



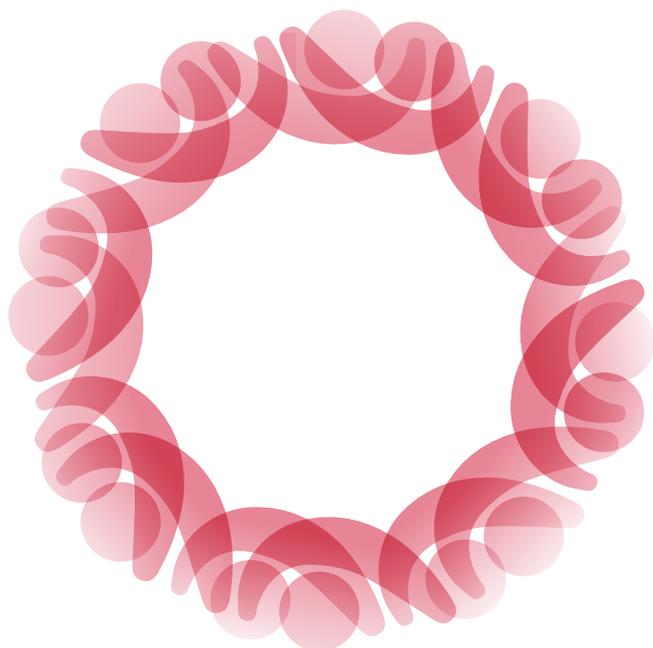
III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017

**Criterios
de desarrollo
y aplicación**

(BOE 20 de junio de 2015)



ÚNETE
POR TUS DERECHOS



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

Criterios de desarrollo y aplicación

(BOE 20 de junio de 2015)



ÚNETE
POR TUS DERECHOS

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
c/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Edición: Junio 2015
Depósito Legal: M-21502-2015

Presentación	05
Capítulo I. INTRODUCCIÓN	11
Capítulo II. IMPULSAR EL EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS	15
1. Estabilidad de empleo y modalidades de contratación	17
2. Contratación de jóvenes	21
3. Formación y cualificación profesional	23
4. Procesos de reestructuración	25
5. Derechos de información y consulta	28
6. Igualdad de trato y oportunidades	30
7. Seguridad y salud en el trabajo	38
Capítulo III. CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL	43
1. Estructura salarial	43
2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales	44
3. Necesidades de información	48
4. Previsión social complementaria	49
Capítulo IV. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD NEGOCIADA. CONDICIONES DE TRABAJO	51
1. Clasificación profesional y movilidad funcional	52
2. Ordenación del tiempo de trabajo	53
3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios	55
4. Teletrabajo	57
5. Incapacidad temporal	58
6. Absentismo	59
Capítulo V. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	61
1. Ultraactividad y proceso negociador	61
2. Comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos	64
Capítulo VI. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL	67
1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional	67
2. Ámbito Temporal	67
3. Comisión de seguimiento	68

PRESENTACIÓN DEL TEXTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO Y COMENTARIOS SINDICALES DE UGT

El día de 8 de junio de 2015, las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, procedimos a la firma del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (III AENC).

Culminan así muchos meses de complicadas negociaciones, en las que la voluntad de todas las partes de alcanzar un consenso se ha impuesto a las legítimas y muy importantes diferencias que manteníamos en temas fundamentales los representantes de los trabajadores y de las empresas. Este Acuerdo es, en consecuencia, un resultado del diálogo social bipartito que reivindica una forma de hacer y de afrontar los problemas basada en la autonomía colectiva, la búsqueda de puntos de vista comunes, en reforzar los elementos de unión y en priorizar los intereses generales frente a los particulares.

Es, creemos, lo que demanda la sociedad a los interlocutores sociales, con toda lógica, tras una época marcada por una profunda crisis y por la imposición unilateral de unas políticas muy regresivas que han minado derechos laborales y sociales y que han ensanchado las grietas de desigualdad, pobreza y descohesión en nuestro país. En este sentido, entendemos que Acuerdo es incompatible con la puesta en marcha de medidas legislativas que afecten a los elementos de las relaciones laborales para los que se han consensuado criterios en el propio texto, por un elemental principio de lealtad institucional.

El escenario económico y laboral en el que se han desarrollado las negociaciones justifica también en parte las dificultades que ha encontrado la negociación. De un lado, un modelo de relaciones laborales desquiciado tras la reforma laboral que el gobierno del Partido Popular impuso en febrero de 2012, que al desequilibrar drásticamente la negociación colectiva en favor de las empresas, las ha situado en una posición de fuerza que desincentiva la negociación y supone un caldo de cultivo para el conflicto. De otro lado, la evidencia de un cambio de ciclo económico, en el que se ha abandonado la recesión para entrar en una fase de crecimiento, ha requerido de una actualización de postulados en algunas materias respecto del anterior II AENC, algo siempre más complicado que la mera continuación o prórroga de los anteriores.

En este marco, el Acuerdo tiene varios objetivos, que se derivan de lo comentado antes. En primer lugar, y como no puede ser de otra manera, este es un acuerdo por y para el empleo. Todo su contenido se encamina esencialmente a crear las mejores condiciones en las empresas para propiciar una mayor creación



de empleo, pero garantizando que este sea de más calidad, más estable y con más derechos. Reducir el paro en nuestro país es un imperativo económico y social, y constituye una prioridad absoluta que en UGT defendemos y apoyamos decididamente; pero igualmente sabemos que, para que ese empleo redunde en mayores capacidades de generar riqueza a largo plazo y en una mejor calidad de vida para los trabajadores, debe tratarse de empleo productivo, seguro, estable y con derechos. Este es el tipo de empleo que se promociona en el Acuerdo, con medidas específicas pactadas con las organizaciones empresariales, y que por tanto intentan superar el estado de precariedad generalizada que ha impulsado la reforma laboral de 2012 y sus sucesivas vueltas de tuerca, y que deben ser derogadas para restablecer el equilibrio entre las partes en nuestro sistema de relaciones laborales.

El otro gran objetivo del Acuerdo es el reforzamiento de la negociación colectiva, y en especial la de ámbito sectorial, fortaleciendo de manera consensuada los instrumentos a su alcance para gobernar de manera más eficaz las relaciones laborales en las empresas. Frente a la perversa intromisión de la reforma legal del Gobierno del PP, que consagraba la discrecionalidad empresarial, este Acuerdo reafirma la autonomía de los protagonistas de la negociación, empresas y trabajadores, para determinar, a partir del consenso, las mejores condiciones laborales adaptadas a cada ámbito productivo.

La importancia de generar un marco estable para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales ha determinado que finalmente la vigencia del Acuerdo se haya extendido tres años, hasta 2017.

Es importante destacar que, como los acuerdos anteriores, este III AENC tiene carácter obligacional para las organizaciones firmantes, lo que quiere decir que se comprometen a realizar las actuaciones pertinentes para que los contenidos sean asumidos por sus respectivas organizaciones y trasladados a la negociación efectiva de los convenios. No se trata, por tanto, de meras recomendaciones, sino de compromisos ciertos, que no obstante, y tal y como el acuerdo señala reiteradamente, no interfiere en la autonomía de los negociadores e cada ámbito, puesto que se ofrecen los necesarios grados de flexibilidad para que los criterios establecidos se adapten en cada ámbito según sus necesidades y particularidades productivas.

En el presente documento de comentarios de desarrollo y aplicación, como en las ediciones referidas a Acuerdos precedentes, se pretende ofrecer a los negociadores las claves necesarias para la mejor comprensión de su

contenido, de modo que puedan desplegar toda la potencialidad positiva de sus planteamientos desde el punto de vista sindical. Para ello, se comentan y valoran los diferentes apartados del Acuerdo, ofreciendo en muchas ocasiones orientaciones para su aplicación más precisa o adecuada.

En cuanto al contenido, el Acuerdo incluye criterios en la mayor parte de las materias laborales que pueden ser afectadas por el convenio colectivo, estructuradas en cinco capítulos con una introducción: condiciones de trabajo, clasificación y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de convenios, ultraactividad y proceso negociador, teletrabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incapacidad temporal, ausencias no justificadas, estabilidad del empleo y modalidades de contratación, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta y política salarial.

En materia de empleo, cabe destacar que el Acuerdo insta a que la contratación indefinida sea la vía prioritaria de acceso a un empleo, y refuerza los mecanismos para fortalecer la causalidad de la contratación, atacando así la temporalidad excesiva, derivada del fraude en la contratación, y que es fuente de precariedad laboral. Igualmente, se hace especial hincapié en la contratación de los jóvenes y de las personas con discapacidad y en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

Con relación a las condiciones de trabajo, el Acuerdo apuesta nítidamente por la utilización de los mecanismos de flexibilidad negociada frente a los despidos, en buena lógica con el objetivo central del mismo, que como comentábamos antes no es otro que la preservación y generación de empleo de calidad. Y como elementos cualitativos esenciales de esa calidad del empleo, la promoción de la formación y de la seguridad y salud en el trabajo son temas especialmente tratados también en el texto.

En materia procedimental, el texto apuesta por preservar la vigencia de los convenios y reducir los bloqueos en la negociación, impulsar la labor de las Comisiones Paritarias y de los sistemas autónomos de solución de conflictos para resolver discrepancias, como los mecanismos más apropiados para dirimir las discrepancias que puedan surgir en el proceso negociador.

En cuanto a los criterios salariales, el Acuerdo refleja el cambio de paso que requiera la nueva etapa económica que atravesamos y que se vislumbra para los próximos años, superando la fase de devaluación salarial para proponer para 2015 y 2016 incrementos de las retribuciones por encima de la inflación, y que



en consecuencia suponen ganancias de poder de compra para los trabajadores. Para 2017 no se concreta el aumento salarial, posponiendo esa decisión al momento en que el gobierno haga públicas sus previsiones macroeconómicas en el marco presupuestario para 2017. Resulta muy importante, a nuestro juicio, el mantenimiento en el Acuerdo de la inflación como referencia esencial de los incrementos salariales, a pesar de las dificultades que ha supuesto en la negociación por el hecho de que atravesemos una coyuntura con tasas de inflación negativas (deflación), una circunstancia inédita en el bagaje consolidado de las negociaciones de acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, que introduce incertidumbre y ha obligado a realizar un esfuerzo extra para explicitar unos criterios de consenso en este ámbito.

Para ejercer las tareas de interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado, y al igual que en los Acuerdos precedentes, se crea una Comisión de Seguimiento que estará compuesta por tres representantes de cada Organización firmante.

En conclusión, el III AENC posee un contenido amplio y de gran calado, que consideramos muy relevante para contribuir a afianzar una nueva etapa de crecimiento, hacerlo más sólido y sostenible, y repartir sus frutos de manera más justa, así como para asentar las bases de un modelo laboral basado en la calidad del empleo. Todo ello a través de la promoción de una negociación colectiva fuerte como instrumento regulador de las condiciones de trabajo, a través en definitiva del consenso, en oposición a modelos autoritarios basados en la imposición discrecional o en la individualización de las relaciones laborales. Esperamos que los comentarios aportados en este documento sean útiles para ayudar a que el Acuerdo despliegue sus mejores capacidades.

Comisión Ejecutiva Confederal

ACTA DE FIRMA DEL III AENC 2015, 2016 Y 2017

ACTA DE FIRMA DEL III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 Y 2017

En Madrid, siendo las 11 horas del día 8 de junio de 2015, 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).

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que, el presente ACUERDO se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y contribuir a mejorar la competitividad y el empleo y a generar confianza en la población.

SEGUNDO.- Que, el Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas.

TERCERO.- Que, la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

CUARTO.- Que, el presente ACUERDO, de naturaleza obligacional, tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva.

En virtud de lo anterior,



ACUERDAN

PRIMERO.- Que, examinado el texto del III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 y 2017, consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en toda su integridad.

SEGUNDO.- Que, en prueba de conformidad, firman cinco ejemplares de la presente ACTA y del texto del III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 y 2017, que se adjunta.

TERCERO.- Que se remite un ejemplar del ACUERDO 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 CC.OO.
El Secretario General
Ignacio Fernández Toxo



Por UGT
El Secretario General
Cándido Méndez Rodríguez

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

El establecimiento de criterios y orientaciones compartidos posibilita afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación económica y del empleo.

El II AENC se gestó en un escenario de intenso y creciente deterioro de la actividad, el tejido productivo y el empleo, buscando contribuir al aumento de la actividad económica y del empleo. Con tal fin el Acuerdo pivotaba sobre el incremento moderado de los precios y de las rentas para mejorar la competitividad de la economía y sobre la flexibilidad interna como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo.

La confianza que ha generado la asunción de las responsabilidades contenidas en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, aun no habiéndose alcanzado todos los objetivos propuestos, ha colaborado a una mayor resistencia a la desaceleración de la economía española, a la moderación salarial y a una menor destrucción de empleo.

En 2015 se está consolidando la recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en 2016. No obstante, la situación todavía es 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 cabe citar la alta tasa de paro, el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento, las dificultades al acceso de financiación y los altos niveles de desigualdad y la exclusión social.

Respecto al mercado laboral, éste ha dejado atrás el fuerte ajuste registrado en los últimos años y comienza a generar empleo a tasas significativas, aunque todavía debe aumentar su estabilidad y los niveles de ocupación están lejos de los máximos alcanzados en 2007.

A la vista de los elementos señalados debemos persistir, con mayor énfasis aún, en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que incorporamos nuevos contenidos. Eso justifica la conveniencia de suscribir un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.



Creemos que el Diálogo Social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

El AENC 2015-2017, equilibrando los intereses representados de los distintos actores que participan en la negociación colectiva, aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos.

Así hemos establecido criterios en materia de empleo y contratación -con especial referencia a la contratación de jóvenes-, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, estructura salarial y determinación de incrementos salariales, necesidades de información, previsión social complementaria, instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios, teletrabajo, incapacidad temporal, absentismo, ultractividad y proceso negociador, comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos.

El desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos señalados no sería posible sin un procedimiento ágil de negociación de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias de acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de conflictos de carácter estatal o autonómico; y sin una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos negociales.

Como conclusión, el AENC 2015-2017 aborda el tratamiento de este conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo.

COMENTARIOS

Más allá de la muy somera descripción del contenido del Acuerdo que se hace en algunos párrafos, cabe señalar dos ideas que se expresan de manera nítida en esta parte introductoria, y que tienen interés. La primera es que este Acuerdo, como los anteriores AENC, supone la apuesta de las organizaciones firmantes por el diálogo social y la negociación colectiva



como el mejor método para introducir cambios en el sistema de relaciones laborales y para gestionar de manera eficiente las mismas, con una adecuada adaptación a las necesidades de cada ámbito productivo (sector, rama, empresa). Este reconocimiento explícito, en consecuencia, supone una llamada de atención frente a tentaciones de reforma de la legislación laboral discrecionales por parte del gobierno de turno, sin el consenso con las organizaciones empresariales y sindicales, que son las legítimas representantes de los intereses de empresas y trabajadores y protagonistas de la negociación colectiva.

La segunda cuestión es que del escenario económico que se dibuja en el texto se concluye que este es un nuevo Acuerdo, no una renovación automática del anterior, y que esto es así porque responde a una nueva coyuntura, muy diferente a la que justificó la firma y contenidos del II AENC. Mientras el anterior ofrecía instrumentos acordes a una etapa recesiva y de fuerte destrucción de empleo, el actual se enmarca en un escenario de progresiva reactivación de la actividad y recuperación del empleo, si bien este sigue siendo muy precario y persisten importantes desequilibrios económicos que suponen riesgos ciertos. En definitiva, y aunque existe una lógica coincidencia de los objetivos generales de ambos acuerdos, la adecuación de los mismos a etapas diferentes debe concretarse también en criterios diferentes.



IMPULSAR EL EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS

El ajuste intenso del volumen de empleo producido en los últimos años en nuestro mercado de trabajo, que afectó en un primer momento a la contratación temporal para incidir a continuación sobre el empleo indefinido, requiere centrar el objetivo prioritario de la negociación colectiva en el mantenimiento y recuperación del empleo de calidad.

Se sigue manteniendo una elevada utilización de contratos temporales que es preciso corregir para evitar que la recuperación del empleo se canalice a través de la temporalidad, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales:

- El mantenimiento y recuperación del empleo.
- El fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad, eliminando la injustificada, como garantía de competencia para las empresas y de seguridad para los trabajadores.
- El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.
- El establecimiento de instrumentos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes y garantizar empleos de calidad y con derechos.
- El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.
- El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

COMENTARIOS

El capítulo de empleo es central en este Acuerdo, por ser una materia de máxima preocupación para los negociadores de los convenios colectivos y, por supuesto, para los trabajadores.



Después de los últimos años en los que, a consecuencia de la crisis económica y financiera, hemos asistido a una fuerte destrucción de empleo, la recuperación del mismo exige la adopción de criterios que eviten la generación de empleo precario.

El título dado a este capítulo ya deja patente que no nos conformamos con cualquier tipo de empleo, y precisamente esa idea de que no vale cualquier empleo tiene el valor especial de ser compartida.

En este sentido, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo no dejan lugar a dudas de que el objetivo prioritario de la negociación colectiva durante la vigencia del mismo es mantener y recuperar el empleo "de calidad" y corregir la elevada tasa de temporalidad que viene caracterizando a nuestro mercado laboral, injustificada en numerosas ocasiones al no obedecer a necesidades coyunturales de las empresas.

El problema es que buena parte del empresariado continúa anclado en una cultura de la temporalidad, tan arraigada que no se ha conseguido erradicar. De ahí la insistencia de los firmantes en evidenciar que el empleo de calidad sólo conlleva ventajas: para las empresas (garantía de competencia) y para los trabajadores (garantía de seguridad).

Por otra parte, se ponen en valor la información y el análisis como instrumentos adecuados para afrontar los cambios y se realiza una decidida apuesta por la utilización de mecanismos internos de adaptación, en lugar de acudir a otras vías más traumáticas, buscando siempre compaginar los intereses de las empresas con los de los trabajadores.

Ese objetivo por excelencia que debe perseguir la negociación colectiva, el empleo de calidad y con derechos, no será posible sin igualdad de trato y no discriminación, promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desarrollo de las competencias y cualificación profesional y sin tecnologías de Información y de la Comunicación, que también pueden ser una fórmula de creación de empleo, eso sí con los principios y garantías necesarios para su ejecución.

Todas son materias que se abordan en los distintos apartados que comprende este II Capítulo del Acuerdo.

1. ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Para conseguir los objetivos antes señalados, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar sus competencias de acuerdo con los siguientes criterios:

- 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, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de las empresas de trabajo temporal, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET sino reforzar la causalidad que justifica su utilización. Asimismo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán ampliar hasta en doce meses la duración máxima legal de los contratos por obra o servicio determinado.
- c)** Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales para medir su aplicación, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.
- d)** Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, con el objetivo de prevenir abusos, teniendo en cuenta la remisión que, en esta materia, efectúa la Ley a la negociación colectiva por ser el cauce adecuado para atender a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.
- e)** La modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos. Para cumplir adecuadamente esta finalidad, la negociación colectiva debería desempeñar un importante papel mediante la ampliación de los porcentajes máximos de horas complementarias que pueden realizarse, sin exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas o del 30% en el caso de las horas complementarias de aceptación voluntaria, y mediante



la mejora de la calidad de esta modalidad de contratación especialmente para facilitar la voluntariedad y para posibilitar el desarrollo de la vida profesional, personal y laboral.

f) La regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva a efectos de facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad del trabajador y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa.

g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

Asimismo, las Organizaciones firmantes consideramos instrumentos adecuados para la consecución de aquellas finalidades, las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

h) Fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.

i) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en los sectores cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.

j) En cuanto a la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo, ante la importancia y extensión adquirida por las distintas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas que ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, los firmantes del presente Acuerdo consideran necesario que la negociación colectiva contribuya a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del ET. Ello redundará en la seguridad del empleo y en el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

En este sentido, las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores.

k) Asegurar, en este contexto de internacionalización, que se aplica a los trabajadores contratados en el exterior y/o trasladados y/o desplazados a nuestro país, las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España, ya se trate de acuerdo o convenio colectivo de sector o de empresa, y sea cual sea el ámbito geográfico de aplicación del convenio correspondiente.

COMENTARIOS

La negociación colectiva tiene una importante responsabilidad, que además es compartida por los negociadores de este Acuerdo, en la lucha contra la precariedad del empleo al desarrollar un papel insustituible por las numerosas competencias que le corresponden, algunas por expresa delegación de la legislación laboral.

Debemos insistir en que los contratos indefinidos tienen que ser la modalidad contractual normal a utilizar desde el mismo momento de iniciar la relación laboral, y en que es preciso convertir los contratos temporales en fijos de forma que no se pierda empleo y se gane en estabilidad.

Criterios que son compatibles con reconocer que cuando verdaderamente existe una necesidad coyuntural, cuando se dé alguna de las causas previstas por la ley, pueda cubrirse mediante contratación temporal. En definitiva respetar el principio de causalidad en la contratación que rige en nuestro derecho laboral para toda contratación temporal. En este sentido el Acuerdo contiene una explícita y clara advertencia a los negociadores para que no se extralimiten en su cometido introduciendo planteamientos que pueden debilitar o eliminar ese principio.

Inciendiando en el objetivo de reducir la temporalidad, el Acuerdo plantea a los negociadores la conveniencia de que los convenios limiten el volumen global de contratos temporales e introduzcan sistemas de comprobación



sobre el cumplimiento de la medida, imprescindibles máxime si a cambio se ha pactado una mayor flexibilidad interna. Cuanto más claros y precisos sean los límites, más fácil resultará llevar a cabo la posterior verificación.

En relación al encadenamiento de sucesivos contratos temporales, se insiste en el mandato legal a la negociación colectiva para regular los límites a la ocupación de un mismo puesto de trabajo por distintos trabajadores a quienes se les realizan contratos de duración determinada. Si la negociación colectiva no los establece, no hay mecanismo que cubra ese vacío, a diferencia del encadenamiento de sucesivos contratos temporales efectuados a un mismo trabajador, cuyo supuesto sí regula la ley.

El trabajo a tiempo parcial indefinido es objeto de tratamiento en el Acuerdo planteándose como posible alternativa a la contratación temporal o a las horas extraordinarias. La regulación legal actual deja escaso margen de maniobra a los negociadores y además lo encamina hacia el posible incremento de los porcentajes de horas complementarias. El énfasis sindical debemos ponerlo en la mejora a la que se hace referencia en el Acuerdo, en la voluntariedad y en el desarrollo de todos los ámbitos de la vida del trabajador.

También se dedica un apartado al periodo de prueba para recordar a los negociadores cuál es la finalidad de su establecimiento, sobre todo después de la desnaturalización que se ha producido tras la creación del contrato indefinido apoyó a los emprendedores, en la reforma laboral de 2012.

Se sigue apostando por la jubilación parcial y el contrato de relevo, además del apoyo explícito a las jubilaciones anticipadas y prejubilaciones cuando se den las circunstancias económicas que las justifican y se cumplan los requisitos legales.

Por otra parte, la preocupante situación de aquellos trabajadores con más dificultades para acceder a un empleo (jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración, personas con discapacidad), tiene reflejo en el llamamiento que se hace para fomentar su contratación, recordando que existen bonificaciones para incentivarla.

Todas las medidas sobre empleo pueden quedar en papel mojado si no se existen mecanismos de verificación, única forma de asegurar y comprobar su cumplimiento y eficacia, de ahí la expresa indicación a la necesidad de establecerlos, y de manera conjunta consensuada y como parte del de-

sarrollo del propio convenio colectivo. Mecanismos que se pueden pactar como quehaceres de una comisión de trabajo del convenio, de la propia comisión paritaria o cualesquiera otras fórmulas adecuadas al sector de que se trate.

En materia de subcontratación y externalización de actividades se refleja la preocupación ante las distintas formas de organización productiva y societaria, y los problemas que provocan, con un mensaje claro y directo: sean cuales sean esas modalidades de organización -las actuales o las futuras, por complejas que resulten- se tiene que garantizar el cumplimiento del art. 42 del ET y la aplicación de las condiciones que por la ley y los convenios correspondan a los trabajadores.

Es una realidad la degradación de las condiciones de trabajo que acompaña a estos procesos de externalización. Por ello, haciendo hincapié en el insustituible papel que tiene la negociación colectiva, se pone el énfasis en que en ningún caso se produzca la inaplicación del convenio correspondiente y en ningún caso se pueda producir una cesión ilegal de trabajadores, o el incumplimiento del convenio colectivo a través de la sustitución de su regulación por la pretendida regulación convencional de las llamadas empresas de servicios.

El último apartado aborda el supuesto de aquellos trabajadores que habiendo sido contratados en el exterior prestan sus servicios en nuestro país. Las condiciones de sus lugares de origen normalmente son inferiores a las nuestras, por ello, en garantía para empresas (evitar dumping) y trabajadores (precarizaciones de condiciones) el criterio es claro: se les debe aplicar el convenio colectivo del lugar y centro en España.

2. CONTRATACIÓN DE JÓVENES

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la preocupación por el grave problema del desempleo juvenil en España. Por ello la negociación colectiva debe prestar una especial atención a este colectivo e impulsar la contratación de los jóvenes, promoviendo los contratos formativos y la formación dual, como vía de su inserción laboral y cualificación, fomentando la incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, en el marco del Plan de Garantía Juvenil.



Asimismo, la negociación colectiva debería en esta materia:

- Fomentar que en la contratación y/o promoción profesional de personas jóvenes se tengan en cuenta sus cualificaciones académicas, profesionales o experiencia laboral o profesional, a fin de ofrecerles puestos adecuados a las mismas.
- Priorizar el acceso de los jóvenes a la oferta formativa de la empresa y a los permisos individuales de formación así como facilitar su participación en procedimientos de reconocimiento de la experiencia laboral que les permitan mejorar su cualificación personal y profesional.
- Establecer dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumento adecuado para su incorporación al mercado laboral.
- Propiciar medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes, preferentemente mediante la contratación laboral frente a la utilización de prácticas no laborales en las empresas.

COMENTARIOS

Los datos de los últimos años sobre desempleo juvenil evidencian una situación alarmante a la que los firmantes del Acuerdo no pueden permanecer ajenos.

Con apartado propio se aborda la contratación de jóvenes trabajadores, centrándola en los contratos formativos como vía más adecuada para acceder al mercado de trabajo, con miras a su posterior incorporación definitiva.

Nuestra sociedad cuenta con jóvenes muy preparados y no se puede permitir desperdiciar su formación, por ello se incide en la necesidad de que los empleos que ocupen sean acordes a su cualificación.

Por otra parte, la negociación colectiva debería priorizar el acceso a la formación y los permisos individuales para aquellos jóvenes que carecen del bagaje formativo necesario o que quieren mejorar su cualificación.

Tampoco olvidan los firmantes establecer un criterio fundamental para los negociadores ante la tendencia de las empresas a incorporar jóvenes sin contrato laboral para, muchas veces, ocupar puestos de trabajo: la preferencia de la contratación laboral frente a las prácticas no laborales.

3. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

- Las Organizaciones sindicales y empresariales consideramos fundamental contribuir a través de la negociación colectiva a alcanzar los objetivos de formación mediante la definición de criterios y prioridades en cuanto a:
 - a.** Desarrollo del derecho individual a la Formación establecido por la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluido el régimen sancionador en caso de incumplimiento del trabajador. Facilitar la aplicación de los permisos individuales de formación recogidos en los acuerdos nacionales. Asistencia a las acciones formativas.
 - b.** Necesidades formativas, iniciativas a desarrollar y colectivos prioritarios para mejorar su empleabilidad.
 - c.** Impulso de instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición de la formación. Elaborar un mapa sectorial (más simplificado y racional). Colaboración con los Centros de Referencia Nacional en el diseño y puesta en marcha de acciones innovadoras.
 - d.** Desarrollo de la formación teórica en el contrato para la formación y el aprendizaje.
 - e.** Derechos y obligaciones en relación con la formación.
 - f.** Facilitar la aplicación de las bonificaciones y el derecho a la información de la representación legal de los trabajadores.
 - g.** Evaluación de la formación, de su aprovechamiento e impacto.
 - h.** Evaluación y desarrollo del reconocimiento y acreditación de la competencia profesional.
 - i.** Orientación a los trabajadores y desarrollo de itinerarios formativos coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores.
 - j.** Referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
 - k.** Mejora de la calidad de las acciones formativas y de la eficiencia de los fondos destinados a formación.
- Posibilidad de que la negociación sectorial de ámbito estatal establezca criterios y prioridades aplicables a la formación sectorial en todo el territorio nacional.



- Atender al papel que pueden jugar las Entidades bipartitas que se establezcan en el nuevo modelo, especialmente en la identificación de necesidades, la fijación de prioridades formativas, o el seguimiento y evaluación de las políticas de formación.

COMENTARIOS

La formación es un objetivo estratégico para aumentar tanto la empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores, como la productividad y competencia empresariales.

Desde el año 1993 el sistema de Formación Continua, actualmente de Formación para el Empleo, se ha basado en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, renovados en los años 1996, 2000 y 2006. Los IV Acuerdos, vigentes hasta finales de 2010, no han sido renovados sino prorrogados, sin que se hayan alcanzado los V Acuerdos. El Gobierno del Partido Popular, sin acuerdo con los Agentes Sociales, ha tramitado por vía de urgencia un Real Decreto Ley, que viene a sustituir al Real Decreto 395/2007, que regulaba hasta ahora el subsistema de Formación Profesional para el Empleo (FPE).

En este nuevo modelo, que puede experimentar algunos cambios en su trámite parlamentario, se asume la vinculación de la Formación para el Empleo con la negociación colectiva y el Diálogo Social y se garantiza que los Agentes Sociales participarán en la gestión política del Sistema (Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y Organismos Autonómicos de participación), donde se marcan las líneas generales de actuación en el ámbito de la FPE o de las Comunidades Autónomas.

Consideramos que la nueva regulación de la FPE abre una nueva etapa, en la que los Agentes Sociales, y en particular los Sindicatos, deben jugar un nuevo papel en la Gobernanza del sistema. Para la UGT es posible y necesario centrar la actividad sindical en la promoción de la cualificación y recualificación de los trabajadores, limitando la gestión directa de fondos de formación a los que puedan ejecutar nuestros centros de formación acreditados, en concurrencia competitiva con otras entidades.

Los sindicatos podemos y debemos cubrir funciones esenciales en el sistema, como vincular el diseño de la formación a las necesidades reales de los

sectores productivos, y organizar la formación de demanda en empresas de menos de 50 trabajadores.

A la vez tenemos la oportunidad de actuar como agentes para la carrera profesional de los trabajadores, impulsando el reconocimiento de cualificaciones adquiridas por la experiencia laboral, y estableciendo, vía convenios, correlaciones entre las competencias reconocidas y condiciones laborales como la clasificación profesional, salario y promoción.

La UGT está dispuesta a dar un salto cualitativo en el impulso de la Formación para el Empleo, velando por el derecho individual de los trabajadores a desarrollar su carrera profesional, y por el uso eficiente de los recursos.

4. PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

- Potenciar a través de la negociación colectiva el uso de medidas de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada para abordar situaciones coyunturales, con mantenimiento de empleo.
- La gestión de las reestructuraciones se abordará ateniendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades de los trabajadores.
- La explicación y justificación de los cambios y medidas de reorganización y reestructuración, abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo, recolocaciones y otras medidas de acompañamiento.
- Procesos transparentes con periodos suficientes de consulta con la representación de los trabajadores, previa entrega de toda la información preceptiva y el recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje para solventar las discrepancias producidas en la negociación. Las Comisiones Mixtas y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales deben desde el inicio del proceso asumir posibilidades de mediación e intervención.



En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta, además, la dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio y la situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

A través de la negociación colectiva resulta conveniente introducir medidas para prevenir o evitar las reestructuraciones por causas medioambientales que pudieran afectar a la competitividad y el empleo. La mejora tecnológica de las empresas supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse del cumplimiento de la normativa medioambiental.

COMENTARIOS

Los procesos de reestructuración y la manera de afrontar y gestionar estos procesos, se configura como una de los apartados fundamentales del presente AENC.

Una de las primeras manifestaciones que se hace en este AENC y que debemos destacar, es la que se refiere al objetivo principal de que estos procesos deben abordarse, no sólo de acuerdo a los condicionantes de las empresas, sino también -y esto es fundamental- de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.

Con carácter más específico, se realizan una serie de importantes recomendaciones, como por ejemplo:

- Que a través de la negociación colectiva, en los procesos de reestructuración, se priorice la aplicación de medidas temporales de reducción de jornada y/o suspensión de contratos y el uso de medidas de flexibilidad interna (medidas sociales de acompañamiento), frente a medidas más perjudiciales para los trabajadores, como el despido.
- Que los procedimientos de reestructuración (despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada) se afronten a través de procesos transparentes. Lo cual significa, que la dirección empresarial debe facilitar a los representantes de los trabajadores toda la información oportuna, suficiente y adecuada, para poder llevar a cabo un periodo de consultas, conforme a las reglas de la buena fe y con vistas a lograr un acuerdo.

- Que las discrepancias que se puedan producir en la negociación, se resuelvan acudiendo a los procedimientos de mediación y arbitraje, debidamente regulados a través de la negociación colectiva.
- Que se cuente con periodos de consultas suficientes. Para lo cual, sería recomendable adelantar el momento de la transmisión de la información preceptiva a los representantes de los trabajadores.
- A través de la negociación colectiva, se incluyan medidas para prevenir o evitar las reestructuraciones por causas medioambientales que pudieran afectar a la competitividad y el empleo.

Finalmente, se continúa manteniendo de anteriores Acuerdos, la especial atención a las PYMEs y la importancia de tener en cuenta en estos procesos, la dimensión territorial de los mismos, como pudiera ser por ejemplo, implicando a las administraciones públicas en su gestión.

Anticipación a los cambios: Observatorios sectoriales.

- El desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores y la inversión productiva deberían ser abordados en el marco de las relaciones laborales, con procedimientos de información, consulta y negociación en la empresa, con el objetivo de anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.
- El análisis de la competitividad y el empleo de la economía española en general, y en particular de los sectores concretos, debe permitir identificar los puntos fuertes, las debilidades, y las condiciones marco que deben mejorarse.
- Los observatorios sectoriales, conformados a nivel estatal, por acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales del sector, son instrumentos adecuados para desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales, en los sectores y en las empresas, analizando la situación del momento y las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la competitividad internacional especialmente en el ámbito europeo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad, el mantenimiento y la creación de empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.



COMENTARIOS

Las partes firmantes del AENC han querido reafirmar el interés por potenciar los observatorios sectoriales a nivel estatal, como instrumento de interlocución adecuado para anticiparse a los cambios en los sectores y las empresas, a través del análisis de las tendencias del mercado, la competitividad internacional, el empleo, la igualdad, etc.

5. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

Respetar, desarrollar y facilitar (fijando procedimientos) los derechos reconocidos por la legislación (nacional, comunitaria, internacional) en materia de información y consulta, para lo cual la negociación colectiva tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

En cada empresa:

- Información sobre la situación económica de la empresa y la evolución de sus actividades; las previsiones sobre el volumen y tipo de contratos; las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades; y demás cuestiones en los términos previstos en el artículo 64 del ET.
- Abordar en los convenios colectivos la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales, estableciendo canales de comunicación entre las partes y como vehículo de información a los trabajadores por parte de la RLT, que deberán ser objeto de un uso racional.
- La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, en las condiciones de trabajo o en el entorno territorial.
- La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por lo establecido en los convenios colectivos de aplicación conforme a la legislación vigente.

En empresas en red:

- Información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabaja-

dores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del ET, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

- Información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.
- Información a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.
- Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas cuando no tengan representación legal tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.
- Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, y con los medios que se determinen mediante negociación colectiva sectorial o de empresa.

En empresas de dimensión comunitaria:

- Información económica y laboral en las Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, conforme a los mecanismos de información, consulta y participación previstos por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.



COMENTARIOS

En este AENC se desarrolla con más detalle que en anteriores Acuerdos la apuesta de los firmantes, respecto los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

Destaca de su contenido por un lado, la apuesta por que la negociación colectiva sea la vía para desarrollar -ordenar y mejorar- los procedimientos de información y consulta, tanto a nivel nacional, como a nivel europeo, como a nivel internacional y por otro lado, el énfasis que se pone para potenciar la utilidad y eficacia de estos derechos, en tres ámbitos concretos: en la empresa, en las empresas en red y en las empresas de dimensión comunitaria.

En el ámbito de la empresa y con la finalidad de mostrar la importancia de cumplir con lo ordenado legalmente, lo que se hace es trasladar al texto del Acuerdo determinadas obligaciones empresariales en materia de información y consulta, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Así, por ejemplo se expresa la obligación de la empresa de informar entre otras, sobre su situación económica y la evolución de sus actividades; las previsiones sobre el volumen y el tipo de contratos que serán utilizados o la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades.

Lo mismo sucede en el ámbito de las empresas en red, trasladándose al Acuerdo parte del contenido del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores, de la empresa principal, contratista y subcontratista.

Finalmente, en el ámbito de las empresas de dimensión comunitaria, se hace mención a los derechos de información, consulta y participación en las Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas.

6. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el

impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas,...

Asimismo consideramos que es preciso seguir avanzando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que debemos compatibilizar con una mayor competitividad de las empresas, a cuya consecución puede contribuir la negociación colectiva por su proximidad a las necesidades de empresas y trabajadores.

Asegurar la igualdad, estableciendo, en su caso, medidas o criterios en la negociación colectiva que contribuyan a superar posibles situaciones de desigualdad en que se puedan encontrar las personas en el ámbito laboral, por estas u otras circunstancias personales y/o sociales, tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellos a quienes se aplica un convenio colectivo. Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad, es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad. La negociación colectiva, nos permite a las Organizaciones sindicales y empresariales, contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos en el ámbito de su competencia deberían:

- Avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva.
- Promover cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades, por cualquier circunstancia personal y/o social, abordando medidas u orientaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad.



COMENTARIOS

El diagnóstico del AENC 2015-2017 señala que los altos niveles de desigualdad y la exclusión social, son factores que limitan el crecimiento de nuestro país. El Diálogo Social y la Negociación Colectiva tienen como objetivo mejorar el funcionamiento de las relaciones laborales, y garantizar la igualdad entre todos los trabajadores y trabajadoras. El respeto a este principio en el empleo, tendrá un efecto multiplicador en el conjunto de la sociedad, contribuyendo a reducir la desigualdad y la exclusión social en este país. La discriminación en el empleo, en el acceso o en cualquiera de los momentos de la relación laboral, incluida la extinción, trae como consecuencia la precariedad presente y/o futura y el riesgo de exclusión y pobreza de la población trabajadora.

En este contexto es preciso poner en valor que el AENC 2015-2017 hace una apuesta decidida por la igualdad de trato y de oportunidades como un elemento indispensable para el mantenimiento y la recuperación del empleo de calidad.

Pero además, por primera vez, el contenido del Acuerdo incluye la aplicación transversal, en diferentes apartados del AENC, del principio de igualdad y de no discriminación por cualquier circunstancia personal y/o social, superando la tendencia a abordar únicamente este principio en su variable de la igualdad entre mujeres y hombres. Esta concepción amplia del principio de igualdad, es no solo la correcta, sino la necesaria en una sociedad y un mercado de trabajo cada vez más diverso, donde el respeto a las diferencias y que estas no supongan una merma de derechos, debe ser un principio elemental.

En los últimos años observamos en el mundo del trabajo un extenso abanico de razones por las que se producen situaciones de desventaja, discriminación, acoso y/o limitación del ejercicio de derechos laborales y no laborales que se han añadido a las tradicionalmente abordadas (sexo, discapacidad, nacionalidad). La negociación colectiva no puede quedarse atrás, debe ser una respuesta para todas ellas y al mismo tiempo, convertirse en la garante de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades, tal como señala el propio AENC al incluir esta materia entre las funciones de la representación de los trabajadores en las empresas y de los observatorios sectoriales.

Si las plantillas son diversas compuestas por mujeres y hombres, personas con discapacidad, de diferentes nacionalidades, edades, orígenes sociales, étnicos, apariencia física, convicciones religiosas o cualquier otra circunstancia, la negociación colectiva ha de adecuarse a esta diversidad, asegurando la igualdad.

En la negociación colectiva, las cláusulas generales antidiscriminatorias, son preventivas y necesarias a efectos de que el Convenio Colectivo se cumpla y se adecúe a lo establecido en la Ley, y como elemento para introducir mecanismos generales de respuesta a cualquier tipo de discriminación y de garantía mínima de la igualdad. Pero estas cláusulas básicas y generales, han de ser complementadas en el Convenio con otras específicas y con medidas que permitan superar situaciones de desventaja, que eviten la discriminación directa o indirecta, que afronten el acoso en el trabajo por cualquier motivo y atiendan a necesidades concretas de las personas empleadas en las empresas que por cualquier circunstancia personal y/o social precisen acciones positivas o ajustes razonables para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad.

Igualdad de género:

- Incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.
- Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.
- Trasladar aquellas materias que el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reenvían a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario.
- Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias.
- Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas.



- Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.
- Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

COMENTARIOS

Este III AENC debe suponer un avance para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, puesto que por primera vez se contempla un capítulo específico que aborda la necesidad de incluir en la negociación colectiva una serie de orientaciones específicas con el objetivo de alcanzar un mercado laboral más igualitario, justo y equitativo, un paso de gigante teniendo en cuenta que, hasta ahora, la dificultad de tratar esta materia en los acuerdos, se encontraba en la negativa por parte de las organizaciones empresariales a reconocer la existencia de diferencias de trato entre mujeres y hombres y que estas, a veces, se traducen en discriminaciones.

El acuerdo también recoge el compromiso de dar continuidad al grupo de trabajo sobre igualdad que se creó con el fin de acordar criterios y recomendaciones que complementarían las aquí acordadas en el 2014.

En relación con las orientaciones específicas, conviene reseñar que el objetivo ha sido ampliar el ámbito de las actuaciones que de tradicionalmente ha abordado la negociación colectiva cuando de igualdad de género se trata. Por una parte, superando la idea de que igualdad no es sinónimo de conciliación, en una doble dirección. La primera, ver a las mujeres no solo en su condición de madres: para ello, es necesario abordar en los convenios colectivos la condición de trabajadoras de las mujeres en aspectos como los sistemas de selección, las clasificaciones profesionales, la promoción y la formación, e incluso, lo que a veces ha sido un tabú, las desigualdades retributivas. Y la segunda, dirigir las medidas de conciliación a la incentivación de la corresponsabilidad de los hombres. Por otra, y como segunda ampliación del ámbito tradicional, superar como objetivo único el del mero cumplimiento del principio de igualdad que recogían anteriores acuerdos,

planteando la incorporación de medidas concretas por encima del mínimo legal en función de los sectores y empresas que tengan como finalidad, por ejemplo, mejorar el acceso al empleo a través de medidas de acción positiva, de reservas o preferencias para aquellas personas del sexo menos representado, tendentes a conseguir una presencia equilibrada.

Es necesario, a la vez, que los convenios sectoriales jueguen el papel que se les confiere para establecer criterios en la elaboración de Planes de Igualdad en su ámbito de aplicación, más allá de la concreción posterior en cada empresa.

Es importante, al mismo tiempo, aprovechar para concretar en los convenios colectivos todas aquellas materias que la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres traslada a la negociación y que fruto de esa falta de concreción, producen un importante aumento de litigiosidad. Adaptación de jornada, lactancia acumulada, incremento de excedencias para el cuidado familiar, necesitan de un tratamiento específico en la negociación colectiva.

Por último, es absolutamente necesario combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, desde el ámbito del convenio colectivo no sólo tipificándolo como falta muy grave, sino abordando la prevención de este tipo de conductas. Para ello los convenios deberán incluir en el texto, protocolos específicos que permitan erradicar estas actitudes en las empresas.

Las trabajadoras víctima de violencia de género son un colectivo de especial protección en el marco del convenio, por lo que se deben incorporar y mejorar los derechos que la ley les reconoce, sobre todo en el marco de los permisos retribuidos, dado que se hace un escaso uso de estos derechos, siendo los grandes desconocidos por parte de la representación sindical y de las propias trabajadoras.

Personas con discapacidad:

- Favorecer a través de la negociación colectiva la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a factores como las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.
- Favorecer la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2% en empresas de más de 50 personas en



plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

- Contribuir a través de la negociación colectiva al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de tal forma que la igualdad se garantice en toda la relación laboral.
- Realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, de manera que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades.
- Promover que las acciones de formación profesional se encuentran debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.
- Facilitar a través de negociación colectiva la transición de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario.
- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecúen sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

COMENTARIOS

La integración laboral de las personas con discapacidad ha sido abordada por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Nego-

ciación Colectiva desde el año 2005, que promovió la publicación del Informe aprobado por esta Comisión el 26 de enero de 2006 sobre "Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad". Pero cabe destacar, que siempre que se ha abordado conjuntamente esta materia, la orientación ha sido siempre la de plantear como objetivo la integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, reconociendo el empleo protegido como subsidiario.

Pero este gran objetivo corre el riesgo de quedar en un mero deseo si a través de la negociación colectiva no adoptamos decisiones que faciliten la integración y permanencia de personas con discapacidad en las empresas.

Por ello, las medidas acordadas tienen como finalidad favorecer la contratación efectiva del 2% de trabajadores en empresas de más de 50 trabajadores y actuar en las adaptaciones necesarias de los puestos de trabajo, conscientes de las diferentes circunstancias de sectores y empresas. Los convenios colectivos pueden identificar las actividades y los puestos de trabajo más idóneos para la incorporación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, así mismo, los convenios colectivos deben jugar una papel importante que garantice el cumplimiento de esta cuota de reserva, al tiempo que se adoptan decisiones que permitan los ajustes razonables necesarios para una correcta adaptación de los puestos de trabajo y de las acciones de formación en función de la discapacidad, de tal manera que la combinación de estas medidas eliminen todos los argumentos que ponen con frecuencia obstáculos para lograr el objetivo que hemos marcado: la integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

Qué duda cabe que esta integración tiene que producirse en un marco equitativo de las condiciones laborales que incluya a las personas con discapacidad y donde la negociación colectiva, tenga un carácter inclusivo para todos y todas.

El acuerdo también sirve de base para que en el ámbito de la negociación colectiva, se preste atención a los trabajadores de los centros especiales de empleo o de enclaves laborales. Para este colectivo, la negociación colectiva tiene que favorecer, no solo la transición al empleo ordinario, sino que esta no suponga una merma de sus condiciones de trabajo.



7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia de reducción de los índices de siniestralidad laboral, que se ha consolidado en los últimos años, esto no debe llevarnos a relajar el trabajo hecho hasta ahora, por lo que se debe continuar con el esfuerzo realizado a todos los niveles, incluida la negociación colectiva.

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT compartimos el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España. Por ello consideramos importante fortalecer el papel de los interlocutores sociales dentro del marco de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el contexto concreto de la negociación colectiva, queremos reiterar algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

■ Integración de la Prevención:

Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado. La planificación de la actividad preventiva tiene que pasar por evitar los riesgos y 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.

■ En materia de vigilancia de la salud:

Desde la entrada en vigor de la Ley de PRL venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos para sustituirlos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia en la actualidad.

Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en favorecer la detección de enfermedades profesionales y en la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten las mismas.

El efecto sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos y de las condiciones de trabajo, con un criterio preventivo.

■ **En materia de formación:**

La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se muestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir -de forma orientativa- el contenido y la duración de la formación específica y de los Delegados de Prevención, según los riesgos de cada puesto de trabajo o función.

■ **Otras materias:**

Respecto a la designación de los Delegados de Prevención, en los ámbitos sectoriales, podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.

Es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

También podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en las que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. En tal sentido debería fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos.

Igualmente, sería conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo.



Por otro lado, en consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004, podrán incluirse disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, así como fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.

■ Estrés laboral y Violencia en trabajo:

El estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios.

COMENTARIOS

“Cada día 2 trabajadores fallecen en España como consecuencia de su trabajo, 11 sufren un accidente grave, 1.309 tienen un accidente leve y 1.912 sufren un accidente sin baja.

Al día 63 trabajadores padecen una enfermedad relacionada con su trabajo”.

Las cifras hablan por sí mismas, y nos trasladan la necesidad y la obligación que tenemos como organización de trabajar en la mejora de continua de las condiciones de seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país, haciendo hincapié en la reducción de accidentes de trabajo así como en el afloramiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Precisamente en un momento en el que el sistema preventivo actual cumple 20 años de existencia en el mes de noviembre (aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), no podemos obviar que la organización del trabajo es un factor claro y directo en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores/as.

Desde 2008 no se han incorporado a los AENC aspectos relativos directamente con la salud laboral, sin embargo en esta etapa de crisis económica, fundamentalmente desde el año 2013 ha producido una situación de

empeoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores, traducida en un incremento de accidentes de trabajo y una infranotificación de enfermedades profesionales, causados entre otros por los recortes producidos en la políticas públicas, por la pérdida de derechos laborales, fundamentalmente, tras las Reformas Laborales. Unido a la relajación por parte de las empresas en la implantación de medidas preventivas con la excusa del incremento de productividad y competitividad.

Estos son motivos suficientes para configurar un escenario que justifique y a la vez haga necesaria la incorporación de aspectos específicos donde abordar la mejora de la salud laboral de los trabajadores/as.

El AENC marca dos objetivos generales, el compromiso en la reducción de los accidentes de trabajo y de implementación de la salud laboral en la empresa, y el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en la recién firmada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

Por un lado se avanza y profundiza en aspectos que pese al tiempo transcurrido desde la aprobación de la norma, aún tienen deficiencias en el sistema y que no han terminado de incorporarse en los sectores: la integración de la PRL a través del plan de PRL documentado; la vigilancia de la salud adecuada y específica de cara a la detección y prevención de enfermedades profesionales, evitando el pago de pluses a cambio de salud. O la coordinación de actividades empresariales como elemento de mejora, esencial para los trabajadores y trabajadoras de Pymes y micro pymes que no suelen contar con representación sindical que vele por sus derechos.

El Acuerdo insiste en la mejora de derechos que amplían la norma preventiva y favorecen la acción sindical en la empresa: la formación específica en función de los riesgos, o la de los delegados de PRL. El impulso del crédito horario e incluso de la figura del representante sectorial de los trabajadores, o el refuerzo de los derechos de información y consulta.

También se incorporan criterios en los que UGT llevamos tiempo trabajando, en línea de desarrollar instrumentos que identifiquen y busquen soluciones al consumo de drogas y adicciones.

O aspectos que se han abordado muy lentamente a lo largo de estos 20 años de Ley de Prevención: los riesgos psicosociales a través de la incorporación de los Acuerdos Marco Europeos de Estrés laboral y violencia en el trabajo.

CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL

En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, 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.

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/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 nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

1. ESTRUCTURA SALARIAL

Los convenios colectivos 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 aquéllos 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 tal sentido, la negociación colectiva constituye el instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

A tal fin, en la definición de 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 en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

COMENTARIOS

El Acuerdo, como en los AENC anteriores, establece la necesidad de racio-



nalizar las estructuras salariales, y en este proceso, introducir conceptos ligados a la productividad y resultados empresariales, que deben establecerse siempre con criterios de claridad y objetividad, y delimitando el peso de esta parte sobre la retribución total. Como novedad en el redactado de este Acuerdo respecto de los anteriores destaca la referencia explícita que se hace a que la renovación de los conceptos retributivos de la estructura se realice “con criterios de objetividad y de equidad”, ofreciendo una inequívoca orientación hacia la conformación de estructuras con menores desigualdades y que eliminen cualquier posibilidad de tratamiento discrecional por parte del empresario.

2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES

La economía española inició un proceso de recuperación en 2014, con un crecimiento del PIB del 1,4% y las perspectivas para 2015 y 2016 son de consolidación de la reactivación económica. La demanda interna liderada por el consumo de las familias y la inversión empresarial han sido los principales baluartes de la recuperación económica, apoyados en una mayor estabilidad de los mercados financieros y una mejora de la confianza. En este entorno, el mercado laboral comenzó a crear empleo en 2014.

Esto no significa que se haya superado la crisis, pues persisten los factores que limitan la recuperación y reducen el potencial de crecimiento económico y del bienestar como son: la elevada tasa de desempleo, el alto nivel de endeudamiento público y privado, el descenso del PIB per cápita y el aumento de la desigualdad. Factores a los que se suma un contexto internacional con algunas incertidumbres.

En este contexto, los salarios negociados en los próximos años deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices, que están orientadas al mantenimiento y/o la creación de empleo de calidad:

Incremento salarial para 2015: hasta 1%.

Incremento salarial para 2016: hasta 1,5%.

Los convenios negociados conforme a las anteriores directrices deberán tener

en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados.

Para determinar el aumento a aplicar a los salarios negociados en los convenios colectivos para el año 2017, las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, y lo concretarán en los tres meses siguientes a la publicación de este último.

Partiendo de las directrices anteriores, los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, medida conforme a los parámetros que establezcan los negociadores, y del empleo. De forma tal que la cifra resultante permita a los sectores y a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener, al menos, su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

Asimismo, en los convenios de empresa también podrán tenerse en cuenta otros elementos para determinar incrementos retributivos adicionales, siempre que se establezcan en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes negociadoras. Estos aumentos retributivos se destinarán preferentemente a retribuciones de carácter variable.

COMENTARIOS

Incrementos salariales

De entrada, cabe señalar que los criterios de aumento salarial para 2016 y 2017 suponen un notable cambio de paso respecto de los establecidos en el II AENC, en coherencia con la nueva etapa de crecimiento económico. Para 2015 se plantea como dígito de referencia el 1%, con un IPC que según las previsiones podría finalizar el año en tasas medias negativas. Eso supone una ganancia final de poder de compra de más de un punto porcentual. Para valorar correctamente qué supone este aumento de poder de compra en un solo año, hay que recordar que en la anterior etapa expansiva anterior a la crisis (1994-2007) los salarios solo ganaron más de un punto



porcentual de poder adquisitivo en el último año del período, 2007. Se trata, por tanto, de un incremento relativo muy notable en términos de ganancia real de los salarios, a pesar de que el dígito bruto inicial (1%) pueda parecer moderado. Para 2016 se plantea el 1,5% como referencia de aumento salarial, lo que un escenario de moderación de la inflación como el previsto, debe conllevar de nuevo ganancias de poder de compra en términos reales (el IPC medio previsto para ese año se sitúa en torno al 1%).

Es importante señalar que el 1% y el 1,5% deben entenderse como la referencia central de incremento para 2015 y 2016, los dígitos objetivo para ambos años, y que el hecho de que en el texto se expresen ambos como el tope de un intervalo (se dice “hasta 1%” y “hasta 1,5%”) tan solo pretende dejar constancia de la flexibilidad de los criterios acordados, de manera que no se excluyera la posibilidad de pactar aumentos inferiores a esos dígitos si la situación objetiva de la empresa o sector así lo aconseja. Eso es coherente con lo que se recoge de manera expresa en un párrafo posterior, en el que se habla de que “los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad”. Esa modulación de los incrementos debe ser excepcional, y estar sustentada por datos concretos y, a ser posible, contrapartidas efectivas en materia de empleo.

Es necesario precisar que los incrementos salariales efectivamente pactados, al igual que pueden ser inferiores a los consignados si las circunstancias objetivas de la empresa así lo aconsejan, también pueden ser mayores, puesto que se dice expresamente que a nivel de empresa se pueden pactar incrementos adicionales en función de “indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes negociadoras”. El Acuerdo aconseja aplicar preferentemente esos incrementos adicionales a la parte variable de las retribuciones.

En todo caso, debe quedar claro que el acuerdo no deja lugar a aumentos “negativos” de los salarios, es decir, a reducciones salariales.

Respecto del aumento salarial para 2017, el Acuerdo pospone su concreción a los tres meses siguientes a la publicación por parte del Gobierno de su cuadro macroeconómico para ese año, que se tomará en consideración para la concreción del criterio final pactado.

Cláusula de revisión salarial

Como resulta complicado saber cuál será la inflación en 2016 debido a que hay factores que influyen de manera importante sobre la misma y que plantean dudas sobre su evolución (precios del petróleo, efecto de la política monetaria del BCE), se ha incluido una cláusula de revisión salarial para el caso de que la subida salarial acumulada en ambos años no supere la inflación acumulada en ese mismo período. Se trata, por tanto, de una cláusula bianual, que entraría en funcionamiento tras conocerse el IPC de diciembre de 2016 (en enero de 2017). Con ello se quiere garantizar que, aunque se produzca un aumento de la inflación extraordinario debido a factores externos, los salarios no pierdan en ningún caso poder de compra en el conjunto de ambos años. En la coyuntura actual, la referencia de inflación más adecuada para calcular la variación acumulada es la tasa de variación anual del IPC en los meses de diciembre de cada año, que es tradicionalmente el indicador más utilizado en la negociación colectiva a estos efectos.

La expresión literal de esa cláusula es cierto que huye de excesivas precisiones y no cierra una fórmula de revisión específica, sino que tan solo establece que esta revisión debe tener en cuenta dos circunstancias: que los incrementos salariales acumulados en ambos años deben ser mayores que la inflación acumulada en ambos años (es decir, que los salarios no pierdan poder de compra) y que se tenga en cuenta una cierta proporcionalidad de los salarios inicialmente pactados (cabe entender que respecto del 2,5% cifrado como dígito acumulado de referencia para ambos años). Con el cumplimiento de estas premisas, la concreción de la cláusula queda abierta a los negociadores, intentando que su aplicación sea lo más extensa posible para lograr el fin último de la misma, que no es otro que los salarios no pierdan en poder de compra.

Hay que dejar claro que la cláusula solo opera si la inflación acumulada es mayor que el incremento salarial acumulado, de manera que si no es así, no cabe aplicar cláusula alguna. Eso supone que los salarios en ningún caso deben bajar como consecuencia de una revisión en base al IPC efectivamente constatado.

Consolidación de los incrementos salariales derivados del Acuerdo

Aunque el Acuerdo no lo especifica, desde la perspectiva sindical defendemos que, para que la revisión planteada tenga pleno efecto sobre las



nóminas de los trabajadores, las cuantías resultantes deben sumarse con carácter retroactivo a las tablas salariales del año correspondiente, para que el aumento salarial del año siguiente se aplique sobre esas tablas actualizadas. Solo así el aumento pactado se consolidará en las nóminas de los trabajadores íntegramente.

3. NECESIDADES DE INFORMACIÓN

Las Organizaciones firmantes del Acuerdo consideran necesario que los negociadores dispongan de la información económica y previsiones de actividad precisas para garantizar el seguimiento de los parámetros sobre los que se haya referenciado el incremento salarial y/o retribución variable.

Resulta muy importante que el Gobierno desarrolle cuanto antes su compromiso adquirido en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo de establecer la obligación de incorporar el código de convenio colectivo al que están adscritas las empresas en la información que suministran a la Seguridad Social, así como posteriormente, y en base a esos datos, permitir que la Administración facilite periódicamente a los negociadores toda la información económica relacionada con su convenio y contenida en los registros administrativos.

Asimismo, en línea con lo previsto en la Disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, deberían explorarse vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de la situación y contenidos de la negociación colectiva.

COMENTARIOS

Se debe garantizar el intercambio de la información necesaria sobre la evolución económica y del empleo de los ámbitos de negociación, al igual que las previsiones correspondientes que contribuyan a la adopción de las decisiones referidas a los criterios en material salarial. En particular, esto es imprescindible cuando se trata de negociar incrementos salariales en base a la productividad o a resultados de la empresa.

Las posibilidades de modulación de los incrementos salariales deben estar soportadas por la realidad económica y justificadas con los indicadores objetivos correspondientes.

4. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.

Las actuaciones en el ámbito empresarial en relación a la Previsión Social Complementaria deben basarse en su naturaleza voluntaria y valorarse en correlación con el sistema público de pensiones.

COMENTARIOS

La crisis y los recortes salariales han generado una situación que ha puesto en muchas dificultades la generación de sistemas de previsión social complementaria. En parte por esta circunstancia, el presente acuerdo no entra en detalles sobre los criterios específicos para potenciar estos sistemas en las empresas.

Hay que poner en valor, la apreciación inicial respecto de una valoración positiva del objetivo de estos sistemas complementarios y, sobre todo, en su encuadramiento como contenido de negociación colectiva.

El segundo aspecto que habría que matizar, es la referencia a la naturaleza voluntaria de los sistemas de previsión complementaria. Si bien esta voluntariedad emana directamente de la Constitución Española, debemos entender que en un proceso de negociación colectiva, dicha voluntariedad alcanza hasta que se llegue a un acuerdo de negociación colectiva, momento desde el cual su aplicación será obligatoria.

Por último, la negociación de los planes de pensiones de ámbito supraempresarial es el instrumento más adecuado para generalizar estos acuerdos de previsión social complementaria en las pymes.

INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD NEGOCIADA. CONDICIONES DE TRABAJO

CEOE, CEPYME, CCOO y UGT consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferentes a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello 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 tal sentido, para las Organizaciones firmantes el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para empresas y trabajadores.

Por ello el convenio colectivo podrá regular criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación, en ambos casos, de la representación de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución de conflictos. Asimismo incluirán previsiones para una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación establecidos en los preceptos del ET afectados por la flexibilidad interna.

A estos efectos los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estos conceptos, potenciando la intervención de las secciones sindicales, ello sin perjuicio de otras alternativas complementarias a los convenios de empresa, como son los acuerdos o pactos de empresa suscritos por sujetos legitimados en el artículo 87.1 del ET.

COMENTARIOS

Aunque los tiempos más duros de la crisis parecen superados tras dejar al empleo como gran damnificado, los nuevos ajustes de plantilla siempre están latentes.

Partiendo del objetivo prioritario de impulsar el empleo de calidad y con derechos, las organizaciones firmantes, como se hiciera en anteriores Acuerdos, han querido fijar criterios indubitados sobre cómo afrontar los cambios de manera que ni se pierda empleo, ni calidad del mismo.

La clave se encuentra en que los convenios colectivos sean los que regulen medidas de flexibilidad negociada, de forma que, partiendo de lo pactado en



convenio, se puedan atender las circunstancias que surjan a lo largo de su vigencia que requieran una adaptación de lo acordado. Se trata, por tanto, de adelantarse a futuras situaciones, fijando las causas, medidas y procedimientos que faciliten la solución.

La condición indispensable, sine qua non, de todas las medidas de flexibilidad interna es que se afronten desde el objetivo principal de mantener el empleo, su estabilidad y calidad frente a los cambios, que sean negociadas, que se asegure la participación de la representación de los trabajadores, fundamentalmente las secciones sindicales, que en caso de dificultad, se acuda a las comisiones paritarias y de los sistemas de solución de conflictos y que se acompañen de medidas que proporcionen garantías y seguridad para los trabajadores.

1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Los convenios colectivos 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 de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes.

La movilidad funcional no debiera tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral.

No obstante, los convenios colectivos podrán prever la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifique, según se definen en el artículo 41.1 del ET, y durante el tiempo necesario, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años, debiendo el empresario informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

La movilidad respetará los derechos correspondientes a las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen, sin que puedan invocarse causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida

o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, en su caso, en los términos previstos en el ET.

En todos los supuestos de movilidad funcional deberá garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Por otro lado, los convenios colectivos y acuerdos de empresa podrán abordar la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

COMENTARIOS

La Disposición adicional novena de la Ley 3/2012, estableció el plazo de un año para que los convenios colectivos que estaban en vigor adaptasen su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico del artículo 22 del ET, es decir mediante grupos profesionales.

Partiendo de este mandato legal y de la regulación contenida en el ET sobre la movilidad funcional, sus requisitos y límites, el Acuerdo apuesta por la utilización de este tipo de movilidad pero dejando claro que si las empresas necesitan un marco laboral flexible para su adaptación a los cambios, los trabajadores precisan que la seguridad de y la calidad del empleo queden garantizadas.

De ahí la insistencia de los términos del Acuerdo en el respeto a los derechos de los trabajadores y sus representantes, a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos podrán promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa, evitando la realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias previstas en el artículo 35.3 del ET, respetando en todo caso las previsiones legales, con las debidas garantías para empresa y trabajadores.



Para ello el contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, siempre que sea posible, las horas extraordinarias o la contratación temporal; y la compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de la distribución irregular de la jornada.

Los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deberían fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Por su parte, los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la representación de los trabajadores o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial.

Asimismo, los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, respetando en todo caso los mínimos legales en materia de descansos diarios, semanales y anuales.

Partiendo de lo expuesto, los convenios colectivos facilitarán que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, los convenios colectivos posibilitarán que el empresario disponga de una bolsa de horas al año, en que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual, y fijarán los criterios y procedimientos para la aplicación de dicha bolsa de horas.

En todo caso la flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo con su vida personal y familiar.

COMENTARIOS

Indudablemente la organización del tiempo de trabajo es una herramienta que puede dar mucho juego a empresas y trabajadores, siendo fundamental mantener un equilibrio que permita atender las necesidades de ambas partes.

El Acuerdo da algunas claves a los negociadores a la hora de abordar este instrumento de flexibilidad interna:

En primer lugar destaca una incompatibilidad con la realización de las horas extraordinarias, de las que tanto abusan las empresas, así como con la contratación temporal, cuya reducción es uno de los objetivos más importantes de este Acuerdo. A ambas finalidades se liga la recomendación sobre fijación del cómputo anual y distribución irregular de la jornada

Los firmantes han querido establecer en este apartado ciertas reglas de estructura y articulación de la negociación colectiva determinando los aspectos que los convenios sectoriales deberían regular y aquellos en los que el convenio de empresa resulta el ámbito más apropiado.

Por otra parte, se menciona expresamente una medida de flexibilidad para el empresario, ya experimentada en algunos convenios colectivos: una bolsa de horas a distribuir durante el año siempre que se fijen criterios y procedimientos para su aplicación.

Premisas innatas en el tratamiento de esta materia son la participación en el establecimiento de cualquiera de estas medidas y la fijación de garantías y seguridad para los trabajadores.

3. INAPLICACIÓN DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS

Para el supuesto de inaplicación se procederá conforme al artículo 82.3 del ET.

Cuando los convenios colectivos recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos, deberán tener presente, además de la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, los siguientes aspectos:

- **Documentación:** La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.



- **Duración temporal de la inaplicación:** Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración podría modularse atendiendo a las circunstancias que motivan la inaplicación, sin que pueda ser superior al período de vigencia del convenio aplicado y en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- **Contenido del acuerdo de inaplicación:** La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

COMENTARIOS

El Acuerdo, que no cierra los ojos ante la difícil situación que todavía persiste en nuestro país y teniendo muy presente el objetivo del mantenimiento del empleo, contiene recomendaciones y criterios para aquellos negociadores que consideren conveniente o necesario establecer cláusulas que prevean una posible inaplicación de determinadas condiciones de trabajo.

Además de la necesidad de notificar a la Comisión Paritaria del convenio el acuerdo de inaplicación que se alcance, se determinan los requisitos que en todo caso deberán observarse.

Así, se deberá tener en cuenta que:

- Al ser imprescindible la existencia de acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, éstos deben contar con toda la información y documentación que les permita estar en condiciones de decidir.
- Es fundamental conocer la programación sobre cómo se recuperan las condiciones. No es posible su adopción de forma discrecional y unilateral por el empresario.
- Siempre debe obedecer a alguna de las causas que necesariamente se habrán tenido que fijar en el propio convenio sectorial, mediante parámetros objetivos.

- La existencia de causa se ha de justificar documentalmente y de forma fidedigna.
- La duración de la inaplicación no es indefinida, como máximo durará hasta que finalice la vigencia del convenio inaplicado y en ningún caso después de que haya otro aplicable.
- Se debe determinar la regulación se aplica. No puede producirse un vacío de regulación.
- No puede implicar discriminación retributiva por razón de género u otras previstas, caso de existir, en el plan de igualdad.

4. TELETRABAJO

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:

- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.
- La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
- La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

Más allá de estos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales volvemos a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, y revisado en 2009, en el que se recogen pautas relativas al desarrollo del teletrabajo.

COMENTARIOS

El teletrabajo a la hora de ser negociado por los representantes de los trabajadores, o bien en acuerdos concretos o bien en el convenio colectivo de



que se trate, debe tener en cuenta los principios que se establecen en este Acuerdo: la voluntariedad, la reversibilidad, y la igualdad de derechos con el resto de los trabajadores.

Es necesario que en la regulación que se pacte se tenga en cuenta que es una forma de organización del trabajo, que afecta a aspectos de la vida privada del trabajador, y que la prestación de servicios fuera de los locales de la empresa no debe afectar a sus derechos formativos, sindicales, de prevención de riesgos laborales, relativos a la persona del trabajadores, etc.

En relación al contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 julio de 2002, establece como concepto que es: aquella forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular, debiéndose tener en cuenta: el carácter voluntario del mismo, la igualdad de derechos, la protección de datos, el respeto a la vida privada del trabajador, la necesidad de la definición clara de los costes, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, la gestión por parte del teletrabajador de la organización del tiempo de trabajo, y el respeto de su derecho a la formación y los derechos colectivos.

La OIT, publicó en 2011 un manual sobre buenas prácticas relativo al teletrabajo, que continúa vigente, y puede ser un documento útil a la hora de diferenciarlo de otras formas de trabajo.

5. INCAPACIDAD TEMPORAL

Con el fin de favorecer la gestión y control de las situaciones de 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 de la prestación pública por ITCC, vinculándolo al fin anteriormente citado.

COMENTARIOS

En los últimos tiempos, la gestión y control de la ITCC ha generado gran conflictividad laboral y social, con mayor incidencia a partir de las imposiciones de la reforma de la Ley General de la Seguridad Social para regular la actividad de las Mutuas. Se hacía preciso establecer medidas que permitan, a representantes de los trabajadores y empresarios, llegar a acuerdos sobre cómo y cuáles deben ser los mecanismos de gestión y control de la ITCC, con ánimo de mejora, la negociación colectiva puede desempeñar un papel fundamental que debe plasmarse en los convenios colectivos.

La acción sindical no puede ser ajena a la realidad social, cada día se hace más necesario establecer medidas que doten de transparencia cada uno de los actos de la vida cotidiana, más aún cuando éstos tienen una incidencia sobre las arcas del estado, (en el caso de la ITCC, el acceso a diversas prestaciones de la Seguridad Social). Desde los convenios colectivos se pueden establecer criterios de gestión y control de los procesos de la ITCC, que acaben con la mala imagen que se nos atribuye a los trabajadores cuando se nos culpa de hacer un uso abusivo de las prestaciones derivadas de la misma.

Desmitificar el proceso de ITCC, provocando una forma más respetuosa de acometer esta situación que ni trabajadores ni empresarios desean, debe ser objetivo de la negociación colectiva.

El establecimiento por parte de la negociación colectiva de los complementos por IT, puede venir precedido de un sistema en el que conocidas las causas, establecidos los criterios para su reducción y vinculada dicha reducción a la determinación de las cuantías correspondientes, se favorezca la finalidad de conocer y controlar más adecuadamente las situaciones de IT.

6. ABSENTISMO

El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.



La reducción de las ausencias injustificadas en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, los convenios colectivos deberían analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.

COMENTARIOS

No hay que confundir las ausencias justificadas al trabajo, con el absentismo injustificado.

Es necesario conocer porque se puede producir dicho absentismo, el origen, las causas, su desarrollo, los costes que conlleva y tras realizar el correspondiente diagnóstico siempre compartido, mediante un adecuado proceso de consulta con la representación de los trabajadores, abordarlo en el ámbito sectorial o de empresa.

Los criterios que se establezcan en la negociación colectiva para ello, deben contar con un procedimiento adecuado que se realice de manera compartida y consensuada, el cual deberá ser sometido a la evaluación, seguimiento del mismo, verificación de sus resultados lo que permite tener control sobre el mismo, y en caso necesario optimización y corrección de aquellas medidas que no dieron el resultado esperado.

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. ULTRAACTIVIDAD Y 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 lugar, 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.

Con respecto a la regulación convencional de la ultraactividad, se proponen las siguientes medidas:

- La renovación y actualización de los convenios, en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación. Posibilitando la continuidad de las unidades de negociación, 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 deberán 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 podrá 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 deberán acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (V ASAC) y de carácter autónomo.
- Las organizaciones firmantes de este Acuerdo promoverán cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos conforme a lo aquí recogido, y el cumplimiento de las anteriores recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas.

Durante el proceso negociador, se pueden establecer acuerdos parciales sobre materias concretas que se deben formalizar por escrito y llevar a registro ante la Autoridad Laboral para su publicación. En dichos acuerdos, se debe establecer la vinculación con el convenio colectivo y su vigencia temporal.



Las confederaciones sindicales y empresariales firmantes de este Acuerdo interprofesional consideran necesario conseguir una negociación colectiva transparente y eficaz, por lo que instan a las partes negociadoras a que, constituida la Mesa Negociadora, se establezca un procedimiento para dar agilidad y seguridad a la negociación, incluyendo medidas como:

- Calendario de reuniones.
- Formalización de las convocatorias de reunión, con inclusión de temas a tratar, documentación y propuestas.
- Elaboración y firma de actas de reunión, en donde queden recogidas las posiciones de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
- Compromiso de acudir a procedimientos de mediación para resolver discrepancias sobre materias concretas durante el proceso negociador, y al arbitraje si así lo prevé el convenio o lo deciden las partes.
- Delegar en una persona de cada parte negociadora para poder realizar cualquiera de los trámites que sean necesarios ante la Autoridad Laboral.
- Procurar una mejora significativa en las técnicas regulatorias de los convenios, de forma que se consiga una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, haciéndolas más accesibles en su entendimiento a los trabajadores y empresarios, y originando menos conflictividad interpretativa en su aplicación.

Se considera igualmente necesario para dar seguridad a los acuerdos alcanzados y facilitar el conocimiento público y estadístico de la negociación colectiva que las partes negociadoras atiendan puntualmente a la obligación de registro oficial de todos los trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo. En particular, y dado los problemas que está provocando para el conocimiento del estado real de la negociación colectiva la falta de registro de algunos trámites, se llama la atención sobre la necesidad de registrar ante la Autoridad Laboral los siguientes:

- La denuncia del convenio antes de la finalización de la vigencia pactada, aunque se haya acordado la denuncia automática.
- Los efectos económicos de la prórroga automática de un convenio, cuando no se haya producido denuncia expresa o automática, tanto si se ha previsto una variación salarial como si no se produce variación lo que debe computarse como una congelación salarial, con valor igual a 0%.

- La revisión anual de los efectos económicos de todos los años de vigencia de un convenio, aunque no hayan tenido variación salarial.
- Las modificaciones de convenios.
- Los acuerdos parciales que se produzcan durante el proceso de renovación o firma del convenio.

COMENTARIOS

Una característica de este III AENC respecto a los anteriores Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva y a los Acuerdos de Negociación Colectiva del 2005 y 2007, es que mientras que en éstos se incluía un capítulo sobre estructura de la negociación colectiva, en el III AENC no se ha incorporado ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo sobre la situación del convenio de empresa, ya que la postura de CEOE y CEPYME ha sido irrevocable en relación con la incorporación en el que debió haber sido Capítulo de Estructura de la negociación colectiva, de una mención específica sobre la preferencia aplicativa del convenio de empresa en relación con el convenio del sector. La inclusión de dicha preferencia suponía ratificar en un Acuerdo Interconfederal sobre la negociación colectiva una imposición legal que afecta gravemente al derecho de libertad sindical y negociación colectiva, lo que resultaba inaceptable desde la posición sindical.

La ausencia de un capítulo específico sobre estructura de la negociación colectiva no se deja huérfano al Acuerdo de dicha estructura, pues a lo largo del mismo hay continuas referencias a la función ordenadora de la negociación colectiva y en particular del convenio colectivo en sus diferentes niveles.

No obstante, el principio de autonomía colectiva preside tanto este apartado como todas las recomendaciones que se contienen en el III AENC, reconociendo el papel fundamental de la negociación colectiva en general y en particular del convenio colectivo, como “espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva” (para mayor información remitimos a la Circular S^a Acción Sindical-Coordinación área Externa 94/15).

A pesar de la importancia que ha adquirido la ultraactividad tras el cambio en la regulación del artículo 86.3 del ET llevado a cabo por la reforma laboral, las recientes sentencias judiciales, no han dejado suficientemente clarificada esta materia.



Los criterios de este III AENC, trasladan los términos que se establecieron en el “Acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos” de la Comisión de Seguimiento del II AENC de fecha 23 de mayo de 2013, al mismo tiempo que se recuerda la conveniencia de regular la ultraactividad tanto en los propios convenios, como en acuerdos parciales que permitan dar solución a los conflictos que surjan ya vigente el convenio.

Íntimamente relacionado también con esta materia, se determina la importancia de establecer, cara a conseguir una negociación colectiva transparente y eficaz, un procedimiento que agilice y dé seguridad a la negociación, en el que se incluyan las medidas contempladas.

Por último, se constata la necesidad de que las partes negociadoras atiendan a la obligación de registro oficial de todos los trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo, como elemento de información y seguridad imprescindible para nuestras relaciones laborales.

2. COMISIONES PARITARIAS Y SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Comisiones paritarias

Se considera conveniente que, por convenio colectivo, se potencien las funciones que la ley establece para la Comisión Paritaria y en especial las siguientes:

- Intervención previa a la solución autónoma de conflictos:
 - En aquellos procedimientos de consulta en la empresa por inaplicación del convenio colectivo (art. 82 ET) que no alcancen acuerdo en dicho ámbito.
 - En las discrepancias surgidas en cumplimiento del mandato legal relativo a que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
- En los procesos de inaplicación, cuando el período de consultas finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo objeto de inaplicación.

Asimismo sería conveniente que:

- En el caso de convenios sectoriales, las partes integrantes de la Comisión Paritaria se comprometan a intercambiar información sobre las nuevas unidades de negociación que se hayan creado en el ámbito del convenio.
- Los convenios colectivos contemplen la posibilidad de que, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art.41 ET) y regulación de empleo (art. 47 y 51 ET), el empresario y la representación de los trabajadores puedan acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la intervención de forma preferente de la Comisión Paritaria del convenio, sin perjuicio del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

La intervención de la Comisión Paritaria o el procedimiento de mediación o arbitraje deberán desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período de consultas por la regulación legal.

Junto a la definición de las funciones que se le atribuyan a la Comisión Paritaria, se debe establecer un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.

El convenio colectivo de cualquier ámbito, deberá regular los procedimientos a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de la Comisión Paritaria, indicando los plazos de comunicación y/o, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia.

Solución autónoma de conflictos laborales

Las confederaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, se sienten plenamente comprometidos en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, por lo que llaman a las partes negociadoras a impulsar su utilización, estableciendo en el marco del convenio colectivo compromisos y referencias expresas de utilización y colaboración activa con los mismos en los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.



En el caso de que las organizaciones firmantes de un convenio sectorial hayan optado por constituirse en órgano específico de mediación y arbitraje integrado en el sistema de solución autónoma de conflictos, previsto en el V ASAC, deberán regular tanto los supuestos como el procedimiento a seguir de forma detallada, de conformidad con los contenidos del V ASAC y las normas de funcionamiento de la Fundación SIMA, debiendo solicitar expresamente su incorporación a dicho sistema ante la Comisión de Seguimiento del V ASAC.

COMENTARIOS

Acorde con nuestra estrategia sindical, este apartado promueve el impulso y mejora de los procesos de administración y gestión de los convenios, pactos y acuerdos colectivos, a través del fortalecimiento y potenciación del papel de la Comisión Paritaria y sus funciones, destacando su importante protagonismo como institución de mediación y gestión de las materias objeto de aplicación del convenio, así como en el seguimiento periódico de la negociación colectiva.

Por último, y en relación a la solución autónoma de conflictos, hay un llamamiento expreso a que las partes negociadoras impulsen la utilización de los organismos de solución autónoma que existan en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal regulando en el convenio compromisos de utilización, incluido el pacto sobre arbitraje.



NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL

1. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITO FUNCIONAL

- Las Organizaciones signatarias, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.
- Asimismo consideran que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y que el tratamiento de las distintas materias en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.
- Las Confederaciones firmantes deberán intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

COMENTARIOS

Como en los anteriores, las partes firmantes del III AENC han querido mantener la misma naturaleza jurídica otorgada a los sucesivos Acuerdos suscritos desde el año 2002. La naturaleza obligacional significa que estamos ante un Acuerdo que contiene criterios que los negociadores en sus respectivos ámbitos deberían utilizar, que no se aplica directamente a las relaciones de trabajo, por lo que el desarrollo y la implementación del Acuerdo requiere un esfuerzo por parte de las organizaciones confederales firmantes, para hacer llegar a sus organizaciones que es necesario plasmarlo en la negociación colectiva, esfuerzo que deriva de la importancia de su contenido y de las responsabilidades que los firmantes asumimos tal y como consta en el Capítulo I del Acuerdo.

2. ÁMBITO TEMPORAL

- Vigencia: tres años (2015-2017).
- Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización



del año 2017, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

COMENTARIOS

Como ya se hizo con los dos Acuerdos anteriores, la vigencia de éste también se ha fijado en tres años. En este año 2015, los indicadores económicos señalan que se está consolidando una fase de recuperación de la actividad que continuará en el año 2016, por lo que el periodo temporal de tres años, permite tener en cuenta dicha fase de recuperación, e ir sentando las bases para aumentar la calidad y la estabilidad en el empleo que se han rebajado en la etapa de crisis económica precedente. En 2017 los incrementos salariales se deberán determinar de acuerdo con los criterios establecidos.

La estabilidad en la negociación colectiva, es un mensaje de confianza a las empresas y trabajadores y a los mercados nacionales e internacionales, para permitir avanzar en la mejora de las circunstancias económicas, laborales y sociales actuales.

3. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo.
- Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.
- A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.
- Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas y articulará los Grupos de Trabajo que de común acuerdo estimen las partes. En este sentido tendrá continuidad el Grupo de Trabajo de igualdad de trato y oportunidades, creado en 2014 y cuyos trabajos, una vez concluidos, se elevarán a la Comisión de Seguimiento.

- La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

COMENTARIOS

La configuración de la comisión de seguimiento es igual que en ediciones anteriores: tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo. Sin embargo, las funciones se hacen más amplias. En el III AENC la comisión de seguimiento actuará como el máximo intérprete del mismo, y tendrá funciones relativas al cumplimiento de lo pactado, vigilando el seguimiento de los criterios establecidos en todas las materias que en el mismo se contienen.

Además siempre que lo solicite una de las partes firmantes la comisión de seguimiento podrá intervenir para resolver cualquier discrepancia relativa a la aplicación e interpretación de lo pactado, cuando los negociadores, en sus respectivos ámbitos y a la hora de implementar los criterios contenidos en este III AENC, tengan dudas sobre cómo aplicarlos o interpretarlos.

Por otra parte, la actuación de los grupos de trabajo ha resultado imprescindible para concluir las tareas ya encomendadas en el anterior Acuerdo, por lo que con esa intención y en la necesidad de desarrollar cuantas sean necesarias para conocer como se está aplicando el mismo, se pueden constituir y articular los grupos de trabajo que las partes estimen convenientes.



www.ugt.es

 facebook.com/ugt.es