

**ACTA DE FIRMA DEL IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020**

En Madrid, siendo las 9:45 horas del día 5 de julio de 2018, reunidas, en la sede del Consejo Económico y Social de España, las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

ACUERDAN

PRIMERO.- Que el III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 Y 2017 se prorroga en sus propios términos, salvo en aquellos contenidos que se opongan a lo suscrito en el IV ACUERDO y hasta la finalización de este último.

SEGUNDO.- Que, examinado el texto del IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 y 2020, consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto de naturaleza obligacional en toda su integridad.

TERCERO.- Que, en prueba de conformidad, firman cinco ejemplares de la presente ACTA y del texto del IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 y 2020 y su ANEXO, que se adjuntan.

CUARTO.- Que se remite un ejemplar de este ACTA y del ACUERDO y su ANEXO a la Autoridad Laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio ACUERDO.

Por CEOE
El Presidente
Juan Rosell Lastortras

Por CEPYME
El Presidente
Antonio Garamendi Lecanda

Por CCOO
El Secretario General
Unai Sordo Calvo

Por UGT
El Secretario General
José Mª Álvarez Suárez

IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020

- I. Objetivos del Acuerdo: creación de empleo, mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas, lucha contra la economía sumergida.
- II. Vigencia: 3 años (2018, 2019 y 2020).
- III. Los incrementos salariales serán para cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo:
 - Una parte fija de en torno a un 2%.
 - Una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.
- IV. Durante la vigencia del presente Acuerdo, de manera progresiva, instamos a establecer un salario mínimo de convenio de 14.000€ anuales.

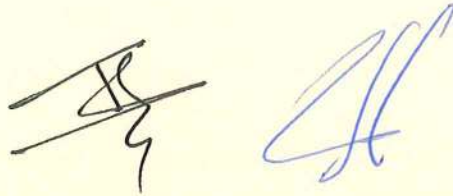
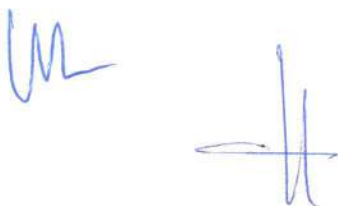
Este crecimiento gradual deberá enmarcarse en los propios convenios colectivos existentes, vinculándose a su renovación.

Instamos, a las Administraciones Públicas, a que tengan en cuenta los criterios aquí enunciados, en lo que se refiere a la aplicación de los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de contratos del sector público.
- V. Los convenios colectivos podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores.
- VI. Impulsar la renovación y actualización de los convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador.

Las partes firmantes compartimos la necesidad de que durante los períodos de negociación de los convenios colectivos, éstos conserven su vigencia, y se proponen las siguientes medidas:

- La renovación y actualización de los convenios, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación; posibilitando la continuidad de las mismas, primándose para ello la buena fe negocial.
- Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.

- Los negociadores se deben comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.
- Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deben acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico.
- Las organizaciones firmantes deben promover cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos, así como el cumplimiento de las recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas, a fin de garantizar su ultraactividad.

Two handwritten signatures in blue ink, one on the left and one on the right, positioned below the text.Two handwritten signatures in blue ink, one on the left and one on the right, positioned at the bottom left of the page.

ANEXO.- ACUERDOS ALCANZADOS EN EL ÁMBITO BIPARTITO QUE DEBEN SER DESARROLLADOS EN EL ÁMBITO TRIPARTITO CON EL GOBIERNO DE ESPAÑA

I. *Artículo 42. Las partes firmantes instamos a la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.*

- Entendemos que los procesos de descentralización y externalización productiva, afectados a través de diferentes modelos de subcontratación, deben ser procesos fundamentales a la especialización productiva.
- En este sentido la regulación de estos procesos de descentralización no debe incentivar una competencia desleal entre empresas, ni un deterioro de las condiciones de empleo.
- Para ello es necesaria una nueva regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que garantice las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva.

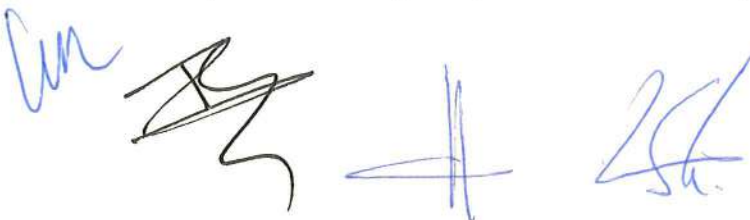
II. *Medidas destinadas al mantenimiento del empleo, favoreciendo alternativas al despido en la empresa, mediante la adaptación de jornada.*

Se propone desarrollar una nueva medida dirigida al mantenimiento del empleo en empresas con dificultades económicas, propiciando reducciones temporales de jornada, favoreciendo que el trabajador/a no se vea perjudicado en su protección social ni en su retribución, la empresa mantenga sus plantillas, y se habiliten procesos de formación para una mayor cualificación de las mismas.

Se trata de evitar despidos, contribuir a la viabilidad de empresas en situación de dificultad, ajustar costes laborales manteniendo el empleo y fomentando la formación para el empleo. A la vez promover modelos de flexibilidad interna pactada, frente a la flexibilidad externa, basada en la temporalidad y extinción del contrato, como forma de ajuste al ciclo económico.

III. *Formación y Cualificación Profesional.*

- Las organizaciones sindicales y empresariales instamos a establecer un marco de diálogo para alcanzar un acuerdo en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que contribuya a proporcionar a los trabajadores las competencias, conocimientos y prácticas necesarias para mejorar su cualificación profesional, atendiendo a las necesidades del tejido productivo y favorezca la productividad y competitividad de las empresas.



- Las partes asumen el compromiso de impulsar una reforma del actual marco legal regulador que, entre otros, refuerce el carácter laboral del sistema, defina con mayor concreción las tareas y funciones a realizar por los interlocutores sociales, administraciones públicas y entidades de formación; asegure de forma efectiva su financiación y re-anualización automática de los excedentes; abra el sistema a nuevos procedimientos de asignación de recursos; aumente la seguridad jurídica de los usuarios del sistema y simplifique los mecanismos de impartición y justificación de las acciones formativas, mejorando así la confianza de las empresas y trabajadores que participan en el mismo.
- Y ello teniendo en cuenta que son precisamente las empresas y los trabajadores los que financian el sistema mediante la aportación, con carácter finalista, de la cuota de formación.

IV. *Absentismo.*

La actual situación del absentismo en nuestro país, requiere la creación de un observatorio que en el plazo de 6 meses emita un informe a partir del cual se puedan realizar pruebas piloto que puedan mejorar todas las situaciones de absentismo no deseado.

V. *Jubilación.*

Instar a la administración para que realice los cambios legales que permitan que los convenios colectivos posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siempre que, el trabajador afectado tenga derecho a la pensión completa de jubilación, con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a objetivos de políticas de empleo.

VI. *Consejo Nacional de Negociación Colectiva (CONECO).*

Regulación del CONEKO que permita conocer la realidad de la Negociación Colectiva en España y desarrolle funciones de observatorio, formación de negociadores, entre otras.

VII. *Lucha contra la Economía Sumergida.*

Analizar la situación actual de la Economía sumergida en España, y acordar un Plan Director para su reducción, ya sea por medio de modificaciones normativas o Negociación Colectiva.



VIII. *Contrato de relevo.*

Las Organizaciones firmantes de este acuerdo trasladarán a la negociación con el Gobierno la necesidad de recuperar el contrato de relevo en las condiciones de su puesta en marcha como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

IX. *Igualdad.*

Las partes firmantes instamos a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:

- Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.

X. *Procedimiento arbitral para el inicio de prestaciones.*

Con objeto de simplificar la finalización de contrato de común acuerdo de las partes, se iniciarán las prestaciones oportunas.

