



II ACUERDO BIPARTITO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA COMPETITIVIDAD, EL EMPLEO Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

En Santa Cruz de Tenerife, a veinte de enero de dos mil diecisiete

REUNIDOS

Don José Cristóbal García García, Secretario General de la Confederación Canaria de Empresarios

Don Pedro Alfonso Martín, Secretario General de la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife

Don Gustavo Santana Martel, Secretario General de la Unión General de Trabajadores (UGT) y

Don Carmelo Jorge Delgado, Secretario General de Comisiones Obreras Canarias (CC.OO.)

INTERVIENEN

Todos los comparecientes en el ejercicio de sus cargos y en la representación que ostentan, reconociéndose recíprocamente,

Las Confederaciones de Empresarios (CCE y CEOE TENERIFE), como únicas organizaciones empresariales intersectoriales y territoriales más representativa en el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de Canarias, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias y según el criterio constitucional de irradiación por la pertenencia a CEOE y CEPYME, únicas Organizaciones Empresariales con capacidad de representación institucional a nivel estatal tal y como se establece el Tribunal Constitucional (STC 98/1985), así como por el reconocimiento asumido por el Gobierno de Canarias, de máxima representatividad y participación, en el Acuerdo de apertura de la VI Concertación Social Canaria (firmada el 24 de marzo de 2014), y el reconocimiento expreso de la Dirección General de Trabajo.

Y CCOO y UGT como las organizaciones sindicales más representativas, en el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de Canarias, en virtud de la Ley Orgánica de libertad sindical 11/1985 de 2 de agosto

EXPONEN

El diálogo y la concertación social son los ejes necesarios para generar un marco que entienda las relaciones laborales basadas en la participación de sus protagonistas, es decir; de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Canarias, siendo éstos los actores legitimados en el ámbito canario de relaciones laborales.

Una vez hemos transitado de entornos estables y predecibles a otros en permanente cambio, el funcionamiento sinalagmático propio de las relaciones laborales necesita de consensos, siempre en observancia a la realidad, como corresponde a la responsabilidad inherente de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, por lo que el diálogo social ha de ser máximo en aras de la consecución de unos objetivos compartidos y necesarios para la sociedad.

Quienes ostentamos esta responsabilidad representativa, consideramos que la concertación social y la negociación colectiva constituyen los mecanismos más idóneos para alcanzar un sistema de relaciones laborales eficaces, justas, equilibradas y permeables a las adaptaciones necesarias en los sectores y las empresas, que garantice derechos y la paz social.

En este sentido, los diferentes Acuerdos bipartitos suscritos entre las partes, han contribuido a desarrollar y consolidar nuestro Marco de Concertación Social. En concreto, el "Acuerdo sobre Medidas Estratégicas en materia de Empleo, Formación, Iniciativa Empresarial y Economía Social para el periodo 2008-2013" suscrito el 18 de enero de 2008 sirvió de preámbulo de las negociaciones sobre la "Estrategia de Empleo de Canarias 2008-2013" que desembocó en la elaboración de la Estrategia del Gobierno de Canarias para una política de Formación y Empleo, así como en el compromiso de profundizar en el consenso generalizado para pactar nuevos acuerdos de Concertación Social de Canarias.

Asimismo, el “Acuerdo Bipartito para la Negociación Colectiva, la Competitividad, el Empleo y la Formación” suscrito el 12 de marzo de 2014 daba una respuesta a la necesidad de dar un impulso a la salida de la crisis y para avanzar hacia un modelo productivo que fuera adaptable a las necesidades de las empresas y de quienes trabajan en ellas.

En el marco actual, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas estamos convencidos que la no atomización, así como la coordinación y centralización en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las políticas activas de empleo, es la fórmula que asegura la eficacia y eficiencia de las mismas.

En este sentido, los Planes Anuales de Política de Empleo son uno de los instrumentos -junto a la Estrategia Española de Activación para el Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo-, que sirven de marco de referencia en la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo, estableciéndose unos objetivos anuales en cada una de las Comunidades Autónomas que deben cumplirse si queremos obtener para Canarias una asignación de recursos suficiente en la lucha contra el desempleo.

Por todo ello, y porque la realidad de Canarias nos exige seguir buscando soluciones que alivien la larga travesía que ha supuesto estos años de dura crisis, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, entendemos que, bajo la seriedad que nos caracteriza, debemos seguir trabajando conjuntamente para ofrecer todo nuestro potencial al servicio de empresas y personas. Es por eso ineludible adoptar las medidas y políticas necesarias que impulsen la creación de empleo con la máxima intensidad posible. Las materias aprobadas en este Acuerdo pretenden aportar soluciones para la consecución de estos retos y objetivos.

ACUERDAN

Como materias de relevancia en el ámbito de la negociación colectiva y la concertación social, suscribir los Acuerdos que a continuación se exponen, con el fin de mejorar las relaciones laborales y contribuir, de forma responsable, a la mejora de la competitividad de Canarias y favorecer la creación de empleo.

PARTE 1ª

ACUERDO BIPARTITO ENTRE CCE Y CEOE TENERIFE / CC.OO. Y UGT

- Negociación Colectiva
- Tribunal Laboral de Canarias

PARTE 2ª

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO POR EL EMPLEO

I.- Políticas Activas de Empleo

- Restitución del Plan Integral de Empleo para Canarias
- Competitividad
- Medidas para favorecer la iniciativa empresarial, el mantenimiento y la creación de empleo
- Empleo Juvenil
- Fomento de la contratación
- Plan de digitalización para la mejora de la empleabilidad en Canarias

II.- Reglamento de desarrollo de la Participación Institucional

III.- Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

IV.- Economía Sumergida

V.- Absentismo Laboral

PARTE 1ª

ACUERDO BIPARTITO ENTRE CCE Y CEOE / UGT Y CC.OO

- **SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

OBJETIVO:

Que las partes firmantes, reconociéndose su mayor representatividad y legitimidad, potenciarán la Negociación Colectiva fomentando la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, legitimadas como interlocutores válidos en materia de negociación colectiva, bajo el respeto del principio de autonomía colectiva.

Unidad de Negociación: Acuerdo interprofesional entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal y de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Ámbito personal: Afectará, en razón a su naturaleza de convenio colectivo, a todos los sectores, empresarios y quienes trabajan en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Ámbito temporal: Tendrá una duración de dos años, prorrogables salvo denuncia de las partes. Deberá pactarse, además de la duración, los términos y consecuencias de la denuncia.

Objeto: Marcar una estructura regional y provincial de Negociación Colectiva respetando los márgenes legales y legítimos de los sectores.

Fijar reglas para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de dicho ámbito, establecer criterios sobre flexibilidad interna en las empresas y sobre formación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores así como sobre solución extrajudicial de conflictos.

CONTENIDO

LEGITIMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL.

En todo convenio colectivo sectorial en el que sean parte alguna de las organizaciones sindicales firmantes o las asociaciones empresariales adscritas a la CEOE Tenerife y a la CCE, deben comunicar y consultar, previamente a la constitución de la comisión negociadora, a todas las partes firmantes de este acuerdo quiénes van a ser sus interlocutores. En suma, se trata de facilitar la negociación sectorial comprometiéndose las partes a poner la debida atención en las reglas legales de legitimación para convenir (arts. 87 y 88 LET).

Se propondrá al Gobierno de Canarias, a través de la Dirección General de Trabajo, para que incluya dentro de la Documentación que debe presentarse ante el órgano competente, para el registro de convenios colectivos de carácter sectorial, por nuevas unidades de negociación, la aportación de escrito de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Canarias en el que se indique su conocimiento y aceptación de la legitimación de los firmantes.

Se instará asimismo al Gobierno de Canarias a que gestione con diligencia el registro y publicación de los convenios colectivos.

MATERIAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

Los convenios sectoriales favorecerán la negociación en la empresa de las materias referidas a: distribución de la jornada, horario, estructuras salariales y clasificación profesional adecuándolas a las necesidades competitivas de cada empresa para lograr, así, la mayor estabilidad en el empleo.

Los convenios sectoriales promoverán acuerdos colectivos en la empresa para concretar y adaptar a sus necesidades productivas, y se promoverán cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos conforme a lo recogido en los Acuerdos para el Empleo y la Negociación colectiva en ámbito estatal, que se encuentran actualmente pendiente pacto y aprobación.

FORMACIÓN EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL

Las partes deberán realizar una labor de formación de negociadores para que los convenios colectivos se vean dotados de la necesaria claridad y entendimiento. En especial, estableciendo pactos seguros acerca de la vigencia de sus cláusulas y de los mecanismos de denuncia y nueva negociación. Debemos seguir impulsando en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias lo establecido en la Ley 30/2015 en el Art. 6 punto número 7, con el objeto de articular los mecanismos oportunos para fomentar la negociación colectiva y el diálogo social.

COMISIÓN INFORMATIVA.

Deberá formalizarse la creación de una comisión paritaria en el ámbito de la Comunidad Autónoma, para el seguimiento del presente acuerdo, que recoja datos y acuerde la emisión de informes trimestrales acerca de la marcha del presente acuerdo de negociación colectiva.

- **TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS.**

Desde su constitución las partes hemos dejado constancia que el Tribunal Laboral de Canarias es una institución que resuelve conflictos en menos tiempo, con menos coste económico, con menor fricción social, que permite aliviar y desahogar a los tribunales ordinarios de justicia y sobretodo, bajo un claro convencimiento de que la Solución Extrajudicial de Conflictos es una fórmula que nos asienta en los parámetros tradicionales de la Unión Europea y que consolida un clima de confianza social que redundan positivamente en la evolución de la economía y de la cohesión social.

Por todo ello, las partes se comprometen, para resolver las controversias que bloqueen la negociación colectiva, a acudir a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, en especial los que se han instituido en torno al Tribunal Laboral de Canarias, estableciéndose un compromiso de extensión a toda la negociación colectiva en Canarias de la importancia de incluir en los convenios, pactos o acuerdos, cláusulas de sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos del Tribunal Laboral de Canarias.

Asimismo, las partes se comprometen a adaptar el Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo publicado en el BOC el 30 de julio de 2004 a la realidad actual, sin olvidar la resolución de los siguientes aspectos:

- Sobre la tutela del Tribunal Laboral de Canarias y la definición del marco jurídico en el que se encuadra y se desarrolla este Órgano.
- Sobre su financiación.
- Sobre los recursos.
- Sobre las fórmulas para la potenciación de la mediación laboral.
- Ampliación el ámbito de actuación del Tribunal Laboral Canario al Sector Publico.

PARTE 2ª

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO POR EL EMPLEO

I.- POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Es prioritario el papel de los agentes económicos y sociales en las políticas activas de empleo, por lo que se requiere el impulso y su participación en el diseño estratégico, en la planificación, elaboración, coordinación y ejecución de las mismas. Se trata de hacer el mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que pueden aportar las organizaciones empresariales y sindicales más representativas por su cercanía al tejido productivo, mediante una contribución que supondrá, de hecho, una de las grandes fortalezas de las Políticas Activas de Empleo.

La experiencia nos dicta que la dispersión de las políticas activas de empleo es ineficiente a la hora de actuar sobre un problema de primer orden social como el empleo, por lo que es necesario la unificación y centralización, además de una adecuada coordinación de las políticas activas de empleo para que tenga efectos reales en la lucha contra el desempleo en Canarias.

Las políticas activas de empleo deben dar cobertura a empresas y trabajadores de la Comunidad Autónoma de Canarias y deben responder a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración Autonómica y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para garantizar un enfoque estratégico y estructural de dichas políticas.

En este sentido, no debemos perder de vista que los objetivos estratégicos y estructurales relacionados con la orientación, la formación, el empleo, el emprendimiento y la igualdad de oportunidades del Plan Nacional de Políticas de Empleo están vinculados a unos indicadores de consecución de objetivos que son necesarios alcanzar si queremos obtener para Canarias una asignación de recursos suficiente que nos permita seguir avanzando en términos de empleo y competitividad.

Las políticas activas de empleo resultan fundamentales, entre otras, para, 1) mejorar las posibilidades de acceso al empleo en las personas desempleadas, 2) mantener el empleo y facilitar la promoción profesional de las personas ocupadas, y 3) fomentar el espíritu emprendedor, como base para la creación de empleo.

En el diseño y evaluación de las políticas activas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Canarias deben tener un papel protagonista en su calidad de interlocutores sociales para el desarrollo económico.

Estas políticas han de atender, fundamentalmente, al desarrollo de los siguientes ámbitos estratégicos:

- **Sectores emergentes** con gran potencial de crecimiento en Canarias (Audiovisual, sector marino marítimo, economía digital, las actividades de energías renovables),
- **Sectores tradicionales** de Canarias, entre los que hay que destacar al sector turístico, principal motor del crecimiento de Canarias y con un considerable efecto de arrastre sobre otras actividades como el comercio, la construcción (sobre todo por la vía de la rehabilitación y modernización turística), la industria o las actividades del sector primario.

Deben asimismo centrarse los esfuerzos en desarrollar, de forma coordinada, actuaciones en las siguientes materias:

- Deben acometerse análisis prospectivos de los sectores estratégicos.
- Han de desarrollarse programas de formación y empleo adecuados a las oportunidades de empleabilidad de la población desempleada, tanto en los sectores emergentes como estratégicos.
- Deben realizarse acciones de orientación e inserción de desempleados, con especial atención sobre el diseño e implementación de itinerarios de inserción personalizados.
- Debe enfatizarse en el desarrollo de acciones de promoción del emprendimiento.

Para garantizar la coordinación en la ejecución de estas políticas, se implantarán proyectos de carácter integral, gestionados por el SCE y ejecutados por los agentes sociales y económicos mediante convenios de colaboración, que se contemplen:

- 1) La prospección de los sectores estratégicos y diseño de la oferta formativa
En materia de formación para el empleo, es necesario disponer de una oferta formativa que responda a las demandas reales de un mercado laboral cambiante, y para ello los agentes sociales deben realizar una labor de prospección y análisis previo a la publicación de la oferta que logre identificar las necesidades y carencias de formación que demandan trabajadores y empresas en sectores estratégicos, emergentes y con potencial de creación de empleo para identificar las ocupaciones con mayor generación de empleo, su volumen y el contenido de los perfiles profesionales correspondientes.
Asimismo, deben establecerse modificaciones y mejoras en los procedimientos de concesión de subvenciones que permitan ofertar acciones formativas que son demandadas por sectores que están comenzando a asumir un papel destacado en el sistema productivo de Canarias por su carácter estratégico.
- 2) La realización de actuaciones de orientación e inserción laboral;
- 3) La divulgación del espíritu emprendedor y el asesoramiento en la creación de empresas, que aumente el grado de empleabilidad, además del número de nuevos emprendedores con el que recuperar el tejido empresarial.
- 4) En la misma línea deben ejecutarse las Políticas Activas de Empleo marcadas en el FDCAN, tal como se venía planteando en la mesa de concertación social de políticas activas de empleo para que con fondos propios de la Comunidad Autónoma de Canarias poder diseñar un programa integral de empleo e inclusión social (PIEMIS)

- **Restitución del Plan Integral de Empleo para Canarias**

Desde la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 ha quedado en suspenso la aplicación de la disposición adicional quinta de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que daba cobertura al Plan Integral de Empleo de Canarias.

Considerando la situación económica y social de Canarias, las partes instan al Gobierno Autonómico a negociar y recuperar el Plan Integral de Empleo de Canarias, por considerarlo una herramienta importante para la implementación de políticas activas de empleo.

- **Competitividad**

Es esencial mejorar la capacidad competitiva de las empresas de las islas, en especial de nuestras pymes, para avanzar en el crecimiento de la actividad y el empleo, buscando dar valor añadido a nuestro sistema productivo.

Para ello hay que acometer actuaciones de carácter transversal que afectan no solo a empresas y personas trabajadoras, sino a la sociedad canaria en su conjunto, que debe desenvolverse en un entorno que cambia a gran velocidad. En este sentido, resulta fundamental actuar en los siguientes ámbitos:

- La digitalización.
- La internacionalización.
- El papel de las infraestructuras.
- La Investigación, Desarrollo e Innovación tecnológica.
- El impulso de los sectores económicos de Canarias.
- El sector turístico.
- Las actividades marino marítimas.
- La reducción de las cargas administrativas en el ámbito de la empresa (y trabajadores autónomos).
- El sector energético.
- El desarrollo racional de la legislación que afecta al territorio.
- La racionalización, simplificación y actualización del marco normativo.
- La Mejora de la formación de los trabajadores, emprendedores y empresarios.
- La resolución extrajudicial de conflictos.
- La productividad y condiciones laborales.
- Intensificar la Concertación Social entre los Sindicatos, organizaciones Empresariales y la Administración.
- Acciones formativas y de sensibilización destinadas a los trabajadores
- Potenciar la mejora de la cualificación Profesional de los trabajadores
- Facilitar el acercamiento entre las universidades y las empresas.
- Activación de programas de empleo dentro del FDCAN.

- Fomentar el crecimiento de las pequeñas empresas facilitando así la creación de empleo y aumentando su resistencia ante los cambios del ciclo económico. En este sentido, la reducción de las trabas administrativas es una prioridad junto al desarrollo de Programas que presten atención preferente a la situación de las pequeñas y medianas empresas en Canarias.
- Aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías, fomentar la sostenibilidad medioambiental y las energías renovables.
- **Medidas para favorecer la iniciativa empresarial, el mantenimiento y la creación de empresas**

Documento de medidas consensuadas en materia de o para:

- Favorecer la iniciativa empresarial, tanto la creación como su mantenimiento y consolidación.
- Mantenimiento de los Gabinetes de Empleo (SIE's) mediante convenio o acuerdo de concertación social, con suficiente dotación presupuestaria.
- Medidas alternativas para el mantenimiento del empleo.
- Medidas e iniciativas dirigidas a la creación de empleo.
- **Empleo Juvenil**

Las medidas previstas por el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, no han alcanzado los objetivos deseados en Canarias, pese al elevado nivel de desempleo existente, por lo que desde el presente acuerdo se remarca la necesidad imperiosa de analizar y eliminar aquellos obstáculos que dificultan la aplicación efectiva de la Garantía Juvenil en Canarias.

- **Fomento de la contratación**

En cumplimiento de la Estrategia Canaria de Formación y Empleo, se establecen los siguientes colectivos prioritarios:

- Personas jóvenes.
- Personas en paro de larga duración.
- Personas con discapacidad.
- Personas en situación de exclusión social.
- Víctimas de violencia de género.
- Mayores de 55 años (mantenimiento).
- Personas con contrato suspendido por Expedientes de Regulación de Empleo.
- Personas reincorporadas a su puesto de trabajo tras suspensiones de contrato por maternidad y otras medidas de conciliación de vida familiar y laboral (mantenimiento).

Asimismo, se propone:

- Fomentar en la medida de lo posible la contratación indefinida.
- Potenciar la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

- **Plan de digitalización para la mejora de la empleabilidad en Canarias**

Nos encontramos ante un contexto de disrupción tecnológica permanente sin precedentes, en el que las tecnologías digitales están teniendo un gran desarrollo en todos los ámbitos de la vida.

Si bien esta disrupción constituye el germen de la actual Revolución Digital, su verdadero alcance está todavía por venir. Su impacto será imparable, irreversible, afectará a todos y redefinirá nuestras realidades en todos los ámbitos, entre ellos, el ámbito laboral.

La digitalización abre nuevas posibilidades al crecimiento y permite la evolución de los modelos de negocio tradicionales, así como la aparición de nuevos modelos alternativos, lo que necesariamente conlleva la aparición de nuevos perfiles profesionales.

Las acciones de digitalización para la mejora de la empleabilidad en Canarias deben edificarse sobre tres pilares básicos:

- **Educación y formación continua.** Se debe priorizar la transformación del sistema educativo para adecuarlo a la nueva Sociedad Digital, poniendo el foco en el aprendizaje, en el uso de las oportunidades que abren las nuevas tecnologías y en el impulso de las vocaciones en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, con el fin de evitar la divergencia que se está produciendo entre lo que demanda el mercado laboral y lo que los alumnos eligen.

Trasladando estas mismas necesidades al ámbito de la formación resulta básico emprender acciones que mejoren las capacidades digitales tanto en trabajadores ocupados como desempleados, a fin de lograr su plena integración en la Sociedad Digital.

- **Innovación.** Queda recorrido para alcanzar los objetivos mínimos de inversión en I+D+i deseables para Canarias, lo que pone de relieve la necesidad de seguir trabajando para promover la innovación en Canarias.
- **Emprendimiento.** Cabe realizar medidas específicas que fomenten el espíritu emprendedor dentro este ámbito, facilitando ecosistemas digitales estimuladores de la actividad autónoma.

Sobre la base de estos tres pilares básicos, deberá contarse con las organizaciones empresariales y sindicales, para el desarrollo, mediante convenio de colaboración, de actuaciones dirigidas a:

- Sectores estratégicos, como el turismo (Smart Destinations), la industria (industria 4.0), el sector energético o el transporte y la logística;
- Actuaciones de carácter transversal encaminadas a mejorar la empleabilidad dentro del ámbito de las Pymes.

II.- Reglamento de desarrollo de la Participación Institucional

El ejercicio de tareas y actividades de defensa y promoción, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de los intereses generales de las personas trabajadoras y de los empresarios ante la administración autonómica y sus organismos, requieren de un marco estable, para lo cual las partes firmantes quieren reforzar este nivel de interlocución a través de las garantías legales suficientes.

En este sentido, las partes están de acuerdo en que los cauces y supuestos que hagan efectiva la participación institucional de empresarios y sindicatos se deben establecer de acuerdo con criterios objetivos que sean razonables y adecuados al fin perseguido y hagan posible concretar las organizaciones a las que corresponda la participación, para lo cual el criterio de mayor representatividad recogido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de igual modo que lo dispuesto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, resultan de obligada aplicación.

Las partes firmantes acuerdan instar a la tramitación y aprobación, con carácter de urgencia, del Reglamento que desarrolla la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias, que recoja la dotación presupuestaria suficiente para su desarrollo.

III.- Estrategia Canaria de Prevención de Riesgos Laborales 2015-2020

La Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, pendiente de refrendo institucional, recoge objetivos, líneas de actuación y acciones compartidos por todas las partes.

En este sentido, los planes de actuación que dimanen de dicha Estrategia deben recoger el siguiente esquema de actuación:

- Los objetivos a establecer y su priorización.
- Las acciones a desarrollar y su priorización.
- Los objetivos, actuaciones y compromiso recogidos en la anterior Estrategia (2009-2013) y que deban mantenerse.
- Articular la fórmula jurídica adecuada para conseguir el compromiso y ejecución de las acciones que se recojan en la Estrategia.
- Mantenimiento de los Gabinetes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en materia de seguridad y salud laboral, con suficiente dotación presupuestaria.
- Mantenimiento de las acciones en materia preventiva desarrolladas a través de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

IV.- Economía Sumergida

Es necesaria la reducción de las tasas de economía sumergida para que el sistema tributario sea más justo, distribuya la presión fiscal de manera más equitativa y reduzca el déficit presupuestario sin incrementar la presión fiscal.

En definitiva, la lucha contra la economía sumergida, no sólo va a ser una palanca para el desarrollo económico para Canarias, con la consiguiente creación de empleo, sino que nos va a reforzar como sociedad moderna y equitativa:

- Establecer vías de sensibilización, a todos los niveles, a través de campañas informativas y de sensibilización consensuadas por la Administración y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Los Planes de Choque debieran tener un planteamiento previo y ordenado de actuación, de conocimiento con tiempo suficiente por parte de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que éstas puedan hacer propuestas y dar mejor contenido a sus actuaciones.

También, debemos analizar y tomar medidas en relación a los efectos que tiene la burocracia, así como el exceso y la complejidad de normas.

- Estabilizar los programas de creación de empresas y fomento a la contratación con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Poner en marcha el "Observatorio del Fraude" como punto de encuentro u órgano de participación institucional entre la Administraciones Públicas y las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas.
- Que las administraciones públicas cuando hagan proyectos de obra y lo liciten, en su pliego de condiciones, incluyan un adecuado proyecto de prevención de riesgos laborales, suficientemente dotado, así como cuando proyectan las obras contemplen los costes de personal que se correspondan con el convenio colectivo de aplicación.
- Potenciar el asociacionismo como fórmula para evitar la economía sumergida.
- Dotar con recursos suficientes y con competencias específicas en la lucha contra la economía sumergida.
- Facilitar la participación de los agentes sociales más representativos en los órganos donde se diseñen las actuaciones inspectoras en relación a los planes y programas de actuación Autonómico.

- Consolidar a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas “como vehículos de difusión y asesoramiento y en último término de denuncia a todos los niveles en materia de economía sumergida” de tal forma que se lleven a cabo las siguientes acciones:
 - Asesoramiento, tramitación y derivación de las denuncias
 - Actuaciones preventivas e intervenciones consensuadas con la inspección de trabajo y seguridad social.
 - Acciones de difusión, promoción y sensibilización social:
 - Realización de campañas de publicidad y promoción activas, realizadas desde diferentes medios de comunicación.
 - Utilización de las nuevas tecnologías y herramientas telemáticas con la finalidad de llevar la información recopilada a toda la población.

V.- Absentismo Laboral

Todas las partes consideran que la problemática del absentismo laboral es un factor de preocupación para las empresas y los trabajadores por los perjuicios en los gastos directos e indirectos que a ambos les genera.

Las situaciones que originan el absentismo son diversas y conllevan que se deba actuar en varios frentes, tanto a nivel de una gestión más eficiente de los diferentes organismos competentes en esta materia, así como, siendo conveniente que los Convenios colectivos incorporen, bajo el respeto a la autonomía de las partes negociadoras, la racionalización en el establecimientos de complementos por IT.

- Creación de un Observatorio en el ámbito de Canarias en el que participen todas las partes implicadas en la problemática de la Incapacidad temporal (INSS, Servicio Canario de la Salud, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo de Canarias), en el que se utilicen indicadores comunes, se pongan en común datos sobre ITCC, se analicen resultados sobre el origen y evolución de las ITCC y se propongan actuaciones para la mejora de la gestión de la ITCC.

- Seguimiento de los procesos/protocolos que permita dilucidar si se producen alargamientos de los períodos de incapacidad por la gestión de las altas por parte de los servicios médicos (por ejemplo, retraso a la hora de dar cita médica, procesos de corta duración, analizar el plazo medio de resolución de las propuestas de alta que realizan las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social).
Sería deseable comparar los tiempos óptimos administrativamente establecidos (manual de tiempos óptimos de IT, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social), y los tiempos reales de sanación.
- En la línea de lo que establece el III Acuerdo para el empleo y la negociación Colectiva y con el fin de favorecer la gestión y control de la situación por ITCC, los convenios colectivos deberían:
 - Impulsar medidas para mejorar la gestión y control de la situación por ITCC, así como incluir criterios dirigidos a reducir los índices de absentismo en la empresa.
 - Racionalizar el establecimiento de complementos a la prestación de la Seguridad Social por ITCC.
- Incidir en los programas formativos para Médicos de Atención Primaria.
- Adecuación de los recursos humanos a las necesidades de inspecciones médicas.

DISPOSICION FINAL

De este acuerdo se informara al Gobierno de Canarias y a todos los partidos políticos con representación en el Parlamento, con el objeto de que sean conocedores del mismo y concienciar de la importancia de las medidas acordadas entre las partes.

Pedro Alfonso Martín
Secretario General
CEOE TENERIFE

José Cristóbal García García
Secretario General
CCE

Gustavo Santana Martel
Secretario General
U.G.T

Carmelo Jorge Delgado
Secretario General
CC.OO.