

**PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008 DEL
ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007
(ANC 2007)**

18 de Diciembre de 2007



CEPYME

**ACTA DE PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008 DEL
ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2007 (ANC 2007)**

En Madrid, siendo las 11 horas del día 18 de Diciembre de 2007, reunidas, en la sede del Consejo Económico y Social de España, las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

ACUERDAN

PRIMERO.- Prorrogar para el año 2008 el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 24 de febrero de 2007.



En virtud de lo anterior serán de aplicación a la negociación colectiva del año 2008 los criterios, orientaciones y recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, que se dan aquí por reproducidos, teniendo en cuenta que las referencias a 2007 en el cuerpo del Acuerdo deben entenderse hechas a 2008.



SEGUNDO.- Modificar de forma expresa los siguientes apartados del ANC 2007:

1. En el capítulo II, "Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal", se modifica el apartado "Ámbito temporal" en los siguientes términos:



"El Acuerdo estará vigente durante el año 2008.



Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2008, al objeto de valorar la posible renovación o prórroga del Acuerdo".

2. El capítulo III, "Consideraciones sobre la competitividad y el empleo", ha sido reelaborado con el fin de ofrecer un análisis actualizado de las variables económicas que vienen a contextualizar la firma de esta prórroga, debiendo sustituirse dicho capítulo por el texto que se acompaña a este Acta como Anexo I.
3. El capítulo VI "Igualdad de trato y oportunidades" mantiene plena vigencia, si bien, por un lado, debe sustituirse la referencia al Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por la alusión a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otro lado, en cumplimiento del compromiso asumido en el ANC 2007, se adiciona al contenido de este capítulo lo acordado por los firmantes en relación con la aplicación en el marco de la negociación colectiva de los contenidos de la citada Ley Orgánica, que se incorpora a este Acta como Anexo II.

4. El capítulo VII "Seguridad y salud en el trabajo" se mantiene en sus propios términos debiendo, no obstante, señalar que el último inciso del apartado "En materia de vigilancia de la salud" hace referencia a la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales llevada a cabo por la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para el año 2007, y que dicha regulación ha sido modificada por la Disposición final undécima del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (Senado, BOCG, Serie III, Núm. 136 (a)).

Además se añaden a este capítulo los acuerdos alcanzados por los firmantes en relación con el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se incorporan a este Acta como Anexo III.

TERCERO.- Las Organizaciones firmantes, al igual que hicimos en el ANC 2003 con el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo y en el ANC 2005 con el Marco Europeo sobre estrés ligado al trabajo, compartimos el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo suscrito por Business Europe,

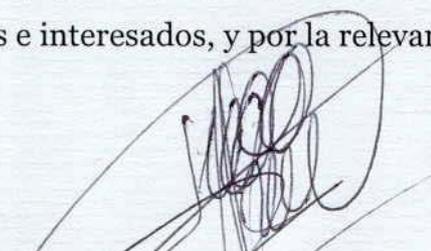
UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros), el 26 de abril de este año, cuyo texto se incorpora como Anexo IV a este Acta.

En aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

CUARTO.- Las partes firmantes hacemos un llamamiento a los negociadores de los convenios colectivos para el tratamiento de las distintas materias, en los términos en que se recogen en el ANC 2007 y en esta prórroga para el año 2008, en cuanto constituyen elementos interrelacionados que pueden favorecer la actividad empresarial y el empleo.

QUINTO.- Las representaciones signatarias consideran este Acta y sus Anexos conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, en prueba de conformidad firman cinco ejemplares del mismo.

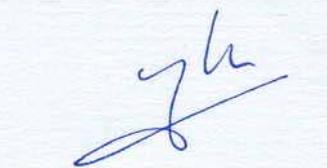
SEXTO.- Se remite un ejemplar del texto a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al mismo.



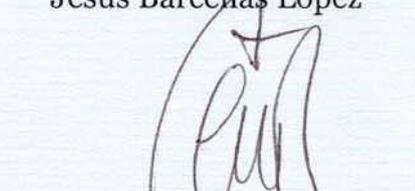
Por CEOE
El Presidente
Gerardo Díaz Ferrán



Por CC.OO.
El Secretario General
José María Fidalgo Velilla



Por CEPYME
El Presidente
Jesús Bárcenas López



Por UGT
El Secretario General
Cándido Méndez Rodríguez

**ANEXOS DEL ACTA DE PRÓRROGA PARA EL
AÑO 2008 DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007 (ANC 2007)**

ANEXO I

**CONTEXTO ECONÓMICO DE LA PRÓRROGA
PARA EL AÑO 2008 DEL ACUERDO
INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2007 (CAPÍTULO III DEL ANC 2007)**

Tras una década de crecimiento económico sostenido, que ha dado una serie de importantes frutos en términos de bienestar y empleo, la economía española se enfrenta a una nueva fase del ciclo caracterizada por una desaceleración. La madurez del ciclo económico, que alcanzó tasas de crecimiento del 4%; el endurecimiento de las condiciones monetarias y su efecto en el gasto de consumo e inversión de las familias; y los altos precios de las materias primas, sobre todo el petróleo, de algunos activos, como la vivienda, y de los alimentos básicos, han acabado por erosionar la renta de los consumidores y la fortaleza de aquellos sectores productivos que más se habían favorecido de las holgadas condiciones financieras que ha registrado la economía española desde nuestra entrada en la UEM.

A todo ello hay que añadir las posibles consecuencias que sobre la economía mundial pueden tener las turbulencias que han vivido los mercados financieros desde el verano de 2007. Los principales organismos internacionales han rebajado sus previsiones de crecimiento económico, sobre todo, para 2008, siendo el escenario más probable un aumento del PIB mundial por debajo del 5% que se registró en el periodo 2004-2007.

Aunque en Estados Unidos el efecto de la crisis financiera es mayor (el sector residencial registra una notable caída en su componente de inversión en 2007), existe riesgo de contagio en la economía europea y, por ende, en la española. No obstante, el impacto en el crecimiento dependerá de cuánto tiempo tarden los inversores en recuperar la confianza en los mercados financieros y del impacto del endurecimiento de las condiciones monetarias en el gasto e inversión de las familias y empresas.

En el caso de la economía española, tras un primer semestre de 2007 muy favorable, las perspectivas para la segunda parte de este año y para 2008 apuntan a una pérdida de dinamismo de la actividad que indica que no va a alcanzar los altos ritmos de crecimiento de ejercicios anteriores. Así, las previsiones de los analistas apuntan a un aumento del PIB del 3,7% en 2007 mientras que en 2008 dicha tasa se encuentra en el entorno del 3%. Todo ello influirá en la creación de empleo, que no superará los excepcionales resultados de años precedentes. En

cualquier caso, la economía española seguirá registrando una fortaleza superior al de resto de países europeos, puesto que las perspectivas de aumento del PIB en la UEM se sitúan en el entorno del 2% para 2008, al igual que para EE.UU.

Un aspecto que cabe destacar es el cambio de composición en los factores impulsores del crecimiento de nuestro producto interior que se caracteriza por un mayor equilibrio. Así, esta tendencia hacia un crecimiento más equilibrado no sólo se observa desde la óptica de la demanda, al conjugarse una moderación de la demanda interna con una aportación menos negativa del sector exterior, sino también desde la oferta, en donde la industria tiene un protagonismo algo más destacado que la construcción. De este modo, industria y servicios serán los sectores que absorberán, al menos parcialmente, el ajuste del sector de la construcción. Este patrón de comportamiento, que comenzó a vislumbrarse a finales de 2006, se ha prolongado a lo largo de 2007 y continuará en 2008.

El aspecto más reseñable en 2008 es que la inversión residencial prácticamente va a dejar de aportar crecimiento al PIB. En este sentido, la previsible bajada en la edificación de viviendas podría verse compensada, en parte, con el incremento de las inversiones en infraestructuras tan necesarias para la mejora de la competitividad de nuestro aparato productivo.

En el mismo sentido, el gasto de las familias en 2008 tampoco va a lograr el dinamismo de años anteriores. La subida de los tipos de interés de referencia para las hipotecas, el aumento de los precios de los alimentos y de la energía, unido a un menor crecimiento del empleo en 2008 va a mermar la capacidad de compra de los hogares españoles.

La creación de empleo en España en los últimos años ha servido para resolver parte de las diferencias en actividad y paro que nos separan del mercado europeo y que se concentran fundamentalmente entre las mujeres. La importante creación de empleo ha servido también de incentivo para atraer un importante volumen de trabajadores extranjeros. Hoy día, hay más personas dispuestas a trabajar y también más personas trabajando que hace seis años. Más de 20 millones de trabajadores están empleados actualmente y la tasa de empleo ahora asciende al

67%, frente a 16 millones de ocupados en 2001 y una tasa de empleo del 58,7%. Por otro lado, la tasa de desempleo ha bajado desde el 10,5% de media registrada en 2001, hasta el 8% actual, siendo nuevamente las mujeres las principales beneficiarias.

Paralelamente, la tasa de temporalidad en la contratación ha flexionado a la baja desde el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), suscrito a mediados de 2006, gracias al recorte del empleo temporal y al incremento, en paralelo, del empleo indefinido, sobre todo en el sector privado, con una caída de la tasa de temporalidad de 3 puntos porcentuales, mientras que en el sector público la reducción es inferior a 1 punto porcentual.

Por concurrencia de una serie de factores tanto internos como externos de nuestra economía, las previsiones de consenso coinciden en señalar signos de desaceleración del ritmo de nuestra actividad durante 2007 y 2008. Así es probable que el PIB crezca este año a un ritmo algo inferior al de 2006 y que en 2008 se produzca una ligera desaceleración adicional de la actividad económica, en un entorno de condiciones monetarias menos holgadas, como consecuencia de la subida de los tipos de interés.

Por lo tanto, la fase expansiva del ciclo económico que ha vivido España hasta ahora, con el consiguiente incremento de la renta y del empleo, puede invertirse en el futuro, en especial teniendo en cuenta la incertidumbre derivada de las turbulencias financieras de Estados Unidos y que acecha hoy día a toda la economía mundial. En España, si no logramos aumentar la productividad, las consecuencias, a medio plazo, podrían ser negativas para la economía y el empleo. Por ello es conveniente tender hacia un modelo productivo en el que se refuerce la inversión en capital físico, tecnológico y humano.

De este modo, la inversión pública y la inversión privada seguirán siendo los componentes con mayor fortaleza del PIB, aunque el aumento de la carga financiera de las empresas y la moderación de la actividad económica a escala global pueden frenar, en parte, la puesta en marcha de nuevos proyectos.

La pérdida de vigor de nuestra demanda interna, en un escenario de intercambios internacionales que van a sufrir alguna desaceleración en los próximos años, obligará a aumentar las exportaciones españolas para asegurar la creación de empleo en nuestro país. Y en este ámbito, hay que recordar que el 90% de las exportaciones de bienes está sostenido por el sector industrial.

En este contexto, la economía española se enfrenta a retos importantes. Por un lado, aquellos derivados de la desaceleración económica, y por otro, aquellos orientados a reducir los desequilibrios que el modelo de crecimiento ha podido generar desde hace unos años.

Ante esta situación, el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) vuelve a configurarse como un instrumento necesario para afrontar con éxito estos retos de futuro. El ANC, suscrito por primera vez en 2002, ha ido consolidándose por los buenos resultados derivados de su aplicación, tanto para el conjunto de la economía como para trabajadores y empresas. Esto ha sido así porque el modelo parte de la base de un diagnóstico compartido y mediante criterios, recomendaciones y orientaciones, los sucesivos acuerdos que se han ido firmando desde el año 2002, han ido dando respuesta a los problemas económicos y sociales de trabajadores y empresas, a la vez que han ido dotándose de más y mejores contenidos, que posteriormente se han trasladado a los convenios colectivos.

ANEXO II

**IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA
PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008 DEL ACUERDO
INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2007 (CAPÍTULO VI DEL ANC 2007)**

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

I. Diálogo Social en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha venido siendo incluida desde el año 2002, en los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva, como materia a tratar en los convenios colectivos, a través de una serie de criterios generales, que en el ANC 2007 eran los siguientes:

- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

- Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Estos criterios mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A estas iniciativas hay que añadir también las que han surgido a instancia de los interlocutores sociales en el ámbito europeo, mediante la firma en el año 2005 por UNICE, CES UEAPME y CEEP del “Marco de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres”, acuerdo que otorga un papel especial a la autonomía colectiva en su implementación.

En el mismo sentido es necesario destacar la importancia que otorga la Directiva 2002/73/CE, que reforma la Directiva 76/207/CEE¹, a la negociación colectiva y al diálogo social en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. El Art. 8 ter invita a los Estados miembros a alentar a los interlocutores sociales para que, sin perjuicio de su autonomía, promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y celebren, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias.

¹ Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

II. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) aborda la igualdad desde una perspectiva general, transpone a nuestro ordenamiento jurídico definiciones recogidas en la Directiva Comunitaria antes mencionada e introduce en su Título IV un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminadas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Por tanto, las relaciones laborales, en las que la contribución de empresarios y trabajadores resulta esencial, deberán estar informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Así, la Ley Orgánica establece en su Art. 45 que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

También la Ley recoge una serie de referencias, unas de aplicación directa y otras que remiten a la negociación colectiva. Así, dentro de estas últimas, los convenios colectivos podrán:

- Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones en las que se encuentren subrepresentadas (Art. 17.4 ET [modificado por la LOIEMH]).
- Establecer medidas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate (Art. 17.4 ET [modificado por la LOIEMH]).

Ha venido siendo práctica habitual el que los convenios colectivos incluyeran definiciones sobre discriminación directa, indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y discriminación por embarazo o maternidad. Debe advertirse que desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tales definiciones deberán ser acordes con las recogidas en la misma (Arts. 6, 7 y 8 LOIEMH).

1.- Los planes de igualdad de las empresas

- La Ley establece para las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores (Art. 45 LOIEMH).
- La articulación del deber de negociar planes de igualdad se realizará en el marco de los convenios colectivos que se hayan denunciado a partir del 24 de Marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley.
- El deber de negociar los planes de igualdad se contempla en la Ley en dos planos:
 - Cuando el convenio colectivo de aplicación sea de ámbito superior al de empresa éste podrá establecer los términos y las condiciones y fijar las reglas de complementariedad para que la negociación del plan se desarrolle en la empresa que esté obligada a ello, con orientaciones sobre aquellas materias susceptibles de tratamiento en la elaboración de los planes de igualdad por las empresas obligadas.

A este respecto, los “términos” y las “condiciones” deberían permitir ajustar la elaboración del plan a las circunstancias de la empresa y a las características del sector. De otra parte, las “reglas de complementariedad” deberían preservar la homogeneidad de las

condiciones de trabajo que el convenio colectivo regula para el conjunto de las empresas de ese sector.

Cuando un convenio colectivo no fije los términos, las condiciones ni las reglas de complementariedad, las empresas de más de 250 trabajadores afectadas por el mismo no quedan por este hecho eximidas de la obligación de elaborar un plan de igualdad y de negociarlo.

- En los convenios de empresa de más de 250 trabajadores el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios (Art. 85.2.a) ET y 45 LOIEMH).
- La Ley define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Art. 46 LOIEMH).
- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio de que se puedan establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (Art. 46.3 LOIEMH).

- Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad. Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos podrán atribuir a sus comisiones paritarias el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad (Art. 47 LOIEMH).

A la vista de lo anterior, se puede concluir que la Ley establece criterios orientadores para la elaboración del plan de igualdad, sin que se determine, por tanto, un modelo uniforme de plan, ya que, cada empresa obligada deberá elaborar el suyo a la vista de su situación. La Ley permite a los negociadores:

- Definir los contenidos del plan de igualdad.
- Determinar el conjunto de materias a contemplar.
- Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar.
- Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos.
- Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

2.- Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Ley remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario:

- El establecimiento de los términos en que el trabajador ejercerá el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con

el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella” (Art. 34.8 ET).

- El establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercerá el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen” (Art. 37.4 ET).

Por otra parte, la ley reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

“El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.” (Art 48 bis ET, último párrafo).

3.- Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (Art. 48.1 LOIEMH).

- *“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo debiendo informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos” (Art. 48.2 LOIEMH).*

ANEXO III

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA
PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008 DEL ACUERDO
INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2007 (CAPÍTULO VII DEL ANC 2007)**

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobó el pasado mes de Junio la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, a partir de una iniciativa de la mesa de diálogo social que fue compartida por las Comunidades Autónomas.

La Estrategia constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo, abarcando los próximos cinco años.

A partir de un diagnóstico de situación, identifica una serie de objetivos y señala unas líneas de actuación, dotando de coherencia y racionalidad a las actuaciones a desarrollar por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales.

Se fijan, asimismo, unos objetivos operativos que contemplan las distintas áreas que tienen incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores: política educativa, organización de la prevención en la empresa, vigilancia y cumplimiento de la normativa, política I+D+I, implicación de empresarios y trabajadores en la prevención, coordinación de las políticas públicas, reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales, etc,...

Especial relación con el ámbito de la negociación colectiva, y con el papel de las Organizaciones Empresariales y Sindicales guarda el *Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.*

En este Capítulo de la Estrategia existen materias cuyo tratamiento corresponde a las Organizaciones Sindicales y Empresariales a través de la negociación colectiva sectorial.

Otros supuestos habrán de ser abordados, con carácter subsidiario al anterior, en el marco del diálogo social tripartito de ámbito territorial (Órganos competentes de las Comunidades Autónomas).

Por último, otras materias están a resultas de una iniciativa de los poderes públicos para su articulación.

A la vista de lo anterior, las materias enumeradas habrán de ser tratadas en función de la siguiente distribución competencial:

1º) CRITERIOS Y ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL.

- a) En cada ámbito sectorial estatal, por medio de la negociación colectiva se negociará el establecimiento de un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollarán programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes de estos órganos paritarios deberán tener formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

Los contenidos concretos de los programas y actuaciones deberán ser determinados de manera expresa y recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

- b) El ámbito de actuación de estos órganos y programas será el de empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores. Se aplicarán criterios de prioridad tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva, u otros criterios objetivos que por acuerdo se estimen convenientes.

Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención (propios o ajenos), ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

- c) La realización de visitas a las empresas será planificada bajo el principio de paridad. Deberán ser previamente comunicadas por el órgano paritario y aceptadas por aquéllas. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del órganos paritario.

Dichas visitas se llevarán a cabo por personas especializadas con formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, y cuya denominación concreta, bajo fórmulas tales como agentes sectoriales de prevención u otras similares, permita identificarlos como instrumentos para la consecución de los objetivos acordados en los programas o en la negociación colectiva de referencia.

Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al órgano específico sectorial correspondiente.

Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el Artículo 37.3 de la LPRL.

- d) La negociación colectiva acordará la vigencia de los programas de actuación que se lleven a cabo. El órgano específico sectorial realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo o Acuerdo Sectorial.

Las Organizaciones firmantes concretarán, en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, los requisitos para acceder a la convocatoria de ayudas para estos programas, de forma que puedan acogerse tanto los convenios colectivos vigentes como aquéllos que sean objeto de revisión o bien incorporen tales programas mediante las fórmulas previstas en este apartado.

Asimismo, en el marco de la negociación colectiva se promoverá la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas de manera que:

- Se fortalezca el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa y con sus propias obligaciones preventivas.
- Se precisen las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.
- Se establezcan pautas para la concreción en los Convenios Colectivos del cuadro básico de incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

2º) SUPUESTO EN LOS QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL ESTATAL NO CONTEMPLE ACTUACIONES DE LAS ANTERIORMENTE SEÑALADAS.

La Estrategia contiene líneas de actuación en el marco del Diálogo Social tripartito territorial (Órganos tripartitos de las Comunidades Autónomas), cuyo contenido se reproduce en el Documento adjunto, Apartado (1).

3º) FINANCIACIÓN DE LOS PROGRAMAS.

La Estrategia contempla la articulación por el **Gobierno** en el plazo correspondiente de una línea de financiación adicional de los programas sectoriales por parte de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excluyente de las demás ayudas de dicha Fundación.

4º) OTRAS LINEAS DE ACTUACIÓN

La Estrategia (Apartado 3.3) contempla otras líneas de actuación.

De un lado las dirigidas a promover la *implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa*, en las cuestiones relacionadas con la modalidad organizativa preventiva de la empresa, y en su caso, de la gestión realizada por el servicio de prevención ajeno cuyo contenido se reproduce en el Documento adjunto, Apartado (3).

De otro, se incorporan las *Actuaciones dirigidas a microempresas*, contenidas en la Estrategia Española de Seguridad y salud en el Trabajo, reflejadas en el Documento adjunto, Apartado (2)

DOCUMENTO ADJUNTO AL ANEXO III

LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL OBJETIVO 3 DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE NO SE REMITEN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

(1) Actuaciones en el Ámbito Territorial.

- a) Con carácter subsidiario respecto a lo establecido para la Negociación Colectiva Estatal se promoverán en el ámbito territorial Acuerdos análogos entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales y las Comunidades Autónomas, cuyos contenidos serán acordes con los criterios y principios de paridad y confidencialidad expresados para el ámbito sectorial estatal.

Se evitará la concurrencia sobre una misma empresa de estos programas sectoriales y territoriales. Asimismo se procurará que, en el marco de estos programas, no queden ámbitos ni necesidades sin atender.

- b) Los programas de actuación irán dirigidos a empresas del ámbito territorial de que se trate con plantillas de 6 a 50 trabajadores y que carezcan de representación de los trabajadores.
- c) Deberán establecerse plazos y procedimientos para la evaluación de los resultados preventivos de las actuaciones desarrolladas.
- d) La financiación de estos programas será análoga a los previstos en el apartado 3.1 del Objetivo 3 (negociación colectiva sectorial), sin perjuicio de las fórmulas de complementariedad de las distintas Administraciones en estos programas territoriales.

(2) Actuaciones dirigidas a microempresas.

En las empresas a las que por su tamaño no afecten los programas previstos en los ámbitos sectorial y territorial, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo articulará un programa especial de actuación sobre la base de los criterios siguientes:

- El programa tendrá como objetivo favorecer la implicación de los trabajadores y los empresarios en la mejora de la seguridad y salud laboral, y promover el cumplimiento de las obligaciones y derechos establecidos en la normativa preventiva.
- Los contenidos del programa, así como la evaluación de las actuaciones de desarrollo de los mismos se realizarán en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud. A tal efecto, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - Establecimiento de incentivos para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas por las microempresas, sea cual sea la modalidad organizativa preventiva adoptada.

Estos incentivos se implementarán cuando las funciones del Artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales se asuman personalmente por el empresario o a través de la figura del personal designado (trabajador designado).

- Asesoramiento y apoyo técnico preventivo de carácter básico que podrá tener carácter presencial en el centro de trabajo o externo al mismo.
- Estos programas contarán con la financiación pública según sus contenidos y características.

(3) Otras líneas de actuación del Objetivo 3 (Apartado 3.3):

Se promoverá la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa. Para ello, en las empresas de más de 50 trabajadores se impulsarán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece para los trabajadores y sus representantes en sus artículos 18.2 y 36.2f).

A tal efecto, en el seno del Comité de Seguridad y Salud se tratarán las cuestiones relacionadas con la modalidad organizativa preventiva de la empresa y, en su caso, de la gestión realizada por el Servicio de Prevención ajeno. A estos efectos se facilitará a los representantes de los trabajadores la memoria anual sobre las actividades del Servicio de Prevención ajeno. Los representantes de los trabajadores en dicho Comité podrán presentar un informe razonado sobre estos aspectos que deberá ser contestado por el empresario.

Los delegados de prevención podrán dirigirse a la Autoridad Laboral para poner en conocimiento de la misma cualquier cuestión relacionada con el funcionamiento y la calidad de las actuaciones desarrolladas por el Servicio de Prevención ajeno, la cual, en su caso, vista la cuestión planteada por dichos delegados, dará traslado a las partes implicadas a efectos de las actuaciones que procedan.

La renovación del concierto del Servicio de Prevención ajeno se negociará, y en su caso, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. En caso de desacuerdo el empresario presentará un informe motivando su decisión. En función de su viabilidad jurídica, se podrá acudir de mutuo acuerdo a órganos de solución extrajudicial de conflictos.

Cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa (trabajadores designados, constitución de servicio de prevención propio, concierto con servicio de prevención ajeno) y la elección del servicio de prevención ajeno fueran acordadas en el Comité de Seguridad y Salud:

- Las empresas serán tenidas en cuenta en los programas de incentivación económica a que se refiere el artículo 5.3 LPRL.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá incluir a estas empresas, con entre 50 y 500 trabajadores (250 si se trata de empresas que desarrollan actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención), en los eventuales programas que puedan seguir al proyecto PREVEA tal y como se señala en la medida 1.1.
- Se ampliará el plazo legal de realización de la auditoría en las empresas que tengan esa obligación legal.

ANEXO IV

**ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ACOSO Y
VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO²**

26 de abril de 2007

² Traducción no oficial. La versión oficial de este Acuerdo está en lengua inglesa.

1. Introducción

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables. UNICE, UEAPME, CEEP y ETUC (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) los condenan en todas sus formas. Consideran que es de interés mutuo de empleadores y trabajadores ocuparse de esta cuestión, que puede tener serias consecuencias sociales y económicas.

La Unión Europea³ y las leyes nacionales definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Diversas formas de acoso y de violencia pueden afectar a los puestos de trabajo. Pueden:

- ser físicas, psicológicas y/o sexuales,
- ser un solo incidente o patrones más sistemáticos de comportamiento,
- ser entre compañeros, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, pacientes, alumnos, etc.,

³ Esto incluye entre otras las siguientes Directivas:

- Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

- Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

- variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo las ofensas penales, que requieren la intervención de las autoridades.

Los interlocutores sociales europeos reconocen que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la compañía, del campo de actividad o del tipo de contrato o de la relación de empleo. Sin embargo, ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo. En la práctica no todos los puestos de trabajo y no todos los trabajadores se ven afectados.

El presente Acuerdo se refiere a aquellas formas de acoso y de violencia que estén dentro de la competencia de los interlocutores sociales y correspondan a la descripción que se hace en la sección 3 de más abajo.

2. Objetivo

El objetivo del presente Acuerdo es:

- aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo,
- proporcionar a los empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo,

3. Descripción

El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras. El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia.

Existe acoso cuando de uno o más trabajadores o directivos, repetida y deliberadamente, se abusa, se les amenaza y/o se les humilla en circunstancias relacionadas con el trabajo.

Existe violencia cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en circunstancias relacionadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por unos o más directivos o trabajadores, con el propósito o el efecto de violar la dignidad del jefe o trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

4. Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia

Concienciar y formar adecuadamente a jefes y de trabajadores puede reducir la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados. Esta declaración especificará los procedimientos que se seguirán cuando se presenten los casos. Los procedimientos pueden incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores esté disponible para dar consejo y ayuda. Los procedimientos ya existentes pueden ser apropiados para abordar los problemas del acoso y de la violencia.

Un procedimiento adecuado se apoyara, de manera no limitativa, en lo siguiente:

- Interesa a todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos.
- No se debe divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso.
- Las quejas deben ser investigadas y tratadas sin demoras indebidas.

- Todas las partes implicadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.
- Las quejas deben estar apoyadas por información detallada.
- Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.
- La ayuda externa puede ayudar.

Si se comprueba que ha ocurrido acoso y violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores. Esto puede significar acciones disciplinarias, incluso llegar al despido.

La(s) víctima(s) recibirá(n) apoyo y, en caso de necesidad, ayuda para su reintegración.

Los empleadores, consultando con los trabajadores y/o sus representantes, establecerán, repasarán y supervisarán estos procedimientos para asegurarse que son eficaces tanto en la prevención de problemas como en tratarlos cuando se presenten.

Cuando proceda, las previsiones de este capítulo se pueden aplicar para tratar de casos de violencia externa.

5. Puesta en práctica y seguimiento

En el contexto del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo Marco Europeo delega en los miembros de BUSINESSEUROPE, CEEP y ETUC (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) para implementarlo de acuerdo con los procedimientos y las prácticas específicas que rigen en los Estados Miembros y en los países del Área Económica Europea.

Las partes signatarias también invitan a sus Organizaciones miembros en países candidatos que implementen este Acuerdo.

La puesta en práctica de este Acuerdo será realizada en el plazo de tres años después de la fecha de su firma.

Las Organizaciones miembros informarán sobre la puesta en práctica de este Acuerdo al Comité del Diálogo Social. Durante los primeros tres años después de la fecha de su firma, el Comité de Diálogo Social preparará y adoptará una tabla anual que resuma la puesta en práctica del Acuerdo. Un informe detallado sobre la implementación de las acciones tomadas será preparado por el Comité del Diálogo Social durante el cuarto año.

En el supuesto de preguntas sobre el contenido de este Acuerdo, las Organizaciones miembros implicadas pueden referirse conjunta o separadamente a las partes signatarias, que responderán conjunta o separadamente.

En la aplicación de este Acuerdo, los miembros de las Organizaciones signatarias evitarán cargas inútiles a las PYME.

La aplicación de este Acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección otorgada a los trabajadores en el campo del presente Acuerdo.

El presente Acuerdo no perjudica el derecho de los interlocutores sociales a concluir, al nivel adecuado, incluido a escala Europea, acuerdos que adapten y/o que completen el presente Acuerdo de manera que tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales concernidos.
