

Analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales.

Adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colectivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado.

Por lo que respecta al procedimiento negociador, el presente Acuerdo debe contribuir a facilitar la negociación de los convenios colectivos, para lo cual consideramos necesario impulsar el deber de negociar en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos.

A la vez manifestamos nuestra voluntad de favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible.

En relación con lo anterior, deben ser tenidas en cuenta determinadas recomendaciones, enmarcadas en el principio de buena fe, tales como:

Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.

Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.

De acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal (Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o de Comunidad Autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

De conformidad con lo previsto en el ASEC, fomentar la utilización de estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los periodos de consultas regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos).

Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.

En este sentido es preciso señalar que con fecha 29 de diciembre de 2004 CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmamos el Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en el que se ha procedido a unificar el texto del anterior Acuerdo y su Reglamento, con el fin de evitar duplicidades y al que se han incorporado algunas mejoras técnicas con el fin hacerlo más operativo.

En relación con este Tercer Acuerdo debemos recordar que introduce la posibilidad de que los convenios sectoriales estatales prevean el sometimiento al ASEC de aquellos conflictos de empresa o centro de trabajo radicados en una Comunidad Autónoma e incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial estatal, cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

Finalmente, señalar que, en el marco del proceso de diálogo social abierto tras la firma de la Declaración para el Diálogo Social 2004, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales consensuaron el texto del Reglamento del procedimiento de extensión de convenios colectivos, que desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por UGT, el Secretario de Acción Sindical, Antonio A. Ferrer Sais.-Por CC. OO., el Secretario Confederal de Acción Sindical, Ignacio Fernández Toxo.-Por CEOE, el Secretario general, Juan Jiménez de Aguilar.-Por CEPYME, el Secretario general, Elías Aparicio Bravo.

ANEXO AL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (ANC 2005)

Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo

Acuerdo marco sobre el estrés ligado al trabajo (1)

1. Introducción.

El estrés ligado al trabajo ha sido reconocido a escala internacional, europea y nacional como una preocupación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Habiendo identificado la necesidad de una acción específica en este asunto y anticipando una consulta de la Comisión sobre el estrés, los interlocutores sociales europeos han incluido este tema en el programa de trabajo del Diálogo Social 2003-2005.

El estrés puede, potencialmente, afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral. En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores están necesariamente afectados.

Tratar la cuestión del estrés ligado al trabajo puede conducir a una mayor eficacia y mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, con los correspondientes beneficios económicos y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Es importante considerar la diversidad de la mano de obra cuando se tratan problemas de estrés ligado al trabajo.

2. Objetivo.

El objetivo de este Acuerdo es incrementar la sensibilización y la comprensión de los empleadores, los trabajadores y de sus representantes acerca de la cuestión del estrés relacionado con el trabajo, atraer su atención respecto a los signos que pueden indicar los problemas de estrés ligado al trabajo.

El objetivo de este Acuerdo es proporcionar un marco a los empleadores y a los trabajadores para identificar y prevenir o manejar los problemas del estrés relacionado con el trabajo. No se trata de culpabilizar a los individuos respecto al estrés.

Reconociendo que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés y dado que el programa de trabajo 2003-2005 de los interlocutores sociales europeos prevé la posibilidad de una negociación específica sobre estas cuestiones, el presente Acuerdo no trata la violencia en el trabajo, ni el acoso y el estrés postraumático.

3. Descripción del estrés y del estrés ligado al trabajo.

El estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos.

El individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser considerado como positivo, pero tiene dificultades en resistir una exposición prolongada a una presión intensa. Además, individuos diferentes pueden reaccionar de manera distinta a situaciones similares y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a una misma situación en momentos diferentes de su vida.

El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud.

El estrés originado fuera del entorno de trabajo puede entrañar cambios de comportamiento y reducir la eficacia en el trabajo. No todas las manifestaciones de estrés en el trabajo pueden ser consideradas como estrés ligado al trabajo. El estrés ligado al trabajo puede ser provocado por diferentes factores tales como el contenido del trabajo, su organización, su entorno, la falta de comunicación, etc.

4. Identificación de los problemas de estrés relacionado con el trabajo.

Dada la complejidad del fenómeno del estrés, el presente Acuerdo no pretende proporcionar una lista exhaustiva de indicadores de estrés potencial. Sin embargo, un alto nivel de absentismo, de rotación de personal, de frecuentes conflictos o quejas de los trabajadores, constituyen signos que pueden indicar un problema de estrés ligado al trabajo.

La identificación de un problema de estrés ligado al trabajo puede implicar un análisis de elementos tales como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto a lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.) así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.).

Si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador. Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes.

5. Responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores.

Conforme a la Directiva marco 89/391, todos los empleadores tienen la obligación legal de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligado al trabajo en la medida en que presenten un riesgo para la salud y la seguridad. Todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador.

Los problemas relativos al estrés ligado al trabajo pueden ser abordados en el marco de una evaluación general de los riesgos profesionales, mediante la definición de una política sobre el estrés diferenciada y/o mediante medidas específicas que apunten a los factores de estrés identificados.

(1) La versión oficial de este Acuerdo está en lengua inglesa.

6. Prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo.

Se pueden tomar diferentes medidas para prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo. Estas medidas pueden ser colectivas, individuales o ambas. Pueden ser introducidas en forma de medidas específicas que apunten a factores de estrés identificados o en el marco de una política antiestrés de orden general que incluya medidas de prevención y de acción.

Si las competencias requeridas en la empresa son insuficientes, es posible recurrir a expertos exteriores, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

Una vez establecidas, las medidas contra el estrés deberán ser revisadas periódicamente con el fin de evaluar su eficacia, comprobar si se utilizan de forma óptima los recursos y si todavía son adecuadas o necesarias.

Estas medidas pueden incluir, por ejemplo:

medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo,

formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio,

la información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

7. Aplicación y seguimiento.

En el marco del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo marco europeo voluntario compromete a los miembros de UNICE/UEAPME, del CEEP y de la CES (y del Comité de Enlace EUROCADRES/CEC) a desarrollarlo conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo.

Las partes signatarias invitan asimismo a sus organizaciones miembro en los países candidatos a aplicar este Acuerdo.

El desarrollo de este Acuerdo se llevará a cabo durante los tres años siguientes a la fecha de firma del mismo.

Las organizaciones miembro informarán acerca del desarrollo de este Acuerdo al Comité de Diálogo Social. Durante los tres primeros años tras la firma del presente Acuerdo, el Comité de Diálogo Social preparará un cuadro anual resumiendo el desarrollo del Acuerdo. El Comité de Diálogo Social elaborará, en el cuarto año, un informe completo sobre las acciones de desarrollo tomadas.

Las partes signatarias evaluarán y revisarán el Acuerdo en cualquier momento, pasados cinco años tras la firma, si así lo solicitara una las partes signatarias.

En caso de cuestiones sobre el contenido del Acuerdo, las organizaciones miembro implicadas, podrán dirigirse conjunta o separadamente a las partes signatarias, que responderán conjunta o separadamente.

En el desarrollo de este Acuerdo, los miembros de las organizaciones signatarias evitarán cargas innecesarias a las PYME.

El desarrollo 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, en el nivel apropiado, incluido el europeo, acuerdos que lo adapten y/o completen de manera que tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales implicados.

4383

ORDEN TAS/641/2005, de 28 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a financiar las acciones de mediación y arbitraje a realizar por la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

La Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), fundación laboral de carácter público tutelada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el III Acuerdo Tripartito de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III), suscrito el día 29 de diciembre de 2004, de una parte por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), mantiene la misma línea que los anteriores Acuerdos, en el sentido de contar con la colaboración del Gobierno en la forma adecuada,

para llevar a buen fin los objetivos perseguidos en el Acuerdo, que no son otros que la mediación y el arbitraje.

A tal fin, el Gobierno, y en su nombre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presta su apoyo a la cooperación planteada por los agentes sociales a través del ASEC-III subvencionando a la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje adquiriendo el compromiso de apoyar las funciones y cometidos pactadas por las organizaciones citadas, tal y como se desprende del Acuerdo suscrito el día 3 de abril de 2001.

La concesión de estas subvenciones corresponde a la Administración General del Estado, rigiéndose por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Reglamento de Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas, aprobado por Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, y en la presente Orden.

Con cargo a los Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio y dentro de los programas presupuestarios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se contemplará la subvención para que la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje pueda ser beneficiaria de las ayudas destinadas a la remuneración de las actividades de mediación y arbitraje, como instrumentos de solución de conflictos laborales, así como para el funcionamiento de la propia Fundación.

Con la presente Orden se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, sobre el establecimiento de bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas.

En su virtud, previo informe de la Abogacía del Estado y de la Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Departamento, dispongo:

Artículo 1. Objeto.

La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a sufragar las remuneraciones de las actividades de Mediación y Arbitraje para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como los gastos de funcionamiento de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Artículo 2. Beneficiarios.

La beneficiaria de las subvenciones reguladas por la presente Orden será, en todo caso, la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Artículo 3. Solicitud de las Subvenciones: requisitos del beneficiario, forma y plazo de presentación.

La Fundación debe presentar, ante la Dirección General de Trabajo, en el primer mes de cada uno de los ejercicios presupuestarios solicitud motivada de concesión de la subvención.

Dicha solicitud deberá presentarse acompañada de los siguientes documentos originales, o copia de los mismos que tenga el carácter de auténtica, conforme a la legislación vigente, que acrediten la concurrencia de los requisitos exigidos:

1. Certificación del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, comprensiva de la inscripción en el Registro de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y del depósito de sus Estatutos, o, en su defecto, cualquier otro que acredite dicha inscripción y el depósito de los Estatutos.
2. Tarjeta de identificación fiscal de la Fundación.
3. Documento nacional de identidad o, aquel que, legal o reglamentariamente, le sustituya, del representante de la Fundación, así como poder bastante en Derecho para solicitar, en nombre de la Fundación, la concesión de la subvención.
4. Memoria de las actividades para la consecución de los fines propios de la Fundación.
5. Aquellos que acrediten el cumplimiento por la Fundación de sus obligaciones tributarias, conforme a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 28 de abril de 1986 y en la Resolución de la Secretaria General de Hacienda de 28 de abril de 1986, y para con la Seguridad Social, de acuerdo con la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 25 de noviembre de 1987.
6. Estatutos de la Fundación

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no se exigirán, en su caso, aquellos documentos que ya estuvieran en poder de cualquier órgano de la Administración actuante, en cuya circunstancia los solicitantes podrán acogerse a lo establecido en el apartado f) del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, debiendo así hacer constar la fecha y el órgano o dependencia en que fueron presentados los documentos o, en su caso, emitidos, siempre que no hayan transcurrido cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan.

Artículo 4. Obligaciones del beneficiario.

La Fundación, en tanto que es la beneficiaria de las subvenciones, tendrá las siguientes obligaciones: