

EL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PROPUESTA DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO



El paso al frente dado por el Gobierno para abordar la reforma laboral y el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva alcanzado por los interlocutores sociales están removiendo lo, hasta ahora, inamovible. La concreción de la primera no será fácil y el rodaje del segundo abrirá camino, pero su coincidencia temporal es, cuando menos, el indicio de una prioridad: la de trabajar para diseñar un nuevo y necesario sistema laboral y productivo.

Abdón Pedrajas Moreno,

Socio Director de Abdón Pedrajas Abogados y
Asesores Tributarios.

Tomás Sala Franco,

Director de Formación de Abdón Pedrajas Abogados y
Asesores Tributarios.

Se propone mejorar la protección social de los trabajadores con “contratos para la formación” concediéndoles la prestación por desempleo y eximiendo a las empresas de hasta 50 empleados del coste de su formación teórica)

ACERCA DEL DOCUMENTO PRESENTADO POR EL GOBIERNO A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES SOBRE LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

Tras un largo periodo de incertidumbre acerca de una eventual reforma del mercado de trabajo, el Gobierno ha presentado a los interlocutores sociales un documento con el título de “*Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social*”.

En él, tras manifestar su compromiso con el diálogo social como vehículo idóneo para la realización de una eventual reforma del mercado de trabajo en España, instando a los interlocutores sociales a un “*calendario intenso de negociaciones*”, se proponen los objetivos para modificar el mercado de trabajo español:

- Favorecer la creación de empleo.
- Reducir la dualidad entre trabajadores temporales y fijos.
- Mejorar la empleabilidad y los mecanismos de intermediación laboral.
- Aumentar la flexibilidad interna de las empresas.
- Ampliar las oportunidades de empleo de los jóvenes mediante un Plan extraordinario de Empleo.

Y para conseguirlos, propone hasta ocho líneas de actuación con las correspondientes medidas, si bien genéricas y no delimitadas, remitiéndose para ello a la Mesa de Diálogo Social.

Actuaciones para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado laboral

Tras declarar que el exceso de temporalidad constituye el problema estructural más grave del mercado de trabajo (con altísimas tasas sólo rebajadas sustancialmente por la propia crisis económica), el documento-propuesta

propone actuar, “*simultáneamente y con similares niveles de intensidad*”, con medidas que afecten tanto a los contratos temporales como a los indefinidos, así como a los contratos a tiempo parcial.

En un plano algo más concreto sugiere, respecto de los contratos temporales:

- Reflexionar sobre una nueva definición de las causas de temporalidad.
- El reforzamiento de la elusión de los encadenamientos de contratos temporales.
- Operar sobre la comparativa con los contratos indefinidos en las indemnizaciones por fin de contrato y sobre los tipos de cotización por desempleo.
- La programación de campañas sistemáticas de la Inspección de Trabajo y SS.
- Y la actuación a través de la negociación colectiva, sin olvidar las medidas de reducción de la temporalidad en las AA.PP.

Respecto de la actuación en los contratos indefinidos, el documento se muestra más genérico y abstracto, aludiendo tan sólo a la posibilidad de ampliar la utilización por las empresas del “*contrato de fomento de la contratación indefinida*”. Fuera de esta concreta sugerencia, el documento alude vagamente a “*la adaptación a nuestro país de fórmulas que en los últimos años se han adoptado con éxito en algunos países europeos que permitan fomentar la movilidad y la formación, y refuercen el aliciente de las empresas a su utilización y a incrementar la estabilidad en el empleo*” y a “*reforzar y racionalizar...el principio de causalidad del despido mediante una más clara distinción entre despidos disciplinarios y despidos económicos y, particularmente, entre el carácter procedente e improcedente de estos últimos*”.

En cuanto a los contratos a tiempo parcial, se sugiere una reforma de su regulación sustantiva que establezca la diferenciación de dos modalidades de este contrato: una que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar fijando un

ACTUACIONES PARA EL REFUERZO DE LOS SPE Y LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

El documento manifiesta la voluntad del Gobierno de reforzar los Servicios Públicos de Empleo, en concertación con los de las Comunidades Autónomas, propiciando “*itinerarios individuales de inserción laboral*” y avanzando en la recolocación de las personas desempleadas, mediante una atención personalizada.

Se propone, además, mejorar los sistemas de intermediación laboral mediante el reconocimiento de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y de las empresas de recolocación, si bien sometida tal intermediación a una serie de principios limitadores:

- Necesidad de autorización de los Servicios Públicos de Empleo.
- Realización de un convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo.
- Establecimiento de garantías de la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de los datos.
- Gratuidad de estas agencias para los trabajadores.
- Exigencia de que al menos un porcentaje de esta actividad se refiera a colectivos de trabajadores con especiales dificultades de acceso al empleo.

Por lo demás, se promete la regulación legal de las empresas de recolocación, señalándose también que las ETT seguirán teniendo su actividad limitada a la que ahora realizan, si bien habrá que analizar los efectos sobre la actual legislación de la transposición de la Directiva Comunitaria, y se establece el compromiso de luchar contra las cesiones ilegales de trabajadores realizadas a través de las “*empresas de servicios*”.

Fuente: Abdón Pedrajas Abogados, 2010.

horario fijo y estable, y otra que permita flexibilidad en la organización de la jornada y reducir la temporalidad.

Actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes

El Gobierno propone la articulación de un “*Programa específico de empleo para jóvenes*” (preferentemente entre 16 y 24 años que carezcan de título educativo o profesional), mediante convenios de colaboración (de financiación y gestión) entre los SPEE y los de las CC.AA., que mejore su formación de acuerdo con las necesidades del sistema productivo, facilite su transición de la educación al empleo y mejore su empleabilidad mediante más y mejores políticas activas de empleo (orientación profesional personalizada y acciones específicas de empleo-formación).

Paralelamente se propone mejorar la protección social de los trabajadores con “*contratos para la formación*”, concediéndoles la prestación por desempleo y eximiendo a las empresas de hasta 50 trabajadores del coste de la formación teórica de estos trabajadores.

Actuaciones para revisar la actual política de bonificaciones a la contratación

El Gobierno se compromete a revisar el actual sistema de bonificaciones en la contratación laboral, previa evaluación conjunta con los interlocutores sociales, en orden a su eventual mantenimiento o concentración en determinados colectivos de trabajadores.

Negociación colectiva y flexibilidad interna en las empresas

Tras un análisis sumario de los problemas que la negociación colectiva plantea en los últimos años (atomización, deficiente articulación, falta de cobertura negocial de entre un 15 y un 25 por 100 de los trabajadores, insuficientes contenidos en la mayoría de los convenios colectivos, dificultades de extensión de la negociación colectiva a nuevas realidades empresariales y a nuevas formas de organización del trabajo y falta de adaptación de los convenios a las necesidades de las empresas y de los trabajadores), el documento mantiene la postura tradicional de abandonar a los interlocutores sociales la solución de los problemas de la negociación colectiva, si bien señalando la necesidad de negociar colectivamente los mecanismos de flexibilidad interna y de la formación profesional, aunque sin hacer alusión alguna a los límites legales que tiene esa misma flexibilidad interna negociada y reduciendo el concepto de formación profesional a los reducidos límites del actual art. 23 del ET.

Actuaciones en cuanto a la igualdad y no discriminación en el trabajo

En este sentido, el documento propone hacer una evaluación del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, sobre todo con referencia a los planes de igualdad.

Se señala, además, la conveniencia de elaborar “*programas sectoriales*” en la negociación colectiva para combatir la discriminación salarial entre hombres y mujeres y fomentar el

acceso al empleo, la promoción profesional y el acceso a la formación de las mujeres en condiciones de igualdad.

Finalmente, el Gobierno se compromete a desarrollar reglamentariamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aún pendiente.

Actuaciones para fomentar el uso de la reducción de la jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo

Se propone, como alternativa a los ajustes de plantilla por la vía de extinciones contractuales, la conveniencia de importar algunos de los elementos de la institución del Derecho Alemán de la reducción de la jornada de trabajo (Kurzarbeit):

- Flexibilizando el umbral de la jornada reducida que permite el acceso a la protección por desempleo y fijar igualmente un tope máximo a dicha reducción.
- Agilizando al máximo el procedimiento administrativo para la autorización de la regulación temporal de empleo (suspensiones contractuales o reducciones de jornada).
- Precizando en la legislación que los ERES temporales pueden ser utilizados por las empresas con independencia de su tamaño.
- Elevando el porcentaje de la bonificación de las cotizaciones empresariales a la SS por trabajadores afectados por regulaciones temporales de empleo, especialmente cuando la empresa realiza acciones formativas con los trabajadores afectados mientras dura esta medida.
- Estudiando la forma de mejorar la protección social de los trabajadores en los casos de regulación temporal de empleo, mediante la elevación del periodo de reposición de las prestaciones por desempleo consumidas, ligando las mejoras a la participación activa de los trabajadores afectados en acciones formativas.

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012

La finalidad de este acuerdo, firmado por las asociaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (CCOO y UGT) más representativas a nivel estatal, es la de establecer directrices, orientaciones o recomendaciones para la negociación colectiva. Así, al definir su propia na-

ACTUACIONES PARA LA MEJORA DEL CONTROL DE LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En la lucha contra el “absentismo laboral” el Gobierno se compromete a reducir la prolongación inadecuada de la incapacidad temporal mediante la “estandarización” hecha por el INSS para los tiempos de duración de las bajas más frecuentes, proponiendo:

- La extensión del convenio firmado entre el INSS y las MATEPs sobre intercambio de información y documentación por procedimientos telemáticos;
- Que la participación de los trabajadores en las MATEPs dé un “salto cualitativo” para permitir que éstas “sean reconocidas como entidades eficaces prestadoras de servicios por parte de los trabajadores de las empresas mutualizadas”.

Fuente: Abdón Pedrajas Abogados, 2010.

turaleza jurídica, en su Capítulo III, dice, de un lado, que “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” y, de otro, que “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”.

Una característica de este acuerdo es la de que su ámbito temporal, en vez de ser anual como era habitual, tiene una vigencia de tres años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2010 y de finalización el 31 de diciembre de 2012, comprometiéndose las partes a reunirse tres meses antes de la finalización del Acuerdo para iniciar las negociaciones del siguiente.

También resulta destacable que, a diferencia de sus predecesores, introduce en su mismo rótulo una referencia al empleo, resaltando desde su inicio la importancia dada a esta cuestión. Así, en efecto, el contenido del acuerdo viene referido al empleo (empleo y contratación, subcontratación, formación y clasificación profesional, flexibilidad interna y reestructuraciones), a los derechos de información, consulta y participación y de negociación colectiva y a la materia salarial.

En el Capítulo III del Acuerdo se constituye una Comisión de Seguimiento, integrada por

EL CAPÍTULO SOBRE LOS SALARIOS EN EL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Capítulo II las bases de una política de crecimiento moderado de los salarios a través de la negociación colectiva para los años de vigencia del mismo:

- Años 2010: Hasta el 1% de incremento salarial.
- Años 2011: Entre un 1% y un 2% de incremento salarial.
- Año 2012: Entre el 1.5% y el 2.5% de incremento salarial.
- Para los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales, *“los firmantes del presente Acuerdo, respetando la plena autonomía de los negociadores, someten a su consideración la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales antes señaladas, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo”*.
- Se acuerda igualmente incorporar a los convenios colectivos, *“respetando la autonomía colectiva de los negociadores de sectores y de empresas”, una “cláusula de revisión salarial”, tomando como referencia “el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el periodo”, adecuándola temporalmente en función de lo que se pacte.*
- En cuanto a las *“cláusulas de descuelgue salarial”*, se acuerda posibilitar la inaplicación de los incrementos salariales del convenio correspondientes a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Se acuerda que será necesario para ello seguir el procedimiento pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, con carácter previo ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio con justificación de las razones de inestabilidad económica por la que se pretende esta inaplicación (y, en su caso, el plan de retorno a la aplicación del convenio colectivo). Y, en el caso de desacuerdo de las partes, dicha Comisión ofrecerá los mecanismos de composición previstos en los convenios colectivos o en los Sistemas de Mediación y Arbitraje correspondientes.

Fuente: Abdón Pedrajas Abogados, 2010.

tres representantes de cada una de las organizaciones signatarias del acuerdo, para interpretar, aplicar y hacer el seguimiento de lo pactado en el propio Acuerdo y para “acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del presente 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”.

En todo caso, las partes se comprometen a que la Comisión de Seguimiento, en el último trimestre de cada uno de los años de vigencia

del acuerdo, haga una evaluación y seguimiento sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo.

EL CAPÍTULO SOBRE EMPLEO

Partiendo de la alta tasa de desempleo existente, que incide de una manera especial sobre los trabajadores jóvenes, y de la existencia de una tasa de temporalidad aún muy alta, y manifestándose partidarios de los ajustes internos de personal (mecanismos de flexibilidad interna) frente a los externos (extinción de contratos temporales y despidos de trabajadores fijos), los interlocutores sociales recomiendan en el Capítulo Segundo del Acuerdo que los convenios colectivos se orienten, como objetivos fundamentales, a:

- El mantenimiento y la recuperación del empleo.
- El fomento de la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad injustificada.
- El establecimiento de marcos que mejoren la productividad empresarial y su mejor adaptación a las circunstancias cambiantes.
- 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.
- El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de la negociación colectiva.
- El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.
- La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

Para conseguir estos objetivos, el Acuerdo recomienda:

■ En materia de empleo y contratación:

- Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo y transformar los contratos temporales en fijos.
- Fomentar el uso adecuado de las distintas modalidades contractuales temporales causales, bien directas o a través de las ETTs.
- Negociar fórmulas en los convenios colectivos que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales

con distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo.

- Determinar en el convenio colectivo límites numéricos a la contratación temporal.
- Fomentar la contratación de jóvenes a través de los contratos formativos.
- Potenciar los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales y los contratos a tiempo parcial indefinido como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias.
- Propiciar la jubilación parcial, el contrato de relevo y la jubilación forzosa convencional para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.
- Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo y de la contratación en los sectores cuando se adopten medidas de empleo.

■ En materia de subcontratación:

- Facilitar información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a sus representantes de los procesos de subcontratación, de acuerdo con el Art. 42 del ET.
- Facilitar información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETTs, entregándoles una copia básica del contrato o de la orden de servicio.
- Informar a los trabajadores de los medios de coordinación fijados en materia preventiva, de acuerdo con el Art. 24 de la LPRL.

■ En materia de formación y clasificación profesional:

- Desarrollo de la formación teórica en los contratos de formación.
- Los derechos y obligaciones en los contratos de formación.
- Facilitar la aplicación de las bonificaciones en las empresas y los permisos individuales de formación, previstos en el Acuerdo de Formación.
- La asistencia a la formación, controlando su aprovechamiento y cuando se realiza.
- La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.
- La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores con vistas a las acreditaciones

del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.

- Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
- La mejora de la calidad de las acciones formativas.

■ En materia de flexibilidad interna:

- La clasificación profesional por grupos profesionales y, dentro de ellos, por áreas funcionales.
- La movilidad funcional vinculada a la clasificación profesional y a los procesos formativos correspondientes.
- Las modificaciones de la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.
- La gestión flexible del tiempo de trabajo (distribución de la jornada, limitación de horas extraordinarias y sistemas flexibles de jornada).
- El desarrollo de la formación continua de los trabajadores.
- Fomento del teletrabajo de acuerdo con los siguientes criterios: carácter voluntario y reversible, igualdad de derechos con los restantes trabajadores y regulación de la privacidad, la confidencialidad, la PRL, las instalaciones, la formación, etc.

■ En procesos de reestructuración, tener en cuenta:

- La gestión de las reestructuraciones.
- La explicación y justificación de los cambios.
- El desarrollo de la empleabilidad.
- La dimensión territorial.
- La situación específica de las Pymes.
- Potenciar los EREs suspensivos y de reducción temporal de jornada frente a los extintivos.

■ Desarrollar observatorios sectoriales bilaterales de ámbito estatal para analizar sus perspectivas de futuro en cuanto a competitividad y empleo.

■ Potenciar los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores en materias de empleo, modalidades de contratación, contratos de puesta a disposición, subcontratación, procesos de reconversión y reestructuración de empleo, despidos objetivos y medidas alternativas.)