

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Objetivos del Acuerdo Interprofesional para el Empleo y la Negociación Colectiva durante el trienio 2015-2107

- 1.1. La Resolución de 15 de junio del 2015 (BOE de 20 de junio) de la Dirección General de Empleo registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 suscrito por la CEOE, la Cepyme, CC. OO. y la UGT, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 90.2 y 3 de dicha norma.

En virtud de dichos preceptos, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o autonómico, podrán establecer mediante acuerdos interprofesionales cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva.

- 1.2. Reconociendo las partes que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito adecuado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y los modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social, las partes firman este acuerdo con la experiencia

de los dos anteriores. Admiten asimismo que en el 2015 se está consolidando la recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en el 2016. No obstante, la situación todavía se manifiesta compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre. Entre los más destacados, se citan la alta tasa de paro, el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento, las dificultades de acceso a la financiación y los altos niveles de desigualdad y exclusión social.

De ahí que este acuerdo, equilibrando los intereses representados de los distintos actores que participan en la negociación colectiva, aborde un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados que deben tener fiel reflejo en su traslación a los Convenios Colectivos.

A tal fin, las organizaciones firmantes, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, asumen directamente los compromisos de aquél y se obligan a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado. La vigencia será de tres años y se reunirán tres meses antes de su finalización en el 2017, al objeto de empezar las negociaciones para un nuevo acuerdo. Se constituye, para su mejor gestión, una comisión de

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las organizaciones firmantes.

2. Contenido del acuerdo: empleo, salario, flexibilidad y negociación

Entre los aspectos más importantes de su contenido destacan los siguientes:

2.1. *Impulsar el empleo de calidad y con derechos*

- a) Estabilidad del empleo y modalidades de contratación.

Para conseguir la estabilidad se proponen, entre otras medidas: a) promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades; b) fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las actividades discontinuas o estacionales, con contratos fijos discontinuos, y que las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales; c) analizar en el ámbito del Convenio la posibilidad y conveniencia de determinar el volumen global de contratación temporal; d) adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo; e) considerar el contrato a tiempo parcial indefinido como una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias; f) la regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva; g) la jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas; h) fomentar la contratación de trabajadores con mayores

dificultades de inserción (mayores de cuarenta y cinco años, parados de larga duración y personas con discapacidad); i) establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo y la contratación por sectores; j) contribuir a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores para lograr seguridad en el empleo, y k) asegurar, en un contexto de internacionalización, que se aplica a los trabajadores contratados en el exterior o trasladados o desplazados, las disposiciones previstas en el Convenio Colectivo de aplicación.

- b) Contratación de jóvenes.

Se convierte en una prioridad por medio de mecanismos tales como los siguientes: a) fomentar que en la contratación o promoción profesional de personas jóvenes se tengan en cuenta sus cualificaciones académicas, profesionales o su experiencia laboral o profesional; b) priorizar el acceso de los jóvenes a la oferta formativa de la empresa y a los permisos individuales de formación; c) establecer dispositivos para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos formativos; d) propiciar medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes como las prácticas no laborales en empresas.

- c) Formación y cualificación profesional.

Para la promoción de las personas se requiere: a) desarrollar el derecho individual a la formación; b) definir criterios y prioridades en cuanto a las necesidades formativas, iniciativas que desarrollar y colectivos prioritarios para mejorar su empleabilidad; c) impulsar instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales para la formación; d) desarrollar el contenido teórico en el contrato para la formación y el aprendizaje;

e) derechos y obligaciones en materia de formación; f) facilitar la aplicación de las bonificaciones y el derecho a la información de la representación legal de los trabajadores; g) evaluar la formación y la competencia profesional; h) orientar a los trabajadores en sus itinerarios formativos; i) incluir referencias formativas en la clasificación, movilidad, promoción o planificación de las carreras; j) mejorar la calidad de las acciones formativas y la eficiencia de los fondos destinados a la formación.

d) Procesos de reestructuración.

La reestructuración empresarial exige: a) potenciar el uso de medidas de suspensión de contratos y la reducción temporal de la jornada; b) abordar la gestión en relación con el régimen fiscal, la legislación nacional, la negociación colectiva y las necesidades de los trabajadores; c) establecer las posibles alternativas, y d) lograr procesos transparentes con suficientes periodos de consulta e información y con la participación de los representantes de los trabajadores.

e) Derecho de información y consulta.

Se estima necesario respetar, desarrollar y facilitar mediante la fijación de procedimientos específicos los derechos reconocidos en la legislación nacional, comunitaria e internacional en materia de información y consulta tanto en cada una de las empresas como en las empresas en red y en aquellas que tengan una dimensión comunitaria.

f) Igualdad de trato y oportunidades.

El acuerdo pone de manifiesto la necesidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo para responder tanto a la diversidad del mercado de trabajo como

para maximizar el impacto y los beneficios que tiene en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas, etc. Se considera preciso seguir avanzando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que ha de compatibilizarse con una mayor competitividad de las empresas.

g) Seguridad y salud en el trabajo.

La actividad preventiva que se ha de desarrollar en la empresa debe integrarse mediante la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales documentado. La planificación de la actividad preventiva tiene que pasar por evitar los riesgos; de no ser posible, se evaluarán y adoptarán medidas de protección. Por ello, debiera evitarse la adopción en los Convenios de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad, vinculados a determinados riesgos laborales, ya que colisionan con los principios rectores de la prevención. A tal fin, el acuerdo incluye medidas en materia de vigilancia de la salud, formación, representación, estrés laboral y violencia en el trabajo, etc.

2.2. Criterios en materia salarial

Las partes declaran su intención de llevar a cabo, durante la vigencia del acuerdo, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Coinciden en que un avance en el crecimiento de los salarios —donde la realidad económica de los sectores o empresas lo permita— y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando la competitividad, preservando y creando empleo.

A tal fin se adoptan medidas en diferentes ámbitos:

a) Estructura salarial:

Los Convenios han de promover la racionalización de las estructuras salariales con el fin de renovar los conceptos retributivos con criterios objetivos y de equidad, dando entrada a aquellos que se encuentran vinculados a la productividad y resultados en la empresa y teniendo en cuenta su distinta naturaleza. Asimismo han de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa y evitar situaciones de competencia desleal. En los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación, la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total, los derechos de información y participación y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

b) Criterios para la determinación de los incrementos salariales:

Los salarios negociados deberían experimentar un incremento salarial para el 2015 de hasta el 1 % y, para el 2016, de hasta el 1,5 %. Para determinar el aumento de los salarios del 2017 deberán tomarse como referencia la evolución del PIB en el 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para el 2017; se concretará en los tres meses siguientes a la publicación de este último.

c) Necesidades de información:

Los negociadores deberán disponer de la información económica y de las previsiones de actividad precisas para garantizar el seguimiento de los parámetros sobre los que se haya referenciado el incremento salarial y/o la retribución variable.

d) Valoración positiva de los sistemas de previsión social complementaria:

Deberán seguir desarrollándose dentro de la negociación colectiva.

2.3. *Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo*

Para las organizaciones firmantes, los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de plantilla, por lo que los Convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

En este sentido se disponen medidas en los siguientes ámbitos:

a) Clasificación profesional y movilidad funcional:

Los Convenios deberán establecer sistemas de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales fijando los procedimientos de adaptación para el caso de que la clasificación siga siendo en categorías profesionales. Asimismo, deberán potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y adaptación por parte de las empresas.

b) Ordenación del tiempo de trabajo:

Los Convenios deberán promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa fijando el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular, entre otras cuestiones.

c) Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los Convenios:

Para garantizar un proceso idóneo, las comisiones paritarias deberán conocer la documentación, la duración temporal de la inaplicación y el contenido del acuerdo de inaplicación.

d) Teletrabajo:

Potenciación de este mecanismo por medio del carácter voluntario y reversible, la igualdad de derechos y la conveniencia de regular aspectos como privacidad, confidencialidad, instalaciones, prevención, etc.

e) Incapacidad temporal, absentismo:

Deberán impulsarse medidas para una mejor gestión y control de las incapacidades y para una contención del absentismo injustificado.

2.4. *Negociación colectiva*

En esta materia, se plantean las siguientes propuestas:

a) Sobre la ultraactividad y el proceso negociador:

Para preservar la vigencia de los Convenios y reducir al máximo los

bloqueos en la negociación, se propone a las partes negociadoras actuar, en primer término, sobre la regulación de la ultraactividad y, en su caso, utilizar también la opción de los acuerdos parciales durante el proceso de negociación para la renovación del Convenio o para la constitución de una nueva unidad negociadora.

b) Sobre las comisiones paritarias y los sistemas autónomos de solución de conflictos:

Deberán potenciarse las funciones de la comisión paritaria tanto en la intervención previa a la solución autónoma de conflictos como en los procesos de inaplicación, cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo.

Una oportunidad única —como lo fueron las dos anteriores de los acuerdos interprofesionales previos— para ordenar, estructurar, sistematizar, homogeneizar y encauzar la negociación colectiva hacia la recuperación del desarrollo empresarial y de los derechos y el poder adquisitivo de los trabajadores, lo cual deberá traducirse en una mejora directa de la economía.