

# Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva. Compromisos para los próximos tres años

**Lourdes López Cumbre**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de GA\_P

---

*Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas se han comprometido a que se produzca al año un incremento salarial en una parte fija (en torno al 2 %) y en una parte variable (alrededor del 1 %) y a que, progresivamente, el salario mínimo de Convenio se aproxime a los 14 000 euros anuales. Este compromiso alcanzado en la «cumbre» deberá reflejarse, junto con otros aspectos acordados, en la negociación colectiva sectorial y de empresa de los próximos tres años, periodo de vigencia del convenio alcanzado.*

1. El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas el día 5 de julio, ha sido publicado en el *Boletín Oficial del Estado* del día 18. Con vigencia para tres años (2018, 2019 y 2020), persigue principalmente tres objetivos: la creación de empleo, la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas y la lucha contra la economía sumergida.

Pero, realmente, su interés estriba en que se fija un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia de este acuerdo en una parte fija de en torno a un 2 % y en una parte variable del 1 % ligada a los conceptos que en cada Convenio Colectivo se determinen, tales como la evolución de la productividad, los resultados, el absentismo injustificado y otros, con base en indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes. De hecho, durante su vigencia, las partes firmantes instan a que, de manera progresiva, se establezca

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

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.

un salario mínimo de Convenio de 14 000 euros anuales. Este crecimiento gradual deberá enmarcarse en los propios Convenios Colectivos existentes, vinculándose a su renovación. Asimismo, se incluye esta recomendación para las Administraciones Públicas, en particular para que se atienda en todos los procesos de contratación derivados de la Ley de Contratos del Sector Público.

2. Otro aspecto importante son las medidas que tienden a impulsar la renovación y actualización de los Convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador. En este sentido, las partes firmantes del acuerdo comparten la necesidad de que, durante los periodos de negociación de los Convenios Colectivos, éstos conserven su vigencia.

Proponen, a tal fin, las siguientes medidas. La primera supone que deba tenderse a la renovación y actualización de los Convenios, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación y posibilitando su continuidad, para lo que se primará la buena fe negocial. Es necesario que los Convenios Colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia. La segunda actuación señala la necesidad de que los negociadores se comprometan 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. Como tercera medida, destaca que, para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones, las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico. Y las organizaciones firmantes deberán promover, por último, 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 ellas, con objeto de garantizar su ultraactividad.

3. Finalmente, un anexo recoge los acuerdos alcanzados de forma bipartita que deberán ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España. Estos acuerdos afectan a medidas importantes. Así y en primer lugar, a la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Entienden las partes firmantes que los procesos de descentralización y externalización productiva, afectados a través de diferentes modelos de subcontratación, constituyen procesos fundamentales de 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 se requiere una nueva regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores que garantice las condiciones laborales en los citados procesos de descentralización productiva.

En segundo término, los acuerdos hacen referencia a las medidas destinadas al mantenimiento del empleo que favorecen alternativas al despido en la empresa, por ejemplo, mediante

la adaptación de la jornada. Se propone así el desarrollo de una nueva medida que propicia reducciones temporales de jornada y está dirigida al mantenimiento del empleo en empresas con dificultades económicas. Con este tipo de mecanismos se favorece que los trabajadores no se hallen perjudicados en su protección social ni en su retribución, que la empresa mantenga sus plantillas y que se habiliten procesos de formación para procurarles una mayor cualificación. Una medida que conseguirá evitar despidos, contribuir a la viabilidad de empresas en dificultades, ajustar costes laborales manteniendo el empleo y fomentar la formación para el empleo. Asimismo, se logrará promover modelos de flexibilidad interna pactada frente a la flexibilidad externa —basada esta última en la temporalidad y extinción del contrato— como forma de ajuste al ciclo económico.

Por otro lado y en tercer lugar, se recogen todas las propuestas relacionadas con la formación y la cualificación profesional. En este punto, las organizaciones sindicales y empresariales instan 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 incrementar su cualificación profesional, atendiendo a las necesidades del tejido productivo y favoreciendo 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 que hayan de realizar los interlocutores sociales, las Administraciones Públicas y las entidades de formación; asegure de forma efectiva su financiación y reanualización automática de los excedentes; abra el sistema a nuevos procedimientos de asignación de recursos o, en fin, una reforma que 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 él. Y todo 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.

Especial mención merecen, finalmente, otras materias. Por una parte, el absentismo, toda vez que los firmantes interpretan que la actual situación del absentismo en nuestro país requiere la creación de un observatorio que, en el plazo de seis meses, emita un informe a partir del cual se puedan realizar pruebas piloto que puedan mejorar todas las situaciones de absentismo no deseado. También se alude en el acuerdo a la jubilación, instando a la Administración a que efectúe 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 y con el fin de facilitar el relevo generacional y vincular la medida a objetivos de políticas de empleo. Una particular referencia llevan a cabo las partes firmantes, precisamente, al contrato de relevo, comprometiéndose a trasladar 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 la transmisión de conocimiento, el rejuvenecimiento de las plantillas, la mejora de productividad de las empresas y la creación de empleo en condiciones de

estabilidad. Se alude también a la lucha contra la economía sumergida, cuya situación actual deberá ser analizada para acordar un plan director que conduzca a su reducción, ya sea por medio de modificaciones normativas o a través de la negociación colectiva. En relación con esta última, se exige en el acuerdo la regulación del Consejo Nacional de Negociación Colectiva (CONECO) de tal forma que permita conocer la realidad de la negociación colectiva en España y desarrolle funciones de observatorio o formación de negociadores, entre otras. Se hace mención expresa al procedimiento arbitral que facilitará las prestaciones del trabajador cuando el contrato finalice de común acuerdo.

Un apartado específico recoge las medidas relacionadas con la igualdad. En esta materia, las partes firmantes instan a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres que, al menos, contengan tres aspectos. Por un lado, el desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia a fin de dar 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. Por otro, la equiparación de las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad y 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. Y, finalmente, un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales que mida su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos para la adaptación de éstos a criterios que no conlleven un impacto de género.

4. Es un acuerdo marco que fija las líneas que deberán seguir trabajadores y empresarios en la negociación colectiva de los próximos tres años. En unos casos, con el fin de recuperar algunos derechos perdidos o suspendidos durante la situación de crisis; en otros, para revertir los efectos de algunas de las últimas reformas laborales; determinadas medidas responden a la necesidad de progresar en mecanismos de conciliación e igualdad al mismo nivel que en el ámbito europeo y otras, en fin, responden al interés de garantizar que el diagnóstico que hagan los representantes sindicales y empresariales se base en los mismos datos para que el pronóstico de la situación sociolaboral resulte más certero y las medidas que se adopten nazcan mejor del diálogo y del consenso que de la imposición legislativa o gubernativa.