

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

**boletín
LABORAL**

**UN NUEVO PASO EN EL DIALOGO SOCIAL: COMENTARIO DE
URGENCIA AL II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014**

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente Abdón Pedrajas & Molero

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Formación Abdón Pedrajas & Molero

Enero 2012

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas & Molero

SUMARIO

1.- INTRODUCCIÓN.

2.- LA NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN DEL ACUERDO.

3.- LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

4.-LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

4.1.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD INTERNA.

4.2.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

4.3.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.

4.4.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

4.5.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE MATERIA DE INCREMENTOS SALARIALES.

4.6. RECOMENDACIONES EN MATERIA DE DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

4.7.-RECOMENDACIONES EN MATERIA DE TELETRABAJO, REESTRUCTURACIONES Y OBSERVATORIOS SECTORIALES.

COMENTARIO DE URGENCIA AL II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2102, 2013 Y 2014 NEGOCIADO POR CEOE/CEPYME, CC.OO Y UGT EL 25 DE ENERO DE 2012

1.- INTRODUCCIÓN

Dentro del paquete de materias incluidas en el proceso de diálogo social llevado a cabo desde antes del 30 de noviembre de 2011 entre el Gobierno, la CEOE/CEPYME, CC.OO y UGT, se encuentran en un lugar preferente el empleo y la negociación colectiva.

Este nuevo Acuerdo se adelanta así a las medidas de reforma del mercado laboral por parte del Gobierno por considerar los interlocutores sociales que los aspectos de la negociación colectiva referidos a la estructura y contenidos de la negociación colectiva pertenecen a la esfera de sus competencias, lo que desde luego no obsta a que el Gobierno, por su parte, pueda proceder a modificaciones de determinados aspectos del marco normativo de la negociación colectiva.

El Acuerdo tiene una estructura determinada que nosotros reestructuraremos, para su mejor comprensión, en los siguientes apartados:

- 1.- La naturaleza jurídica y ámbito temporal de aplicación del Acuerdo.
- 2.- Las recomendaciones en materia de estructura de la negociación colectiva.
- 3.- Las recomendaciones en materia de contenido de la negociación colectiva.

2.- LA NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

El Acuerdo, según dispone al Apartado 1 del Capítulo V, como todos los anteriores ANC, posee naturaleza obligacional y no normativa. Lo que significa que únicamente obliga jurídicamente a las partes negociadoras firmantes (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT): *“las organizaciones signatarias... 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”*. Si bien en el propio Acuerdo las partes se comprometen a *“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”*.

Así pues, el contenido del Acuerdo se concretará en una serie de recomendaciones que las Confederaciones signatarias hacen los negociadores de los convenios colectivos, respetando en todo caso su libertad y autonomía colectiva para seguir las o no.

El nuevo Acuerdo, que comentamos, deroga expresamente el anterior I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) de 2012 y establece una vigencia temporal de tres años: desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 (Apartado 2 del Capítulo V).

Las partes signatarias se comprometen a reunirse tres meses antes de la finalización del año 2014, para iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo, con la vigencia que entonces se determine (Apartado 2 del Capítulo V).

El Acuerdo constituye una Comisión de Seguimiento, tripartita (de CEOE/CEPYME, CCOO y UGT) con las siguientes funciones (Apartado 3 del Capítulo V):

- a) Acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del Acuerdo en materias, entre otras: Igualdad de trato y oportunidades; Seguridad y salud en el trabajo; Responsabilidad social de las empresas; Previsión Social Complementaria; Formación y Cualificación Profesional.
- b) Asimismo, tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en el Acuerdo y de lo que la propia Comisión pacte y de las tareas que de común acuerdo estimen las partes.
- c) En el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del Acuerdo, la Comisión de Seguimiento se reunirá para hacer una evaluación y seguimiento sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo.

3.- LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva, las partes recomiendan lo siguiente (Apartado 1 el Capítulo I):

1º) En primer lugar, que los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma, desarrollen reglas de articulación y vertebración de la negociación colectiva, *“apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma”*.

2º) En segundo lugar, que los convenios sectoriales propicien la negociación de empresa, *“a iniciativa de las partes afectadas”* en las materias de jornada, funciones y salarios, *“por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias”*. Alude el Acuerdo también a los que denomina *“acuerdos o pactos de empresa suscritos por sujetos legitimados de acuerdo con el artículo 87.1 del ET”* como *“alternativa complementaria a los convenios de empresa”*.

3º) En tercer lugar, *“preservar el ámbito provincial de negociación”* y favorecer que tales convenios *“potencien la flexibilidad que la (empresa) necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo”, pero “sin olvidar que (el ámbito provincial) es el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores”*.

4º) En cuarto lugar, el Acuerdo establece una serie de recomendaciones en orden a la inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales (Capítulo IV), como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo (extintivos o suspensivos), señalando la conveniencia de establecer en los convenios colectivos sectoriales *“cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo”*, sin que ello afecte a la regulación legal de los Arts. 41.6 y 82.3 del ET, relativos, respectivamente, a las modificaciones sustanciales de las condiciones establecidas en el convenio colectivo estatutario y a los descuelgues salariales. Así:

- a) Se refiere a las condiciones laborales a que enumera el Art. 41.1 del ET, con la única exclusión de la jornada: horario y distribución de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 del ET.
- b) Establece las distintas causas que podrían justificar la inaplicación temporal de estas condiciones pactadas en el convenio colectivo sectorial: *“entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos”* o *“cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo”*. Para la concreción de tales causas, señala el Acuerdo que *“los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, por las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación”*.
- c) Establece el procedimiento para la inaplicación de las condiciones convencionales, repitiendo el que se prevé en el Art. 41.6 del ET: acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa y, en caso de ausencia de representación legal, cualquiera de las dos fórmulas establecidas en el Art. 41.4 del ET: la comisión sindical o la comisión asamblearia (*“en ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los*

representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET”). Para los casos de acuerdo o de desacuerdo en el periodo de consultas, el Acuerdo establece las mismas reglas que el Art. 41.6 del ET (“cuando el período de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cuyo plazo será el fijado en el convenio sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Sistema de Solución de Conflictos que sea de aplicación en dicho ámbito”).

- d) Señala que 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”.
- e) Dado el carácter excepcional de esta medida, su duración “no debería ser superior al periodo de vigencia del convenio inaplicado ni a tres años”.
- f) Finalmente, en cuanto al 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 con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado”. De otra parte, “el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género”.

4.-LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En cuanto al contenido de la negociación colectiva el Acuerdo establece paralelamente una serie de recomendaciones a las partes negociadoras de los convenios colectivos:

- 1.- En materia de flexibilidad interna.
- 2.- En materia de empleo y contratación.
- 3.- En materia de subcontratación.

- 4.- En materia de formación y clasificación profesional.
- 5.- En materia de incrementos salariales.
- 6.- En materia de derechos de información, consulta y participación.
- 7.- En materia de teletrabajo, procesos de reestructuración y observatorios sectoriales.

4.1.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD INTERNA.

En materia de flexibilidad interna, las partes recomiendan que en la negociación de los convenios colectivos sectoriales se propicie la negociación en la empresa de medidas de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo, de funciones y de salarios, para desincentivar el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento de ajuste coyuntural del personal. A tal efecto, señala el Acuerdo que *“el convenio colectivo deberá, como contenido mínimo, regular criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y periodos de referencia para la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada en el ámbito de la empresa, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la participación de la representación sindical o, en su caso unitaria de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias. Igualmente incluirán previsiones para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos del ET afectados por la flexibilidad interna”*(Apartado 2 del Capítulo I).

En este sentido, las concretas medidas recomendadas en el Acuerdo son las siguientes:

- 1º) En cuanto al tiempo de trabajo, como medidas de flexibilidad ordinaria:
 - a) La ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades productivas y de los trabajadores.
 - b) El cómputo anual de la jornada y su distribución irregular.
 - c) Considerar como principio general la distribución irregular de la jornada anual de trabajo, a fin de evitar en lo posible las horas extraordinarias o la contratación temporal.

- d) Facilitar que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10 por 100 de la jornada anual ordinaria aplicable, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual (el Art. 85 del ET establece un 5 por 100), pudiendo afectar a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites que al respecto se prevén en el ET. Los negociadores valorarán esta referencia porcentual en más o en menos en función del ámbito de negociación.
- e) De la misma forma, los convenios colectivos deberían posibilitar que el empresario disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual. Esta referencia podrá ser modificada por los negociadores en más o en menos en función del ámbito de negociación.
- f) 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.
- g) Los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Art. 41.4 del ET.
- h) Los convenios, especialmente los de empresa, deberán promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.
- i) La flexibilidad del tiempo de trabajo deberá ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación.

2º) En cuanto al tiempo de trabajo, como medidas de flexibilidad extraordinaria:

- a) Aportar criterios en la negociación colectiva para que el empresario que tenga necesidades temporales de flexibilidad de tiempo de trabajo pueda alterar las regulaciones que afectan esencialmente al mismo, con los debidos fundamentos causales y de proporcionalidad y controles judiciales.
- b) Contemplar en los convenios colectivos medidas de mayor flexibilidad cuando el empresario necesite distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo más allá del porcentaje del 10 por 100 o modificar el calendario laboral anualmente aplicable por encima de la bolsa de horas al que alude el citado

apartado. Para la aplicación de medidas de mayor flexibilidad deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según se entiende por tales en el párrafo último del Art. 41.1 del ET, sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable. La decisión del empresario debe comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad, excepto que el empresario demuestre que el cumplimiento mismo le impide atender debidamente las necesidades previstas. Si hubiese desacuerdo intervendrá la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

- c) Cuando el empresario necesite alterar el tiempo de trabajo durante lo que resta de vigencia del convenio deberá acudir al procedimiento para las modificaciones sustanciales previsto en el Art. 41 del ET.

3º) En cuanto a las funciones, como medidas de flexibilidad ordinaria:

- a) Los convenios colectivos deberán promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales, concretando los procedimientos de adaptación en el caso de estar todavía rigiéndose por categorías profesionales.
- b) Se deberá potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles de movilidad funcional.
- c) La movilidad funcional en el seno de la empresa no deberá 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. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.
- d) Los convenios colectivos y acuerdos de empresa deberán analizar la polivalencia funcional, y sus efectos en materia retributiva.

4º) En cuanto a las funciones, como medidas de flexibilidad extraordinaria:

- a) Que los convenios colectivos establezcan un mayor nivel de flexibilidad que de respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente: poder ordenar la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, en el sentido del Art. 41.1 del ET, y durante

el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. Se establecerá que también en este supuesto el empresario informe de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores. Se ha de tener en cuenta que en caso de desacuerdo intervenga la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en el ET.

- b) En el supuesto de que la movilidad funcional sea superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del Art. 41 del ET.
- c) 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.

5º) En cuanto al salario se adoptan, como medidas de flexibilidad, las siguientes:

- a) Establecer en las estructuras salariales complementos variables, haciendo que una porcentaje de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa.
- b) Modificar las cuantías salariales vigentes mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores a través de los Arts. 41 u 82.3 del ET, estableciendo periodos transitorios de aplicación.
- c) Sustituir conceptos retributivos obsoletos e improductivos por otros vinculados a la productividad.
- d) Utilizar la negociación colectiva a nivel de empresa (convenios, pactos y acuerdos de empresa) para regular y adaptar la estructura salarial fijada en los convenios colectivos sectoriales.
- e) Definir los conceptos salariales variables tomando en consideración criterios de objetividad y claridad, delimitando los porcentajes de retribución variable sobre la retribución total y 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.

- f) En cuanto a los criterios de actualización periódica de los salarios variables, valorar la conveniencia de su modificación por los negociadores del convenio, sin perjuicio de la utilización por el empresario de los procedimientos establecidos en los Arts. 41.6 y 82.3 del ET.

4.2.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Para conseguir los objetivos de mantenimiento y recuperación del empleo, reducción de la temporalidad, mejora de la productividad empresarial y adaptación a las cambiantes circunstancias, igualdad de trato y no discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo, información y seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva, desarrollo de la cualificación profesional e incidencia de las tecnologías de la información en las relaciones, se hacen las siguientes recomendaciones en materia de empleo y contratación cara a la negociación colectiva (Apartado 1 del Capítulo II):

- a) Promocionar la contratación indefinida y la transformación de los contratos temporales en fijos.
- b) Utilizar correctamente las modalidades de contratación temporal, directa o a través de las ETTs, sin introducir en la negociación colectiva pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET.
- c) Determinar el volumen de la contratación temporal, *“incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida”*.
- d) Fomentar la contratación de los jóvenes mediante los contratos formativos y favorecer la incorporación definitiva una vez finalizados estos contratos.
- e) Potenciar los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales, como alternativa a la contratación temporal o la utilización de horas extraordinarias.
- f) Utilizar la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento de mantenimiento del empleo y de rejuvenecimiento de las plantillas, las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas y las jubilaciones forzosas convencionales cumpliendo con los requisitos legalmente exigidos.
- g) Establecer mecanismos de seguimiento y control de las medidas implementadas a favor del empleo y la contratación.

4.3.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN

En materia de subcontratación, el Acuerdo recomienda (Apartado 2 del Capítulo II):

- a) Cumplir con las obligaciones de información sobre los procesos de subcontratación de las empresas, principal y contratista, a sus trabajadores y a los representantes de éstos exigidas por el Art. 42 del ET.
- b) Cumplir con las obligaciones de información a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa usuaria sobre los contratos de puesta a disposición con ETTs exigidas por el Art. 9 de la Ley 14/1994.
- c) Cumplir con la obligación de informar a los trabajadores de los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales exigida por el Art. 24 de la LPRL.
- d) Cumplir la empresa principal, cuando comparta de forma continuada un mismo centro de trabajo con las empresas contratistas y subcontratistas, con la obligación de disponer de un libro registro en el que se refleje la información exigida en el Art. 42.4 del ET.
- e) Cumplir con la obligación de respetar el derecho que el Art. 42.6 del ET reconoce a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas cuando no tengan representación legal de formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a sus condiciones de trabajo.
- f) Cumplir con lo dispuesto en el Art. 42.7 del ET respecto del derecho de 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, a reunirse a efectos de coordinación entre ellos en los términos previstos en el Art. 81 del ET.

En definitiva, en este apartado, el Acuerdo se limita a recordar la existencia de una serie de obligaciones legales que deben cumplirse.

4.4.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Partiendo de la idea compartida de que la formación profesional constituye un objetivo compartido por trabajadores y empresarios para la inserción en el empleo y como factor de transformación y dinamización económica, se acuerda prorrogar durante doce meses más el IV Acuerdo Nacional de Formación firmado el 27 de diciembre de 2010 y formalizar el V Acuerdo en un plazo de seis meses.

Por otra parte, se recomienda adoptar las siguientes medidas en materia de formación profesional en la negociación colectiva (Apartado 3 del Capítulo II):

- a) Definir las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular, los de menor nivel de cualificación, para mejorar su empleabilidad.
- b) Impulsar instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales, en el nivel que proceda.
- c) Desarrollar la formación teórica en el contrato para la formación y el aprendizaje.
- d) Definir los derechos y obligaciones en relación con la formación.
- e) Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.
- f) Regular la asistencia a la formación, su aprovechamiento y cuándo se realiza.
- g) Regular la evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.
- h) Proceder a la medición del impacto de la formación que sobre personas, empresas y empleo produce la formación impartida.
- i) Orientar a los trabajadores, ocupados y desempleados, y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.
- j) Definir las referencias formativas en relación a con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
- k) Mejorar la calidad de las acciones formativas, y de la eficiencia de los fondos destinados a la formación.

4.5.- RECOMENDACIONES EN MATERIA DE MATERIA DE INCREMENTOS SALARIALES.

Partiendo de la grave situación económica española y de la Zona Euro, excepcionalmente y con la finalidad de conseguir en el menor tiempo posible un crecimiento de la actividad económica nacional que permita crear empleo, se pretende la

contención de los precios españoles por debajo de la media de la Unión Europea, adonde se dirigen las dos terceras partes de las transacciones comerciales. Y para ello se pacta la moderada evolución de los salarios de los trabajadores, de las retribuciones de los altos directivos y ejecutivos de las empresas y de los beneficios empresariales de manera que permitan dirigir una mayor excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación, comprometiéndose a vigilar igualmente los precios de los bienes y servicios con especial repercusión para las personas de menor renta.

En este contexto se pactan las siguientes complejas directrices de política de rentas salariales para los años 2012, 2013 y 2014 (Capítulo III):

1º) *“En el año 2012, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,5 por 100, con una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 por 100). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 por 100 al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.*

Respetando la autonomía de las partes, para aquellos convenios colectivos que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial vigentes que afecten al crecimiento salarial de los tres próximos años, los firmantes del presente acuerdo, proponen a los negociadores tener en cuenta la incidencia de estas cláusulas sobre el crecimiento salarial total de forma que esté en línea con el objetivo de moderación salarial del presente acuerdo”.

2º) *“En el año 2013, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,6 por 100, con una cláusula de actualización en los mismos términos que para 2012”.*

3º) *“En el año 2014, el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:*

- *Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1 por 100, el aumento salarial no excederá el 0,6 por 100.*
- *Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1 por 100 e inferior al 2 por 100, el aumento salarial no excederá el 1 por 100.*
- *Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2 por 100, el aumento salarial no excederá el 1,5 por 100.*
- *Todos los incrementos salariales pactados para 2014 se incrementarán en el 50 por 100 del resultado de aplicar la cláusula de actualización acordada para 2012 y*

2013. En caso de no haberse pactado componente adicional de salario variable se aplicaría la cláusula en el 100 por 100 de su resultado”.

4.6. RECOMENDACIONES EN MATERIA DE DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

En este punto, el Acuerdo (Apartado 5 del Capítulo II) se limita a recordar la existencia de una serie de materias sobre las que la ley y la negociación colectiva han establecido una serie de obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores, comprometiéndose a *“reforzar el diálogo social sectorial”*. Tales materias son *“las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los contratos de puesta a disposición y los supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos”*.

Recuerda igualmente el Acuerdo la existencia de determinadas obligaciones de información, consulta y participación previstas en la Ley 31/2006, de 18 de octubre para las Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas.

4.7.-RECOMENDACIONES EN MATERIA DE TELETRABAJO, REESTRUCTURACIONES Y OBSERVATORIOS SECTORIALES.

Respecto del **teletrabajo** (Apartado 4 del Capítulo II), reconociendo ambas partes su importancia y modernidad, recomiendan a los negociadores los siguientes criterios:

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

Respecto de las **reestructuraciones**, el Acuerdo (Apartado 4 del Capítulo II) establece la necesidad de anticiparse y valorar las consecuencias sociales de las mismas, abordando mediante *“procesos transparentes con la representación legal de los trabajadores las causas que lo motivan y primando la flexibilidad interna sobre otro tipo de medidas que afecten al empleo (suspensiones temporales y reducciones de jornada)”*.

Se hacen, en consecuencia, las siguientes recomendaciones a tener en cuenta en los procesos de reestructuración:

- a) La gestión de las reestructuraciones, ateniendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y 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 y un acompañamiento personalizado de los asalariados.
- b) La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.
- c) El desarrollo de la empleabilidad se debería tener en cuenta para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.
- d) La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.
- e) La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

Respecto de los **Observatorios sectoriales** (Apartado 4 del Capítulo II), el Acuerdo se manifiesta a favor de mantener los Observatorios sectoriales estatales, vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, existentes de carácter tripartito (Estado/CCOO, UGT/CEOE y CEPYME) y de crear otros nuevos, como instrumentos para conocer las debilidades, puntos fuertes y condiciones marco que deben mejorarse en los distintos sectores concretos.

Finalmente, se recomienda introducir a través de la negociación colectiva *“medidas para prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad o el empleo”*.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid-Tel. +34915903994; Barcelona-Tel. +34 93 209 29 67).