifestación nacional de Iruñea, el paro general del 23 de abril y el 1º de mayo. El balance de dicha campaña es sin duda positivo ; además de situar con claridad las reivindicaciones centrales en materia de empleo, sirve para

configurar una sólida mayoría sindical vasca y compactar en buena medida la unidad de acción entre LAB y ELA.

Sin embargo, constatamos que la correlación de fuerzas entre el movimiento sindical y la patronal nos es aún muy desfavorable. El desigual seguimiento del paro del 23 de abril, las dificultades para realizar movilizaciones comarcales masivas, la falta de trabajo sistemático en muchas empresas, así como la debilidad de no pocas estructuras organizativas, son elementos que impiden un análisis triunfalista de la situación. Es por ello por lo que el Secretariado Nacional de LAB aprueba, en el mes de julio pasado, una “propuesta puente” para un eventual acuerdo parcial. Dicha propuesta parte, en primer lugar, del rechazo a un acuerdo parcial circunscrito al contrato de sustitución, saliendo al paso de la predisposición de algunos sindicatos a terminar la campaña de primavera con algún tipo de acuerdo de ese estilo. Desde la perspectiva de LAB, el tema de las horas extraordinarias era el punto central del hipotético acuerdo, el test de credibilidad a superar tanto por la patronal como por los propios sindicatos. Junto a ello, el compromiso de negociar la reducción de la jornada laboral debería figurar de modo explícito en el acuerdo, pretendiendo así dar continuidad a la segunda fase de la lucha por el empleo, evitando que el acuerdo parcial desactive la estrategia general de confrontación tendente a dar un vuelco positivo en favor de nuestras posiciones.

A tal fin, el 7 de octubre de 1.998 LAB y ELA presentamos en el CRL una propuesta para un acuerdo parcial en esta fase, sustentada en las premisas fijadas en la “propuesta puente” antes referida. El objetivo de la misma es desbloquear la negociación, combinando adecuadamente los avances en medidas positivas de creación de empleo con la firme decisión de preparar la segunda fase y reforzar nuestros planteamientos más estructurales. El movimiento táctico de LAB y ELA tuvo una contestación particularmente virulenta por parte de CCOO que, en un ejercicio de su inagotable capacidad de manipulación, calificó de “tocomocho a la sociedad” y de “trampear los intereses de los trabajadores” por parte del denominado “fundamentalismo nacional-sindicalista”. En vista de ello, concluimos la imposibilidad de mantener la negociación en el seno del CRL, iniciando un proceso de conversaciones bilaterales entre LAB- ELA y Confebask fuera de la mesa del Consejo. Dicho proceso, desarrollado durante los meses de noviembre y diciembre con aproximaciones sucesivas entre las partes, tuvo su culminación en el preacuerdo alcanzado el 5 de enero de 1.999, al que se adhirieron tanto CCOO como UGT.

3.- TEXTO DEL ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

15 de enero de 1999

El proceso de diálogo y debate que organizaciones sindicales y patronal venimos desarrollando en la mesa del empleo del Consejo de Relaciones Laborales nos ha permitido establecer algunas coincidencias básicas en el diagnóstico de la situación del empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Hemos constatado que a lo largo de las dos últimas décadas el desempleo se ha mantenido en niveles muy altos. Las profundas transformaciones experimentadas por los procesos de producción de bienes y servicios, junto con

la incorporación al mercado de trabajo de nuevos colectivos, han dado como resultado esta realidad que ambas partes consideran muy preocupante.

Es cierto que las fases expansivas de la actividad económica han propiciado una mejoría relativa de la situación del empleo, pero es preciso reconocer que esta mejoría, incluso en coyunturas de fuerte crecimiento económico, se ha revelado insuficiente para absorber los niveles de desempleo que padece nuestra sociedad.

El análisis de la estructura del desempleo nos indica, por otra parte, que el paro castiga con mayor intensidad a determinados colectivos (mujeres, jóvenes...) y a determinadas zonas o comarcas de nuestra comunidad.

Las organizaciones sindicales y la organización patronal firmantes del presente Acuerdo entienden que el desempleo, más aún si se mantiene en tasas como las que estamos padeciendo, afecta de forma muy negativa al bienestar y al desarrollo equilibrado de nuestra sociedad. Por ello y en la responsabilidad que en su condición de organizaciones representativas del mundo de las empresas y el trabajo les corresponde, manifiestan su disposición de comprometerse con el crecimiento y la mejora del empleo y asumir, promover y favorecer iniciativas que tiendan a dicho objetivo.

Coinciden ambas partes en que el desarrollo de estos compromisos deberá tener en cuenta un doble objetivo:

- La generación de más empleo, de suerte que nuestro nivel de paro se reduzca sustancialmente.*
- La atención a las condiciones de competitividad de las empresas vascas actuales y futuras, que consideran condición necesaria para el mantenimiento y la creación de empleo.*

El establecimiento por las partes de puntos de equilibrio aceptables entre ambos objetivos es precisamente la tarea fundamental del presente proceso de negociación.

Ambas partes consideran que la generación de empleo no debe recaer exclusivamente en el tejido empresarial preexistente y que la promoción de nuevas actividades y la creación de nuevas empresas tiene un papel que jugar en la lucha contra el desempleo. Es algo que las administraciones vascas debieran tener en cuenta a la hora de simplificar y agilizar la promoción de nuevas empresas y crear programas presupuestarios específicos destinados a impulsar nuevas actividades.

Ambas partes coinciden en la necesidad de que los empleos que se creen alcancen los niveles de calidad exigibles. La inestabilidad y demás condiciones en que se está produciendo buena parte de las contrataciones de los últimos años en la CAPV han sido también objeto de reflexión, habiéndose coincidido en que la expansión de la inestabilidad y la precariedad laboral no son deseables para los trabajadores y trabajadoras, pero tampoco para las propias empresas, cuyas condiciones de calidad y competitividad se ven negativamente influidas por la inestabilidad de sus plantillas.

Las partes son conscientes de que los problemas que se abordan y las vías de solución que se plantean exceden en muchos casos el ámbito estricto de las relaciones laborales. Es por ello que algunos de los acuerdos a que las partes han llegado van a requerir para su perfección el compromiso de las

administraciones públicas, que debe ser expresión del compromiso del conjunto de la sociedad con el empleo.

Como resultado de este proceso de debate sobre el empleo que se ha venido desarrollando en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, las organizaciones sindicales y la organización patronal se encuentran en condiciones de suscribir los acuerdos que se concretan a continuación. La firma de tales acuerdos no agota los contenidos del mencionado proceso de diálogo, que organizaciones sindicales y organización patronal se comprometen a seguir desarrollando.

3.1.- Primer acuerdo

JORNADA LABORAL

El proceso de diálogo iniciado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales ha permitido constatar que actualmente las posiciones de la organización empresarial y las organizaciones sindicales en materia de reducción de jornada laboral se encuentran distantes. La representación empresarial plantea, por su parte, que la negociación sobre la reducción de jornada no puede abstraerse de elementos como la ordenación del tiempo de trabajo.

La complejidad de los factores intervinientes en este campo, junto con la voluntad de superar las diferencias evidenciadas hasta el presente, en especial en materia de reducción de la jornada de trabajo, induce a las partes a intensificar el proceso de diálogo y negociación iniciado en el Consejo de Relaciones Laborales.

A tal fin la organización patronal Confebask y las confederaciones sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB

ACUERDAN

1º) Mantener la mesa por el empleo constituida en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, con el objeto de abordar el tiempo de trabajo como elemento de creación de empleo.

2º) Convocar la siguiente reunión de la mesa por el empleo para el 3 de febrero de 1999.

3.2.- Segundo acuerdo

SUPRESIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las confederaciones sindicales y la confederación empresarial firmantes constatan que en muchas empresas y centros de trabajo se viene recurriendo con frecuencia y hasta con habitualidad a la realización de jornadas laborales superiores a la jornada establecida en cada caso con carácter ordinario. Se trata de una práctica que no puede mantenerse como normal en un país en el que tantas personas se encuentran sin empleo. Parece claro, por otra parte, que el

sistema productivo debe encontrar formas de organización más eficientes que la simple prolongación de la jornada de trabajo.

En consecuencia, las organizaciones sindicales y la organización patronal ven necesario concluir un acuerdo interconfederal que, al tiempo que ponga fin a esta situación, pueda contribuir a la creación de puestos de trabajo.

El Acuerdo establece, asimismo, las obligaciones y los procedimientos necesarios para que dicho acuerdo despliegue su eficacia en ámbitos de sector y empresa.

Por último, las confederaciones sindicales y la confederación empresarial consideran necesaria a estos efectos la implicación de la administración pública, fundamentalmente en el ejercicio de sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. La Administración deberá, asimismo, fomentar la política formativa, tanto reglada como ocupacional, para evitar que la carencia de mano de obra adecuadamente preparada dificulte oportunidades ciertas de empleo

Por todo ello, ELA, CC.OO., UGT y LAB, por una parte y Confebask, por otra, concluyen el siguiente

ACUERDO INTERCONFEDERAL

1º) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º de este Acuerdo.

2º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero.- Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.- Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3º) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º c).

4º) La aplicación del presente Acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante acuerdos sectoriales y/o de empresa. Corresponde en particular a tales acuerdos sectoriales y/o de empresa la regulación de las siguientes materias:

a) Previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinación de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º del Acuerdo, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

5º) La iniciativa de negociación de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior podrá ser tomada por la representación empresarial o sindical del ámbito correspondiente, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la negociación discrepancias que impidieran el acuerdo, cualquiera de las partes está facultada para instar los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el Preco.

6º) Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interconfederal encarecen a la administración pública a que establezca los planes y los medios necesarios para la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Acuerdo.

3.3.- Tercer acuerdo

ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SUSTITUCION Y RENOVACION DE PLANTILLAS

PREÁMBULO

1.- Dentro de las medidas que patronal y sindicatos entienden que pueden contribuir a paliar los altos niveles de desempleo que padece nuestra sociedad, se propone el presente Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y Renovación de Plantillas. Su puesta en práctica requiere un acuerdo complejo mediante el cual:

* Un trabajador o trabajadora se retira antes de haber alcanzado la edad reglamentaria.

* La empresa en la que dicho trabajador o trabajadora causa baja procede a contratar a un nuevo trabajador o trabajadora que cubra la baja causada.

* Se establecen las previsiones necesarias para que se compense la pérdida económica que la anticipación de la edad de retiro pueda suponer para la persona afectada.

2.- El presente Acuerdo se propone como primer objetivo la lucha contra el desempleo y, aunque no establezca criterios de edad para las nuevas contrataciones, puede preverse que sea el colectivo juvenil su principal beneficiario, máxime en una coyuntura en la que, por razones demográficas, la presión de este colectivo sobre la demanda de trabajo es especialmente fuerte.

3.- En este sentido, la puesta en práctica del acuerdo contribuirá a la renovación del capital humano de las empresas y favorecerá la incorporación a éstas de una nueva generación que por su formación se encuentra mejor preparada para responder a las innovaciones de todo orden que está incorporando el mundo de las empresas.

4.- Finalmente, el Acuerdo, en cuanto conlleva el adelanto del retiro para las personas sustituidas, beneficia a los miembros de una generación que en su mayoría empezó a trabajar desde edad muy temprana y ha cumplido por ello un largo ciclo de trabajo y cotización.

5.- La aplicación del acuerdo va a requerir de las administraciones públicas aportaciones adicionales que contribuyan a que el adelanto del cese en el trabajo no suponga una disminución sustancial de los niveles de ingresos del trabajador o trabajadora que se retire, una aportación pública que no es sino expresión del carácter de compromiso colectivo con el empleo que reviste este Acuerdo. A tal efecto, las partes concertarán con las administraciones competentes los acuerdos y compromisos necesarios para la eficacia del Acuerdo.

6.- Las partes manifiestan, por último, su disposición a considerar y en su caso incorporar nuevas fórmulas que el ordenamiento pudiera establecer, siempre dentro de los objetivos y criterios generales de este Acuerdo.

ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SUSTITUCION Y RENOVACION DE PLANTILLAS

Ambito

El presente acuerdo afecta a la totalidad de las empresas y trabajadores/as de la CAPV.

Objeto

El presente Acuerdo Interprofesional establece el marco de condiciones en el que habrán de realizarse los acuerdos sobre retiro de personal en edad próxima a la jubilación y su sustitución por personal de nueva contratación.

Se entiende por trabajador/a sustituido/a la persona que, reuniendo las condiciones generales para la pensión de jubilación, excepto la edad, que deberá ser inferior a la exigida en no más de cinco años, se retire de la empresa en aplicación del Acuerdo.

Se entiende por trabajador/a sustituto/a la persona en paro o con contrato temporal que se incorpore a la empresa con carácter indefinido en aplicación del Acuerdo.

Régimen aplicable al trabajador/a sustituto/a

El/la trabajador/a sustituto/a establecerá con la empresa un contrato de duración indefinida y a tiempo completo. Le serán de aplicación las condiciones establecidas en la empresa para su categoría profesional.

En caso de que se trate de la incorporación con carácter indefinido de una persona con contrato temporal en la propia empresa, ésta deberá contratar a otra persona por un tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal de aquélla.

Régimen aplicable al trabajador/a sustituido/a

A) Situación de desempleo

Una vez causada baja en la empresa, el trabajador/a sustituido/a pasa a la situación de desempleo por el período contributivo máximo a que tuviera derecho.

Durante la situación de desempleo el trabajador/a sustituido/a percibirá el complemento necesario para que, sumado a la prestación contributiva, alcance una renta total neta que no sea inferior al 85% ni superior al 100% del salario neto que le correspondiera en el momento de la baja.

La renta total neta garantizada en el párrafo anterior se actualizará anualmente con efectos al 1 de enero de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo del año precedente.

B) Una vez agotado el período de prestación contributiva por desempleo, el trabajador/a sustituido/a, en función de lo que se haya pactado en el acuerdo de sustitución:

a) Pasará a la situación de convenio especial con la Seguridad Social hasta alcanzar la edad reglamentaria de jubilación.

b) Pasará a la jubilación anticipada.

a) En el primer supuesto, el trabajador/a sustituido/a suscribirá con la Seguridad Social un convenio especial por el que mantenga sus niveles de cotización hasta llegar a la edad reglamentaria de jubilación. Las bases de cotización se incrementarán anualmente en los porcentajes autorizados.

Mientras el trabajador/a sustituido/a no pase a la situación legal de jubilación, se le garantizará una renta total neta equivalente a la que se ha previsto para el período de desempleo, con sus correspondientes actualizaciones. A estos efectos se computará, en su caso, el importe del subsidio de desempleo.

El coste del convenio especial con la Seguridad Social en ningún caso recaerá sobre el trabajador/a que lo suscriba.

b) En el supuesto de jubilación anticipada se garantizará al trabajador/a sustituido/a la percepción vitalicia del complemento económico necesario para

que, sumado a la pensión, equivalga a la prestación por jubilación que le hubiera correspondido de haber tenido la edad reglamentaria.

C) El coste del convenio especial y los complementos a que se refieren los apartados a y b del punto B) se garantizarán mediante el correspondiente contrato con una entidad especializada en sistemas de previsión social, acreditada y de reconocida solvencia.

Aplicación del Acuerdo Interprofesional en las empresas

Mediante acuerdo entre la empresa y la representación del personal se podrá concretar y desarrollar la aplicación del Acuerdo Interprofesional en la empresa, teniendo en cuenta que en ningún caso podrá materializarse aquél sin acuerdo expreso con la persona sustituida. Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa de la negociación de dicho acuerdo de empresa.

A falta de acuerdo colectivo, el proceso de sustitución podrá llevarse a cabo por acuerdo entre la persona afectada y la empresa, debiendo en cualquier caso respetar las competencias de información, seguimiento y valoración que la normativa vigente y el propio Acuerdo Interprofesional reconocen a la representación legal del personal.

Información de la representación del personal

En cualquier caso, la empresa deberá informar a la representación legal del personal de cualquier propuesta de sustitución que vaya a plantear. La información deberá contener, como mínimo, los siguientes extremos:

- Trabajadores/as afectados/as por la propuesta.
- Condiciones de la oferta de retiro.
- Plan de contratación sustitutiva.

Aprobación de los acuerdos de sustitución

Las propuestas de acuerdos de sustitución se trasladarán para su aprobación a la comisión tripartita regulada en este Acuerdo.

Las solicitudes que las empresas presenten a la Comisión Tripartita deberán incluir:

- a) Acuerdo con la representación legal del personal o, en su defecto, informe de dicha representación sobre el acuerdo individual alcanzado entre la empresa y la persona afectada
- b) Relación de las personas acogidas al plan, y documento individual del acuerdo entre la empresa y el trabajador/a sustituido/a;
- c) Detalle de las percepciones de cada trabajador/a sustituido/a y garantías instrumentadas.
- d) Contrataciones sustitutorias que se prevean.
- e) Compromiso de la empresa de no proceder a la reducción de plantilla fija durante cinco años

f) Certificado de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, laborales, de Seguridad Social y de las relativas a subvenciones públicas.

Comisión Tripartita

Se constituirá una comisión tripartita integrada por representantes de la Administración pública, patronal y sindicatos firmantes del presente Acuerdo Interprofesional.

Corresponderá a la Comisión Tripartita, fundamentalmente, la aprobación de los acuerdos de sustitución.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada grupo. Dentro del grupo sindical el voto de cada organización será ponderado en función de la representatividad acreditada en el ámbito del Acuerdo.

Los acuerdos denegatorios serán motivados, con sucinta referencia de las razones en que se fundan.

Las situaciones en que, una vez aplicado el acuerdo de sustitución, se alegue por la empresa la imposibilidad de cumplir el compromiso indicado en el punto e) del apartado anterior, serán examinadas por la Comisión Tripartita y resueltas por mayoría de sus miembros. Si la Comisión estimara que no concurren razones que justifiquen la reducción de plantilla, podrá exigir la devolución de la parte correspondiente del importe de la financiación pública del acuerdo de sustitución.

Ambito temporal

El presente Acuerdo tendrá una vigencia temporal de cinco años, entrando en vigor el de de 199... y finalizando el de de 200.....

Comisión Paritaria

Se constituirá una comisión paritaria compuesta por 4 representantes de las organizaciones sindicales firmantes y por 4 representantes de la organización empresarial firmante de este Acuerdo. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada grupo; en el grupo sindical el voto de cada organización será ponderado en función de la representatividad acreditada en el ámbito del Acuerdo.

Corresponde a la Comisión Paritaria la interpretación, aplicación y seguimiento del presente Acuerdo Interprofesional. En particular se autoriza a la Comisión Paritaria para la incorporación al Acuerdo de nuevas fórmulas que el ordenamiento pudiera establecer, siempre dentro de los objetivos y criterios generales de este Acuerdo.

Financiación y colaboración pública

Para hacer viable el presente Acuerdo, resulta precisa la cobertura económica de las administraciones públicas vascas. Las organizaciones firmantes darán traslado al Gobierno de la CAPV de lo acordado, a fin de que mediante los instrumentos jurídicos pertinentes se habiliten las coberturas precisas para la ejecución del Acuerdo.

Las organizaciones firmantes trasladarán igualmente a las administraciones públicas la petición de que se organicen los cursos de formación necesarios para que ninguna candidatura a la condición de trabajador/a sustituido/a quede frustrada por falta de personas con el perfil necesario.

3.4.- Cuarto Acuerdo

ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS DE SERVICIOS

1. La estabilidad del empleo ha sido uno de los aspectos que han sido tratados en el proceso de diálogo y debate que la organización Confebask y las confederaciones sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB venimos desarrollando en la mesa del empleo del Consejo de Relaciones Laborales.

2. En el marco de este debate sobre la estabilidad del empleo, ha sido motivo de especial atención la actividad que desarrollan las empresas de trabajo temporal y las llamadas empresas de servicio, habiéndose constatado que existen importantes diferencias sobre esta materia entre la patronal y las organizaciones sindicales.

3. No obstante esta distinta valoración sobre la práctica de estas empresas, también es preciso constatar que en los últimos años se han producido acuerdos en un número importante de convenios colectivos de los tres territorios de la CAPV que han mejorado las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas de trabajo temporal.

4. La organización empresarial Confebask y los sindicatos ELA, CC.OO., UGT y LAB han decidido profundizar en esta línea de trabajo garantizando mediante este acuerdo a todos los trabajadores y trabajadoras en misión la aplicación de mejores condiciones de trabajo. Asimismo, se comprometen a continuar avanzando en este proceso y, en concreto, a estudiar la aplicación en el futuro de las mismas condiciones de trabajo existentes en la empresa usuaria.

5. Respecto a la actividad que desarrollan las empresas de servicios la organización patronal Confebask y las confederaciones ELA, CC.OO., UGT y LAB consideran que han de ponerse los medios adecuados para evitar que bajo esta forma de actividad se encubran situaciones de cesión ilegal de personal.

Por todo ello se acuerda:

Empresas de trabajo temporal

1º) Las empresas de la CAPV, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores y trabajadoras puestos a su

disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aquellas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

2º) Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero.

3º) Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivados del presente Acuerdo.

Empresas de servicios

1º) Solicitar a la Administración que, en el cumplimiento de las competencias que tiene atribuidas, adopte las medidas y actuaciones necesarias para evitar situaciones de cesión ilegal de personal.

2º) Realizar un seguimiento de la evolución de esta actividad para en el seno de la Comisión Paritaria adoptar, en su caso, las medidas que se consideren convenientes.

3º) La representación legal del personal de la empresa contratante tendrá derecho a recibir información de las previsiones de contratación o subcontratación, incluyendo el objeto de las mismas, la identidad de las empresas contratistas o subcontratistas y la normativa de aplicación con relación a las condiciones laborales y de seguridad social de su personal.

Bilbao, a quince de enero de mil novecientos noventa y nueve.

4.- Acuerdo sobre el empleo : análisis y valoración de su contenido en relación con nuestra estrategia sindical.

El Acuerdo sobre el Empleo engloba un total de cuatro acuerdos, tres de los cuales tienen la consideración de acuerdos interprofesionales basados en el art.83 del Estatuto de los Trabajadores (los referidos a la jornada laboral, supresión de horas extraordinarias y empresas de trabajo temporal y empresas de servicios) y uno de carácter obligacional (el acuerdo sobre sustitución y renovación de plantillas). Pasamos a analizar cada uno de ellos por separado.

4.1.- Acuerdo sobre jornada laboral

Este acuerdo tiene como punto de partida la imposibilidad de pactar, aquí y ahora, la implantación general de la jornada semanal de 35 horas. Dicha aseveración es un dato incontestable, máxime a la luz de la experiencia de la negociación colectiva en los últimos años, incapaz de avanzar de modo eficaz en una reducción sustancial del tiempo de trabajo. Por lo que respecta a los países de la Unión Europea, sólo tenemos la referencia del Acuerdo Interprofesional suscrito en Holanda, en un contexto político, social y sindical muy diferente al de Euskal Herria. Ni que decir que en el Estado español las posibilidades a corto y medio plazo son extremadamente remotas, cuando no nulas, vistos los resultados de la concertación social entre CCOO-UGT y CEOE. De hecho, en la reunión sobre el balance de la reforma laboral de 1.997 la patronal española ofreció la posibilidad de “abordar el tratamiento de la administración del tiempo de trabajo”, eufemismo para evitar referirse a la reducción de la jornada. Es sabida, por lo demás, la posición contraria del Gobierno del PP en este tema, así como la inviabilidad de la Iniciativa Legislativa Popular que pretende liderar Izquierda Unida.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Acuerdo en el CRL comprometiendo a Confebask a negociar la reducción del tiempo de trabajo supone un paso positivo que despeja el horizonte reivindicativo de cara a la segunda fase de la campaña por el empleo, haciendo más necesaria que nunca la presión y la movilización social en este terreno. Por otra parte, se ha acordado reiniciar las negociaciones en una fecha inmediata, concretamente el día 3 de febrero de 1.999, evitando la pretensión empresarial de retrasar *sine die* la reunión de la comisión negociadora, al objeto de enfriar el tema y presentar su concesión como algo testimonial y sin efectos prácticos. En definitiva, las espadas siguen en alto ; nos corresponde ahora articular un amplio frente sindical y social para tratar de quebrar la hasta ahora posición cerrada de la patronal en este tema.

4.2.- Acuerdo sobre supresión de horas extraordinarias.

Este acuerdo define un marco regulador preciso para avanzar en el proceso de supresión de las horas extras. Hay que advertir que, en su gestación, hemos desechado planteamientos voluntaristas y de “pureza” programática, teniendo siempre presente que estamos ante un problema complejo atravesado por frecuentes contradicciones entre las posiciones teóricas (comunes en todos los sindicatos, por lo demás) y la realidad práctica en los centros de trabajo. En otras palabras, hemos perseguido un acuerdo que, comprometiendo de modo cierto a la patronal y al resto de sindicatos, sea de aplicación real en las empresas, superando la habitual retórica en la que en no pocas ocasiones nos desenvolvemos en este espinoso tema.

El acuerdo contiene los siguientes puntos :

a) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias. Este es el eje central del acuerdo, sobre el que se estructura el conjunto de los apartados subsiguientes. Obsérvese que el término de referencia es el de supresión, y no el de limitación , restricción, control u otras fórmulas al uso.

b) Dicha regla general admite dos excepciones : la fuerza mayor y las situaciones no previsibles, debiendo el empresario en este caso demostrar que las horas extras son de urgente y corta realización, sin margen material para

nuevas contrataciones, o que los servicios públicos de empleo (INEM o Langai, no las ETT) no han facilitado personal cualificado para el puesto correspondiente. La regulación de estos supuestos excepcionales es mucho más restrictiva que la amplia e imprecisa definición de las horas denominadas estructurales (las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural), utilizadas como referencia en numerosos convenios colectivos.

c) Las horas extras que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el apartado anterior se compensarán con tiempo de descanso. Sólo se admitirá la compensación económica en los casos de fuerza mayor o cuando, llegado el momento de la compensación en descanso, los servicios de empleo no ofrezcan a la empresa personal sustitutorio con la cualificación adecuada. Este punto tiene particular importancia, pues la experiencia demuestra que la forma más eficaz de desincentivar las horas extras consiste en impedir su monetarización. Se ha evitado también el mecanismo de la compensación mixta para no desnaturalizar el acuerdo, debilitando su potencialidad para la creación de empleo.

d) La materialización concreta de los anteriores puntos requiere el complemento de acuerdos en el seno de la empresas y/o sectores. Así, habrá de pactarse la concurrencia o no de las situaciones excepcionales para entender autorizada la realización de las horas extras, la cuantía del incremento del descanso compensatorio, los ajustes organizativos que en su caso procedan y los compromisos concretos en materia de nuevas contrataciones. Debe subrayarse que los referidos acuerdos pueden negociarse de inmediato, sin esperar al vencimiento de la vigencia del convenio colectivo correspondiente, sin perjuicio claro está de incorporar a la negociación colectiva en curso las estipulaciones previstas en el Acuerdo Interconfederal, articulando adecuadamente los distintos ámbitos negociales.

En LAB somos conscientes de que la implantación automática y simultánea de las anteriores estipulaciones al conjunto de los sectores productivos resulta inviable. Ahora bien, ¿ no corremos el riesgo de que el Acuerdo Interconfederal, al carecer de exigencia jurídica inmediata, quede en papel mojado ?. Hay que tener presente que este Acuerdo sienta unas bases concretas y fija unos parámetros de inexcusable observancia, a modo de criterios mínimos que han de ser respetados en todo caso por los ámbitos inferiores encargados de desarrollar y concretar su aplicación. No cabe duda de que este esquema nos sitúa ante un proceso, el de supresión de las horas extras ; proceso que tendrá una materialización gradual y un ritmo distinto en las diferentes empresas y sectores. El mecanismo de puesta en práctica del Acuerdo Interconfederal se activa mediante la iniciativa de los representantes de los trabajadores/as (comités de empresa, secciones sindicales, delegados/as de personal), estando en tal caso la parte empresarial obligada a negociar. En el supuesto de que la patronal se niegue a ello, o surjan discrepancias en el proceso de negociación aplicativa del Acuerdo, la representación sindical, además de articular diferentes medidas de presión, podrá obligar a la empresa a someterse a los procedimientos del PRECO II. En definitiva, la virtualidad del Acuerdo Interconfederal dependerá de la presión de las secciones sindicales y comités de empresa, de la coherencia sindical, de la convicción y honestidad con la que abordemos este reto y, claro está, de las resistencias patronales a superar este insolidario método de organización del trabajo.

Por otra parte, el Acuerdo Interconfederal sobre supresión de hora sextras precisa, para su cabal cumplimiento, de determinados instrumentos dirigidos a reforzar su eficacia. Nos referimos , en primer lugar, a la Inspección de Trabajo, que deberá ejercer con rigor las facultades que en materia sancionadora tiene atribuidas ; no es admisible la actitud permisiva, cuando no cómplice, que la Inspección mantiene en este tema. En segundo lugar, planteamos suscribir un “Codigo de comportamiento intersindical”, cuyo objetivo será establecer un plan de actuación en las empresas donde los sindicatos intervinientes contemos con la mayoría, en orden a promover e implementar la aplicación del Acuerdo, así como realizar el seguimiento, evolución y control del mismo y de los pactos suscritos en su desarrollo. Este mecanismo servirá para profundizar en la unidad de acción con ELA, permitiendo fijar compromisos comunes desde la lealtad recíproca entre ambas organizaciones. Este Codigo se extenderá a ESK y STEE, haciéndoles partícipes en los sectores y empresas en los que ostenten representación.

4.3.- Acuerdo sobre sustitución y renovación de plantillas (contrato de sustitución)

Los elementos principales que configuran el denominado contrato de sustitución son los siguientes :

a) Trabajador/a sustituido/a. Se retira antes de haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación, a partir de los 60 años de edad y antes de los 65, como norma general. En el período entre su cese en el trabajo y la jubilación reglamentaria, percibe unos ingresos netos que oscilarán entre el 85% y el 100% del salario que percibía estando en activo. Al pasar a la situación de jubilación reglamentaria, percibirá unos ingresos equivalentes al 100% de la pensión. Debe resaltarse que el retiro anticipado es voluntario tanto para la persona afectada como para la empresa, por lo que se requiere el acuerdo entre ambos para la aplicación de este Acuerdo, sin perjuicio de la posibilidad de negociación con la representación del personal para fijar con carácter colectivo las condiciones concretas del plan de prejubilación (complemento a garantizar entre el 85% y el 100%, procedimiento a seguir hasta la jubilación, entre otras cuestiones)

b) Trabajador/a sustituto/a. Desde la perspectiva de LAB, el régimen aplicable al mismo es particularmente positivo y digno de subrayarse. Frente a las posiciones inicialmente mantenidas por Confebask, se ha establecido que la persona contratada lo será con carácter indefinido y a tiempo completo, siendo sus condiciones de trabajo las previstas para su categoría profesional, rechazándose por tanto cualquier discriminación negativa, particularmente la doble escala salarial.

c) Financiación. El coste económico del contrato de sustitución será sufragado por los empresarios y la Administración Pública, en cuantía y proporciones aún por determinar, pendiente de la negociación que se abrirá en los próximos días. Por consiguiente, para la puesta en marcha del contrato de sustitución se precisa de la cobertura política y presupuestaria de la Administración. Por lo que se refiere al Gobierno de Gasteiz, tanto la Consejería de Trabajo dirigida por Sabin Intxaurreaga como el propio Lehendakari Ibarretxe se han comprometido políticamente en la financiación del Acuerdo. Habrán de determinarse las aportaciones concretas a asumir por cada parte, de modo que los empresarios contribuyan de modo importante en la operación, evitando que , una vez más, recaiga en los fondos públicos la responsabilidad principal en el

fomento de las políticas de empleo. No sería admisible que la Administración asumiera unas cargas desproporcionadas para reducir notablemente la aportación empresarial, mientras se alega la inviabilidad presupuestaria del salario social contenido en la Carta de Derechos Sociales promovida por la ILP.

En este apartado de la financiación queda aún por despejar la incógnita del INEM. En el esquema establecido en el Acuerdo, la persona sustituida pasa a percibir la prestación contributiva de desempleo con cargo al INEM, Entidad Gestora dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por tanto, el Gobierno de Madrid podría entorpecer, o condicionar al menos, la materialización del contrato de sustitución, en la medida en que una actitud obstuccionista del INEM elevaría de modo importante las aportaciones restantes, haciéndola inviable.

d) Aprobación de los acuerdos de sustitución. Dichos acuerdos serán aprobados por una Comisión Tripartita compuesta por la Administración, Confebask y los sindicatos firmantes. Esta Comisión supervisará y aprobará las propuestas de financiación de cada contrato, evitando así posibles corruptelas o abusos en perjuicio del trabajador/a. Asimismo, velará por el cumplimiento del compromiso empresarial de mantener la plantilla durante al menos cinco años.

La valoración sindical del contrato de sustitución en los términos en los que está pactado es, sin duda, positiva. Por una parte, los trabajadores/as mayoritariamente jóvenes se incorporarán a las empresas mediante contratos fijos y con todos los derechos laborales. Por otra, se beneficiarán las personas veteranas que, tras largos años de trabajo y cotización, acceden a la jubilación anticipada de modo voluntario y con un nivel digno de renta garantizada. Por su parte, también las empresas resultan beneficiadas al renovar y rejuvenecer sus plantillas con personal más cualificado. Desde otro ángulo, cabe decir que este Acuerdo camina en dirección contraria a las recomendaciones provenientes de distintos organismos internacionales y del propio Pacto de Toledo referidas al retraso de la edad de jubilación. El único precedente similar que conocemos es el principio de acuerdo en el sector del automóvil francés para la prejubilación de 43.000 trabajadores/as por la contratación de 12.000 jóvenes. Obsérvese que no se trata de sustituir una persona por otra, sino que se podrá realizar una única contratación por tres o cuatro prejubilaciones.

En cuanto a la aplicación efectiva del contrato, cabe pronosticar una utilización menor en las pequeñas empresas, debido sobre todo al relativo alto coste económico que implica. Otro obstáculo importante puede estar en la resistencia de las grandes empresas, acostumbradas a ajustar sus plantillas amortizando puestos de trabajo mediante otros mecanismos de financiación pública y sin sujeción al control sindical previsto en este Acuerdo Interprofesional.

4.4.- Acuerdo sobre Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios

El Acuerdo Interprofesional en materia de ETT tiene como objetivo garantizar que su personal se beneficie de las condiciones de trabajo del convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria. Se trata así de generalizar el proceso de equiparación desarrollado en numerosos convenios sectoriales de la CAV, profundizando en las líneas de trabajo de la negociación colectiva de los últimos años. Este proceso de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores/as de las ETT debe continuar en el futuro, dado que aún no se ha logrado la plena igualdad de condiciones con el personal de la empresa usuaria, cuyos derechos

son a menudo regulados mediante pactos de empresa inaplicados de momento al personal cedido en misión por las ETT. El Acuerdo refuerza, además, los derechos de la representación sindical de la empresa usuaria en orden a vigilar y presionar por el cumplimiento efectivo de lo pactado, teniendo en cuenta la extrema precariedad e indefensión en la que está el personal de las ETT.

En relación a las denominadas Empresas de Servicios, no hay compromisos tangibles en el Acuerdo. Tras advertir que bajo fórmulas jurídicas de aparente subcontratación se encubren situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as, se solicita a la Administración que tome las medidas necesarias para evitar dicho fenómeno. En definitiva, el Acuerdo se limita a diagnosticar una situación, sobre la que los sindicatos apenas hemos intervenido.

5.- Consideraciones finales.

1.- El Acuerdo sobre el Empleo firmado responde a la estrategia de LAB fijada en la “propuesta puente” aprobada por el Secretariado Nacional en el mes de julio de 1.998. Se trata de un acuerdo parcial, pero con contenidos suficientes para avanzar. Es, pues, un punto y seguido en la confrontación con la patronal en torno a la preocupación básica del sindicato : el empleo. La valoración positiva que el mismo nos merece no puede inducirnos, sin embargo, a asumir una posición triunfalista o autocomplaciente. La aplicación de los diferentes acuerdos en los sectores y empresas es un reto no exento de dificultades. Para ello, tendremos que sacudir muchas inercias y robustecer nuestras estructuras organizativas, empezando por las secciones sindicales y los sectores. Su puesta a punto resulta imprescindible para abordar la segunda fase de la campaña por el empleo a desarrollar en los próximos meses.

2.- Este Acuerdo ha sido el fruto de la capacidad e iniciativa de la mayoría sindical vasca, nucleada en torno a LAB y ELA. El trabajo conjunto en propuesta, movilización y negociación ha sido clave, por lo que hay que perseverar en la estrategia de unidad de acción también en el terreno sociolaboral.

3.- El Acuerdo suscrito en el CRL no tiene parangón con otros Pactos por el Empleo negociados en diferentes Comunidades Autónomas, donde CCOO y UGT han practicado un sindicalismo de concertación en el que está ausente cualquier compromiso empresarial concreto. El Pacto recientemente firmado en Nafarroa es un ejemplo paradigmático.

4.- En el desarrollo y extensión del Acuerdo cobran especial relevancia dos tareas a realizar de inmediato. La primera, activar la Comisión específica creada en el seno del CRL para luchar contra la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo. En la aplicación del contrato de sustitución y en los empleos que se creen como consecuencia de la supresión de las horas extras habrá de tenerse en cuenta la variable de género, para lo que se arbitrarán los mecanismos de evaluación y seguimiento en la referida Comisión. El segundo reto importante es lograr la aplicación del Acuerdo en el ámbito de las Administraciones Públicas de la CAV. Para ello propondremos la convocatoria de una mesa de negociación con presencia de las distintas Administraciones, planteando la jornada de 35 horas semanales, la supresión de las horas extras y una adecuada regulación de la subcontratación como reivindicaciones principales.

Euskal Herria, a 29 de enero de 1.999.

