
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

ACTA DE LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

ACUERDO SOBRE EL EMPLEO (15 de enero de 1999)

Primer acuerdo: Jornada laboral

Segundo acuerdo: Supresión de las horas extraordinarias

Tercer acuerdo: Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas

Cuarto acuerdo: Acuerdo interprofesional en materia de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios

Acta de la comisión paritaria del acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas

ACTA DE LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

En Bilbao, a quince de enero de mil novecientos noventa y nueve, reunidos el presidente de la organización empresarial ConfeBask, D. Baltasar Errazti Navarro, y los secretarios generales de las organizaciones y confederaciones sindicales ELA, D. José Elorrieta Aurrekoetxea, CCOO de Euskadi, D. Santiago Bengoa Bengoa, UGT de Euskadi, D. Carlos Trevilla Acebo, y LAB, D. Rafael Díez Usabiaga, han adoptado en nombre de sus respectivas organizaciones los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.

Recibida del Consejo de Relaciones Laborales la Propuesta de Acuerdo sobre el Empleo elaborada por dicha institución, se constituyen en comisión negociadora de un acuerdo interprofesional sobre tal materia, que queda integrada por la totalidad de las organizaciones y confederaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma del País Vasco. La Comisión goza así de plena legitimación para la celebración de acuerdos interprofesionales, al amparo del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 87 y 88 de la misma ley. A efectos de la adopción de acuerdos en la comisión, cada organización sindical ostenta el porcentaje de representación acreditado a 31 de diciembre de 1998.

SEGUNDO.

Constituida la comisión, aprueba unánimemente el conjunto de acuerdos denominado Acuerdo sobre el Empleo, cuyo texto se adjunta como anexo al acta.

TERCERO.

Los acuerdos sobre jornada laboral, sobre supresión de las horas extraordinarias y en materia de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios, englobados en el presente Acuerdo sobre el Empleo, tendrán la consideración de acuerdos interprofesionales basados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.

Dichos acuerdos interprofesionales poseerán eficacia general en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, afectando a la totalidad de las empresas, trabajadores/as y sujetos colectivos laborales radicados en la misma.

QUINTO.

Los acuerdos indicados entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación oficial. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día de su firma. Su vigencia será por tiempo indefinido, salvo denuncia expresa de alguna de las partes signatarias, que podrá efectuarse a partir del día 31 de diciembre del año 2003 y deberá ser formulada con una antelación mínima de seis meses.

SEXTO.

Las organizaciones signatarias presentarán los tres acuerdos interprofesionales referidos ante la autoridad laboral para su registro y publicación oficial.

SÉPTIMO.

El Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y Renovación de Plantillas, englobado igualmente en el Acuerdo sobre el Empleo, constituye un acuerdo de carácter obligatorio que han alcanzado las organizaciones firmantes, que trasladarán a las administraciones públicas a fin de concertar con ellas lo necesario para la eficacia de lo suscrito, y de formalizar los acuerdos que sean necesarios a ese objeto.

OCTAVO.

Se establece una Comisión Paritaria del presente Acuerdo sobre el Empleo, la cual tendrá atribuida la resolución de las cuestiones que en su interpretación y aplicación se susciten entre las partes. Estará constituida por cuatro miembros en representación de la confederación empresarial ConfeBask y de uno por cada una de las organizaciones sindicales firmantes.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada grupo o parte, ponderándose en función de la representatividad acreditada el voto de los representantes de las organizaciones sindicales.

Las discrepancias que no pudieran solventarse se someterán a los procedimientos de resolución de conflictos del Preco-II.

Por la Confederación Empresarial Vasca ConfeBask

Baltasar Errazti Navarro

Por ELA

Fdo.: José Elorrieta Aurrekoetxea

Por CC.OO. de Euskadi

Fdo.: Santiago Bengoa Bengoa

Por UGT de Euskadi

Fdo.: Carlos Trevilla Acebo

Por LAB

Fdo.: Rafael Díez Usabiaga

ACUERDO SOBRE EL EMPLEO (15 de enero de 1999)

- 1.- 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.
- 2.- 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.
- 3.- 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.
- 4.- 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
- 5.- 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.
- 6.- 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.
- 7.- El establecimiento por las partes de puntos de equilibrio aceptables entre ambos objetivos es precisamente la tarea fundamental del presente proceso de negociación.
- 8.- 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.
- 9.- 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.

10.- 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.

11.- 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

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.

Segundo acuerdo: Supresión de las horas extraordinarias

1.- 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.

2.- 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.

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

4.- 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.

3°.- Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2° 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 2° c).

4°.- 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 2° 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.

5°.- 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.

6°.- 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.

Tercer acuerdo: Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación 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 aquella.

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 los 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 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.

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.

Por ConfeBask, Confederación empresarial Vasca

Fdo.: Baltasar Errazti Navarro

Por ELA

Fdo.: José Elorrieta Aurrekoetxea

Por CC.OO. de Euskadi

Fdo.: Santiago Bengoa Bengoa

Por UGT de Euskadi

Fdo.: Carlos Trevilla Acebo

Por LAB

Fdo.: Rafael Díez Usabiaga

Acta de la comisión paritaria del acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas

El Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas autorizó a su Comisión Paritaria a la "incorporación al Acuerdo de nuevas fórmulas que el ordenamiento pudiera establecer, siempre dentro de los objetivos y criterios generales de este Acuerdo".

Una cláusula de este tipo resulta lógica en un acuerdo que se dota de una vigencia inicial de cinco años. En este caso respondía, además, a una previsión concreta de los negociadores: la aprobación del llamado "contrato de relevo" cuya virtualidad como instrumento para la consecución de los objetivos del Acuerdo interprofesional no era posible determinar en aquellas fechas, dadas las incógnitas que sobre aspectos fundamentales de su regulación mantenía el Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Una vez que la aprobación del Decreto 144/1999, de 29 de enero, ha venido a despejar aquellas incógnitas, esta Comisión paritaria ha llegado a la conclusión de que el "contrato de relevo" puede convertirse en instrumento válido de cumplimiento de los objetivos del Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas, siempre que en su aplicación se incorporen determinadas condiciones que mejoren la situación de las personas afectadas. La incorporación de este nuevo instrumento jurídico no afecta a la vigencia de la fórmula prevista en el Acuerdo interprofesional, ni a los términos y condiciones de contratación previstas en las normas reguladoras del contrato de relevo.

Sobre la base de todo ello, la Comisión paritaria del Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas, adopta el siguiente.

Acuerdo

Integrar el contrato de relevo en el Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas, con la condición de que la incorporación del trabajador o trabajadora relevista se dé a jornada completa y por tiempo indefinido con una fórmula contractual específica o con un compromiso inicial de transformación en indefinido del contrato de relevo a su finalización.

Del presente Acuerdo se dará traslado al Gobierno de la CAPV a los efectos previstos en los dos últimos párrafos del Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas.

Bilbao, a trece de abril de 1999.

Por ConfeBask

Por ELA

Por CC.OO. de Euskadi

Por U.G.T. de Euskadi

Por L.A.B.