



Cuadernos de acción sindical



III Acuerdo para el EMPLEO y la NEGOCIACIÓN COLECTIVA

[Valoración y criterios sindicales]

Junio 2105

AENC

[2015 | 2016 | 2017]

Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Elabora:
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Depósito legal:
© CS de CCOO [junio 2015]



III Acuerdo para el EMPLEO y la NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RENC

[2015-2016-2017]

PRESENTACIÓN	3
VALORACIÓN Y CRITERIOS SINDICALES	
1 Introducción	7
2 Naturaleza jurídica del Acuerdo interconfederal	14
3 Estructura de la negociación colectiva	15
4 Impulsar el empleo de calidad y con derechos	18
5 Criterios en materia salarial	21
6 Igualdad de trato y oportunidades	26
7 Instrumentos de flexibilidad interna negociada	29
8 Seguridad y salud en el trabajo	36
9 Ultraactividad y proceso negociador	38
TEXTO ÍNTEGRO	41

Presentación

El 2 de junio el Consejo Confederal de CCOO aprobó la firma del **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017**, alcanzado por CCOO y UGT con las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Tras varios meses de negociaciones mantenidas para la renovación del II AENC que venció el pasado 31 de diciembre, se alcanzó un preacuerdo el 14 de mayo, y tras su ratificación por la Comisión Ejecutiva y por el Consejo Confederal de CCOO, se procedió a su firma el pasado 8 de junio.

Los objetivos de la Confederación Sindical de CCOO en esta negociación, eran paliar los efectos de las últimas reformas laborales, que han transformado el marco del sistema de relaciones laborales español, cuestionando la negociación colectiva, debilitando la acción del sindicato y devaluando el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo.

La negociación ha sido larga y difícil porque estaba en juego conseguir un cambio profundo en la orientación de la política salarial a reflejar en los convenios; un cambio que certificara el fin de la devaluación salarial producida durante la etapa de recesión económica, porque no es posible realizar la misma política salarial en una etapa de recesión que en una de crecimiento económico, aunque éste aún sea incipiente y no exento de riesgo, iniciando desde este mismo año una senda de recuperación del poder adquisitivo perdido en los años de la crisis y poner fin a la fuerte precarización del empleo que se está creando en la actual fase de recuperación económica.

También es necesario crear empleo de forma intensiva, con contratos estables y de calidad, para romper con la fuerte precariedad laboral que se ha instalado en las empresas como forma de salida de la crisis a base del abaratamiento de los costes laborales y la sobreexplotación de los trabajadores y trabajadoras.

Y es fundamental la defensa de la negociación colectiva, los convenios y acuerdos colectivos, especialmente los sectoriales que cubren a más del 90% de la población asalariada, en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales, frente a la deriva impuesta y promovida por las últimas reformas laborales hacia la atomización de la negociación colectiva, la individualización de las condiciones de trabajo y el incremento del poder empresarial en la toma de decisiones unilaterales que afectan a los trabajadores y trabajadoras.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Presentación

Estos han sido los objetivos centrales para CCOO en el proceso de negociación de este Acuerdo y queremos que se conviertan en el eje vertebrador de toda la negociación colectiva de estos tres años, incluso de aquellos convenios que habiendo sido firmados en años precedentes, lo hicieron bajo condiciones de recesión general o de crisis sectorial o empresarial que pueden haber sido superadas ya en estos momentos y en las previsiones para los próximos años.

La necesaria adaptación a las circunstancias sectoriales y empresariales que contempla el III AENC, como en los acuerdos precedentes, y que ha sido ampliamente utilizada durante todo el periodo de crisis y recesión, puede y debe ser utilizada para recuperar condiciones salariales y de trabajo adaptándolas al nuevo escenario sectorial o de empresa.

La recuperación económica es un hecho que no se proyecta de la misma manera sobre las empresas que sobre los trabajadores y trabajadoras. Tampoco se produce por igual en todos los sectores ni en todas las empresas, algunas de ellas no sólo no han sufrido la crisis sino que han sacado grandes réditos de la misma.

El Acuerdo suscrito es un instrumento importante para orientar la negociación colectiva para la inmensa mayoría de la población asalariada y pretende dar, a través de la mejora de los salarios, un impulso a la recuperación del consumo, y por tanto, de la demanda interna y de la actividad económica. Pretende también acabar con la creciente precarización del empleo, fomentando la estabilidad de la contratación y la utilización de instrumentos de flexibilidad interna negociada frente al uso abusivo del despido como forma de ajuste ante circunstancias empresariales adversas; e impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo, con especial atención a la contratación de personas jóvenes.

Es un Acuerdo que no obstaculiza la competitividad de las empresas españolas que además, han saneado sus cuentas de resultados y obtenido en estos últimos años un gran “colchón” con el abaratamiento de los costes laborales unitarios.

Revertir esta situación no pasa por restar competitividad sino por construirla e impulsarla en base al aumento de la inversión y la mejora de la gestión empresarial de los procesos productivos y comerciales, del reforzamiento de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y del mejor aprovechamiento de los conocimientos y experiencia de plantillas estables y profesionalmente motivadas.

El inicio de una senda de crecimiento de la economía española permite desarrollar políticas que aprovechen ese crecimiento para hacerlo más sólido e inclusivo, combatiendo la pobreza laboral y la desigualdad. Hacer extensiva la recuperación al conjunto de la

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Presentación*

sociedad es imprescindible para consolidarla. Las políticas de austeridad deben acabar. CCOO ha exigido al Gobierno del PP la aplicación de este acuerdo a todos los empleados del sector público. En este sentido, CCOO ha solicitado que se reactive la negociación colectiva en todos los ámbitos de la Administración y se aborde un proceso real de negociación, a través de la convocatoria de la Mesa General de las Administraciones Públicas.

La contribución de una negociación colectiva dinámica y comprometida con los objetivos de incremento de los salarios y del empleo, con la mejora de las condiciones de trabajo y de la igualdad en el ámbito laboral, es fundamental. Ahora se trata de impulsar y desarrollar la negociación colectiva, para ampliar la cobertura de los convenios a los trabajadores y trabajadoras que aún carecen de ella, instar a la recuperación de aquellos ámbitos que puedan haberse perdido y defender el mantenimiento de todos los convenios que sean útiles para la mejor regulación de las condiciones salariales y de trabajo. Este es el reto que tenemos por delante en próximos años en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva y en el que Comisiones Obreras vamos a poner todo el esfuerzo necesario y la responsabilidad que nos otorga ser la primera organización sindical del país, tanto en representatividad como en afiliación.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical

1 Introducción

En el III Acuerdo para la negociación colectiva de los años 2015, 2016 y 2017 (III AENC 2015-2017) se adoptan criterios y recomendaciones sobre un amplio número de materias entre las que destacan las siguientes:

Empleo de calidad, con estabilidad y derechos

Impulso de la contratación de jóvenes

Formación y cualificación profesional

Procesos de reestructuración

Derechos de información y consulta

Igualdad de trato e igualdad de género

Seguridad y salud en el trabajo

Criterios para la determinación de los incrementos salariales

Apuesta por la flexibilidad interna

Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo reguladas por convenio.

Ultraactividad y proceso negociador

Comisiones paritarias y Sistemas autónomos de solución de conflictos laborales

El conjunto de los temas abordados y la conclusión final con acuerdo en la mayoría de ellos, es un exponente del valor y eficacia del diálogo social, así como de la voluntad de CCOO en buscar iniciativas consensuadas para dar solución a la situación económica y al empleo.

Este acuerdo se alcanza tras un periodo en el que la evolución de la economía ha dejado atrás la recesión y se han producido avances en los principales parámetros macroeconómicos que, sin embargo, han tenido un insuficiente traslado de esa mejora a la mayoría de la población.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

Desde el II trimestre de 2013 el PIB ha vuelto a tasas positivas y aunque al principio fueron muy bajas se aceleraron con el paso del tiempo hasta aproximarse al 3% en tasa anual en el primer trimestre de 2015 y siete trimestres consecutivos con tasas de variación positivas del PIB que rompen la larga serie negativa que se inició en el tercer trimestre de 2008.

Estamos todavía ante un crecimiento débil, con un nivel de actividad productiva frágil e inestable, y sometida a riesgos e incertidumbres, internos y externos.

El PIB ha crecido el 1,4% en 2014 y crece en 2015 al 3%. Son tasas positivas aunque aún muy por debajo de lo que es necesario para empezar a eliminar los destrozos provocados por la crisis, en la economía pero sobre todo en la vida de las personas. Un escenario que a pesar del crecimiento del PIB sigue cargado de incertidumbres, con 11 meses ya de inflación negativa hasta mayo de 2015 y con el desempleo que, en el 7º año desde que comenzó la crisis, todavía se mantiene en una tasa cercana al 24%.

Tras los largos años de crisis, recesión y destrucción de empleo, estamos en un escenario diferente, de crecimiento efectivo de la economía pero en el que no se debe confundir el dejar atrás la recesión con haber salido de la crisis.

Para enfrentarse a muchos de los problemas que ya teníamos y que la crisis no ha hecho más que agravar y crear otros nuevos, la economía española necesita crecer sostenidamente en torno al 3% del PIB anual y mantener la inflación en torno al 2%. Necesita crear varios millones de empleos para reducir la insostenible tasa de paro, empleos de calidad que ofrezcan salarios dignos y suficientes para el mantenimiento de las familias y del consumo interno; estabilizar las cuentas públicas a través de la mejora de los ingresos y no de la reducción del gasto; iniciar un proceso de desapalancamiento del crédito para permitir un crecimiento sostenible de la actividad económica y del consumo privado.

Sin un crecimiento vigoroso de la economía y un cambio de rumbo de las políticas públicas no será posible enfrentarse con éxito a estos enormes desafíos. Conformarse con crecimientos débiles, con inflación negativa y con un crecimiento del empleo basado en una fuerte precariedad contractual y salarial sólo conduciría a mantener los niveles de empobrecimiento en el que viven millones de personas desde 2009 y que resultan ya insostenible para la mayoría de la sociedad, con el riesgo añadido de que una parte importante del desempleo de larga duración se haga crónico y no haya futuro digno para las personas expulsadas a edad temprana del mercado laboral, ni para los jóvenes que han visto imposibilitado su acceso al mismo tras concluir sus procesos de formación académica.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

Rechazamos el discurso gubernamental y de los poderes económicos que atribuyen el cambio de tendencia a la política económica de austeridad y reformas estructurales aplicada a ultranza por el gobierno del PP, sin diálogo político ni social y que ha hecho oídos sordos a la constante y amplísima movilización social que se ha desarrollado en estos últimos años. Por el contrario, son las políticas de austeridad aplicadas las que han provocado la recesión de la economía española y la destrucción masiva de empleo, el crecimiento de la desigualdad y de la pobreza hasta límites desconocidos en España en todo el periodo democrático.



Frente a las políticas de austeridad CCOO reclamamos un cambio de rumbo en la política nacional y para Europa.

No podemos volver a crecer inflando otra burbuja de endeudamiento ni sobre la base del mismo modelo productivo y de crecimiento que dio origen a la crisis más profunda de todo el periodo democrático en España.

La economía española, las administraciones, las empresas y las familias tienen que reducir su deuda y precisamente por ello CCOO defiende la imperiosa necesidad de incrementar ya las rentas de las familias, que representan del orden del 60% de la demanda interna, como el factor clave en el impulso del crecimiento, como el mejor instrumento para una recuperación sólida y sostenida de la economía, junto con unas políticas públicas que acompañen la reducción del déficit con atender la cobertura de las necesidades básicas de la población, recuperar y mejorar los servicios públicos e impulsar la inversión productiva y sostenible, reduciendo gastos superfluos y suntuosos, eliminando la corrupción y el fraude fiscal, y aplicando una política contributiva, que sirve para redistribuir la riqueza.

No es solo el interés de mejorar las condiciones de vida de la mayoría social que es la que ha pagado el precio más alto por una crisis que ellos no provocaron. Es que la economía española, depende en lo fundamental de la demanda interna y esta a su vez del consumo de los hogares.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

La economía española solo puede crecer de forma vigorosa si se impulsa la demanda interna, del gasto de las familias y la inversión, y para eso no hay otro camino que incrementar la renta disponible de los hogares, en primer lugar con la generación de más empleo estable y con derechos y esa es la principal prioridad de nuestra acción sindical, pero también con la mejora real de los salarios, de las pensiones, de las prestaciones por desempleo.

Las reformas laborales y sus efectos sobre el empleo y la negociación colectiva

Las reformas laborales puestas en marcha entre 2010 y 2014 han tenido un grave impacto en la negociación colectiva, han provocado un fuerte trasvase de rentas del trabajo al capital, y un importante empeoramiento de las condiciones de vida y de trabajo. Son reformas diseñadas para debilitar uno de los principios básicos de la regulación laboral como es el equilibrio en la relación entre empresarios y trabajadores.

La reforma aprobada por el Gobierno del Partido Popular en 2012, ha transformado el marco jurídico situando a la libertad de empresa por encima del derecho del trabajo y el derecho de libertad sindical, bajo la falsa idea de salvaguardar la competitividad y viabilidad empresarial como instrumento para favorecer el empleo. Se ha incrementado la descentralización y la desarticulación de la negociación colectiva, a través del impulso de los convenios de empresa con disponibilidad sobre las condiciones mínimas del convenio sectorial; el favorecimiento de los descuelgues del convenio sectorial a través de la nueva figura de la inaplicación, mucho más flexible y amplia que en la regulación precedente a la reforma de 2012; se ha facilitado la desaparición de convenios colectivos al reducir el periodo legal de ultraactividad, y la individualización de las condiciones de trabajo al flexibilizar de forma importante las opciones de modificación de las mismas por necesidades y criterios empresariales.

Así, desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se han triplicado el número de convenios de empresa que se crean cada año, la mayoría de ellos en pymes y microempresas; se han producido 6.146 descuelgues de convenios colectivos hasta final de mayo de 2015 y han decaído –por decisión empresarial o por finalización efectiva del periodo de ultraactividad- importantes convenios sectoriales (la mayoría de ellos en el País Vasco) y algunos convenios de empresa que han supuesto una importante litigiosidad judicial, más numerosa en materia de despidos objetivos y colectivos, habiendo sido los tribunales los que han terminado

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

anulando bastantes decisiones empresariales por irregularidades en el procedimiento, (falta de causa, mala fe negocial...) o abuso en la sustitución de convenios colectivos por decisión unilateral de empresas o patronales, con especial relevancia las recientes sentencias del Tribunal Supremo sobre ultraactividad del convenio.

En el sector público se han recortado salarios, empleos y condiciones de trabajo y se ha reducido a la mínima expresión el derecho a la negociación colectiva, debilitando además la calidad de los servicios públicos al reducir drásticamente el empleo y la inversión, con el claro objetivo de fomentar la privatización de los servicios y el lucro empresarial frente al beneficio social.

Ante el difícil contexto económico y político de estos últimos años, desde CCOO hemos actuado para limitar el alcance de los objetivos de quienes impulsaron y aprobaron la reforma laboral y de los efectos de las medidas aprobadas. En este periodo:

- Hemos conseguido salvar el desafío que suponía la limitación legal del periodo de ultraactividad de los convenios, en gran medida por la movilización sindical, por el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de Convenios Colectivos, firmado el 23 de mayo de 2013, y por el resultado mayoritariamente favorable de las demandas judiciales interpuestas.
- Las inaplicaciones de convenios se resuelven, en su inmensa mayoría, mediante el acuerdo entre las partes, pero las escasas garantías sobre el correcto desarrollo del proceso negociador en cientos de microempresas sin representación o con escasa implantación sindical y la falta de transparencia pública respecto de las condiciones pactadas en los acuerdos de empresa siembra importantes dudas sobre la causalización de las inaplicaciones y sobre la proporcionalidad de las medidas.
- El crecimiento constante de convenios de nueva creación, desde la aprobación de la reforma de 2012, no ha significado una expulsión de los sindicatos más representativos y en particular de CCOO de este ámbito negocial, pero muchos de los nuevos convenios se han creado en empresas con plantillas muy reducidas y sin apenas representación legal de los trabajadores, e incumpliendo con frecuencia con las previsiones legales en materia de legitimidad para negociar, límites de la prioridad aplicativa, o con abuso de posición en la negociación.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

La reforma laboral ha añadido conflictividad al proceso negociador más allá de la que ya produce la propia intensidad y duración de la crisis económica. No obstante, y merced a la clara apuesta sindical a favor del diálogo social y la negociación colectiva, el diálogo sobre relaciones laborales se mantiene vivo en una parte significativa de las unidades de negociación sectoriales y de empresa, ya sea para atender a la renovación periódica de los convenios o para atender circunstancias sobrevenidas que requieran la adaptación de las condiciones de trabajo en procesos de reestructuración empresarial, en coyunturas temporales de dificultades económicas o productivas, nuevos desarrollos empresariales o la introducción de nuevas tecnologías, aunque estos dos últimos aspectos estén todavía muy poco presentes en la mayoría de las empresas españolas.

Mientras, en otros muchos casos, las unidades de negociación parecen haber asumido una posición menos activa o incluso paralizante, al menos en lo que a renovación de convenios colectivos se refiere, habiendo aumentado considerablemente en estos últimos años los convenios que se prorrogan automáticamente al no activar ninguna de la partes la correspondiente denuncia previa a la finalización de la vigencia pactada.

La función del sindicato y la acción sindical para la reversión de los efectos de la crisis y de la reforma laboral

Necesitamos enfrentar la negociación colectiva de otra manera. Una negociación colectiva que dé respuesta a las nuevas necesidades que se viven en los centros de trabajo, no sólo en las grandes y medianas empresas, sino también en las más pequeñas; empresas con muy diferentes formas de gestión productiva y de gestión de recursos humanos donde, de no realizar una acción sindical potente y una negociación colectiva que regule adecuadamente las condiciones de trabajo, hay un campo trillado para la precarización laboral, el abuso de poder empresarial, la individualización de las condiciones de trabajo, el desprecio a lo social y colectivo, la desigualdad creciente y la discriminación.

El sindicato tiene que extender su acción en los centros de trabajo, a través de la afiliación y de la representación sindical en la empresa, apoyando desde la organización los procesos de negociación que se abren en la empresa cuando se aborda un ERE o una modificación de condiciones de trabajo, una reestructuración o una subrogación de actividades; una inaplicación de convenio o la constitución o renovación de un convenio colectivo. Tiene que hacer llegar a los centros de trabajo de empresas reguladas por convenios sectoriales el conocimiento de su contenido y la vigilancia so-

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

bre su cumplimiento; reforzar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la determinación de sus condiciones colectivas de trabajo. No son objetivos nuevos, pero sí es más necesario que nunca abrir camino a la organización sindical en todo tipo de empresas y centros de trabajo.



Comisiones Obreras, en estos momentos de cambio social y político, impulsará también el cambio en las políticas económicas y laborales, aportando al debate público **una propuesta sindical para la construcción de un nuevo marco de relaciones laborales** que anule los elementos más regresivos de las últimas reformas y promueva la construcción de un marco laboral que dé respuestas justas y equilibradas a las necesidades de la población trabajadora a la vez que a las derivadas de realidades empresariales que tienen que desarrollarse en contextos económicos cada más globalizados y cambiantes.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Valoración y criterios sindicales

2 Naturaleza jurídica del Acuerdo interconfederal

El III AENC 2015-2017, al igual que sus precedentes, tiene **naturaleza obligacional** y por ello, son las Confederaciones firmantes quienes asumen directamente los compromisos suscritos y quienes establecerán con sus respectivas organizaciones los mecanismos más adecuados para que éstas, en el marco de la autonomía de las partes que negocian convenios y acuerdos colectivos, ajusten sus planteamientos y actuaciones para la correcta aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el Acuerdo en consonancia con las características y circunstancias específicas de los sectores y las empresas.

La vigencia del Acuerdo firmado es de tres años, desde 2015 a 2017, con efectos desde el día siguiente de su publicación en el BOE.

3 Estructura de la negociación colectiva

En los anteriores Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva, así como en los Acuerdos de Negociación Colectiva del 2005 y 2007, se incluía un capítulo sobre estructura de la negociación colectiva, capítulo que en el III AENC 2015-2017 no se ha podido incorporar 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 su exigencia de incorporar una determinada mención sobre la preferencia aplicativa del convenio de empresa en relación con el convenio del sector. La inclusión de dicha preferencia rechazada por las confederaciones sindicales, suponía ratificar en un Acuerdo Interconfederal una imposición legal que afecta gravemente al derecho de libertad sindical y negociación colectiva, lo que resultaba inaceptable desde la posición sindical.

No obstante la ausencia de un capítulo específico sobre estructura de la negociación colectiva no deja huérfano al Acuerdo de criterios sobre 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.

- ◉ Así podemos afirmar que, con carácter general, el III AENC reconoce el papel fundamental de la negociación colectiva y en particular del convenio colectivo, sin distinguir en razón a su ámbito funcional, como *“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”*, y como instrumento adecuado junto al Diálogo Social *“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”*.
- ◉ En los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el Acuerdo no hay posicionamiento alguno de los firmantes que muestre preferencia por el convenio colectivo de empresa sobre el convenio de sector, ni con carácter general ni sobre materias específicas. El III AENC, como se señala en su Capítulo I. Introducción, reconoce igual papel al convenio de sector que al convenio de empresa como instrumento de adaptación de las empresas y regulador de las condiciones de trabajo, y donde el Acuerdo no distingue, en tanto que se refiere en general al convenio colectivo, no es posible distinguir en favor a uno u otro, ello sin perjuicio de que en determinadas materias se establezca como criterio la debida coordinación entre el convenio de sector y la negociación en la empresa, ya sea por convenio o por acuerdo de empresa.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Valoración y criterios sindicales

- En prácticamente todos los capítulos hay referencias a los convenios colectivos en general, y a los criterios sobre su actuación en relación a las distintas materias objetos de los mismos, sin distinción ni preferencia en razón a su ámbito funcional.
- Cuando se producen distinciones es en la mayoría de los supuestos, para reconocer mayor protagonismo al convenio sectorial, en algunos casos en relación con el convenio sectorial estatal y en otros sin distinción. Muy excepcionalmente se resalta el papel del convenio de empresa pero en coordinación con el de sector.



Para CCOO mantener la apuesta por el convenio sectorial es un objetivo fundamental. Más del 80% de las empresas y más del 90% de los trabajadores y trabajadoras que están cubiertos por negociación colectiva, se rigen por un convenio sectorial, sin que ese alto volumen se haya apenas modificado en estos últimos años a pesar del fuerte impulso que la reforma laboral de 2012 ha dado al convenio de empresa, porque lo que más se ha incrementado son convenios de microempresas.

Además, desde la parte empresarial tampoco parecen tener como objetivo principal la desaparición de los convenios sectoriales, como así ha quedado reflejado en la Encuesta Laboral Anual recientemente publicada por el MEYSS, donde el 80% de las empresas encuestadas manifestaron que el convenio de sector por el que regulan sus relaciones laborales se adapta mucho o bastante a sus necesidades empresariales.

Objetivos sindicales en materia de estructura de la negociación



Defender los elementos estructurales del convenio colectivo, aquellos que garantizan su existencia y su plenitud aplicativa.

Garantizar la correcta redacción de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, prórroga, ultraactividad).

Ordenar y articular las unidades de negociación creadas en un mismo ámbito funcional, mejorando la coordinación entre los diferentes ámbitos y evitando la concurrencia conflictiva.

Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, ampliando el ámbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura negocial o que la tienen muy debilitada y desfasada, o ampliando el ámbito territorial, **construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las Comunidades Autónomas.**

Preservar la función del convenio de empresa como **complementario al sectorial**, evitando que se convierta en un instrumento de devaluación de las condiciones pactadas en el convenio de sector.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

4 Impulsar el empleo de calidad y con derechos

Ante la intensa destrucción de empleo producida en los últimos años, los firmantes del III AENC incluyen como objetivo prioritario de la negociación colectiva el mantenimiento del empleo y la recuperación del empleo de calidad. Se señala la necesidad de evitar que la recuperación del empleo se canalice a través de la temporalidad, debiéndose limitar ésta a dar respuesta a las necesidades coyunturales de bienes y servicios. Para conseguir los anteriores objetivos, se fijan una serie de criterios que deben asumir y desarrollar los convenios colectivos.

Así, los convenios deben promocionar la contratación indefinida como forma de acceso al trabajo por cuenta ajena; la transformación de la temporal en indefinida; el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades. Se deben utilizar de forma ajustada a derecho las diferentes modalidades de contratación: para las actividades permanentes el contrato indefinido; para discontinuas o estacionales, el contrato fijo discontinuo y para las necesidades coyunturales el contrato temporal causal, bien directamente bien a través de empresas de trabajo temporal.

- Se hace un especial llamamiento en relación con la contratación temporal para que la negociación colectiva no introduzca redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores (ET), al contrario, debe reforzar la causa que justifica su utilización. También se contempla la posibilidad de pactar un volumen global de contrataciones temporales, en cuyo caso hay que establecer reglas claras sobre su alcance y consecuencias en los supuestos de incumplimiento.
- El Art. 15.1.a) del ET dispone que por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, o en su defecto, sectorial inferior, se pueda ampliar la duración máxima del contrato de obra o servicio determinado, de tres a doce meses más. En el III AENC se recoge tal previsión, no obstante, teniendo en cuenta que los convenios colectivos deben reforzar la causalización de los contratos temporales, CCOO recomienda que la ampliación a doce meses más debe ser absolutamente excepcional y sólo debe hacerse cuando no se desnaturalice la causa que justifica tal contrato.
- En enero del año 2013 finalizó la suspensión de la aplicación del Art. 15.5 del ET (encadenamiento de contratos). En el III AENC se llama a los convenios colectivos a adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, y para CCOO conseguir la eliminación de este tipo de encadenamiento es un aspecto central para romper con la precariedad en la contratación y ampliar el empleo estable.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

En relación a la contratación a tiempo parcial, el criterio que se recoge es que la contratación indefinida a tiempo parcial puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias. Se incorpora como medio para cumplir dicha finalidad, la previsión contenida en el Art. 12.5 del ET de la posibilidad de incrementar por convenio colectivo las horas complementarias legales sobre las horas ordinarias objeto de contrato a tiempo parcial, de 30% al 60% en los supuestos de la letra c), y del 15 al 30% en la letra g). No obstante, para CCOO el incremento de horas complementarias por convenio colectivo debe hacerse de forma excepcional y con carácter restrictivo, ya que nuestro objetivo es que el convenio colectivo debe mejorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo a tiempo parcial, dando mayor certeza a la fijación de los horarios para facilitar el desarrollo de la vida profesional, personal y familiar.

El III AENC mantiene la apuesta por la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, del mismo modo que también se consideran instrumentos adecuados las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas. Igualmente, mantiene los criterios relativos a fomentar la contratación de los trabajadores con mayor dificultad de acceso al empleo y a establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo y de la contratación en los sectores cuando se adopten medidas de empleo.

Ante el grave problema del **desempleo juvenil** en España, el III AENC hace un llamamiento a la negociación colectiva para que preste una especial atención a este colectivo e impulse la contratación de personas jóvenes, promoviendo los contratos formativos y la formación dual, como vía para su inserción laboral y cualificación, fomentando su incorporación definitiva en la empresa una vez finalizado el contrato formativo, en el marco del Plan de Garantía Juvenil. También se propone, entre otros aspectos, que se priorice el acceso de los jóvenes a la oferta formativa de la empresa y a los permisos individuales de formación y facilitar su participación en procedimientos de reconocimiento de la experiencia laboral que les permitan mejorar su cualificación personal y profesional.

En relación con la subcontratación, la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo, y ante un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, la negociación colectiva debe contribuir a facilitar y mejorar, el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del ET, tanto en materia de información como de crédito horario, así como a incluir cláusulas que establezcan la subrogación de las plantillas, todo ello para garantizar la seguridad del empleo y el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales***Objetivos sindicales en materia de empleo, contratación y cualificación**

Establecer compromisos de mantenimiento del empleo, de conversión de contratos temporales en indefinidos, de renovación de plantillas y nuevas contrataciones para cubrir necesidades productivas temporales o permanentes; limitación efectiva de las horas extraordinarias y eliminación de las prolongaciones de jornadas no reguladas colectivamente.

Garantizar el uso adecuado de las modalidades de contratación, para erradicar actuaciones discriminatorias, fraudes y abusos laborales; potenciar el uso de los contratos formativos y la formación dual dirigida a jóvenes; mejorar las condiciones de contratación y de trabajo específicas de los contratos a tiempo parcial; promover que se cubran los puestos vacantes producido por excedencias, suspensión de contratos o bajas laborales de larga duración.

Garantizar el acceso a la formación permanente y a los permisos individuales de formación por parte del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las empresas, para mejorar su cualificación y empleabilidad presente y futura; ampliar los derechos de formación (adaptación del horario laboral; realización de la formación de empresa dentro de la jornada laboral, reconocimiento de la formación adquirida...).

5 Criterios en materia salarial

La negociación del III AENC se ha realizado en un escenario de inflación negativa y con una situación de incertidumbres en la economía y en la actividad de las empresas que aún no están suficientemente despejadas.

En este contexto, y en relación a los criterios en materia salarial, CCOO plantea como objetivo mínimo un incremento salarial del 1% para 2015; y del 1,5% para 2016. Además de una cláusula de garantía salarial, para el caso de que la subida de precios (IPC) acumulada en 2015 y 2016 supere el aumento salarial inicialmente pactado para esos dos años.

En lo referido a 2017, el objetivo de incremento salarial se concretará, también por parte de CCOO, una vez conocida la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, como recoge el Acuerdo.

La cláusula de garantía salarial es un instrumento para asegurar que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo, sea cual sea el comportamiento de la inflación. La cláusula tiene, además, una virtud: recupera la referencia a la inflación, al IPC, y sin ninguna referencia a que tenga que tomarse el IPC europeo en el caso de que sea inferior al nacional, como sucedía en el II AENC, por lo que nada impide que la referencia más habitual sea la de la inflación nacional, como sucede en la mayoría de los convenios que aún contemplan una cláusula de garantía salarial.

El incremento de los salarios y la cláusula de garantía, constituyen una palanca necesaria para impulsar la demanda interna y, con ello, el crecimiento económico y del empleo; para evitar la deflación y potenciar una recuperación económica basada en la creación de empleo de calidad, estable y con derechos, que reduzca los niveles de desigualdad y de pobreza generados por la crisis y las políticas de austeridad implantadas por los Gobiernos.

CCOO siempre ha defendido que las cláusulas de garantía sólo deben operar para preservar a los trabajadores de una hipotética pérdida de poder adquisitivo, no para reducir –por causa de la evolución negativa de la inflación– el incremento salarial pactado en convenio, posición que además está avalada por la doctrina judicial más extendida.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Valoración y criterios sindicales

El carácter obligacional de los AENC y la capacidad de las partes que negocian convenios para adaptar a las características de la negociación sectorial o de empresa los objetivos, criterios e indicaciones del Acuerdo, que el propio AENC les reconoce, implica, en la práctica que los convenios colectivos firmados durante su vigencia no suelen hacer una transcripción literal ni de las indicaciones sobre política salarial ni sobre cualquier otra materia de las recogidas en los Acuerdos interconfederales. Basta con revisar las estadísticas oficiales de convenios colectivos de cada uno de los años en que ha estado vigente alguno de los ANC o de los AENC I y II, para comprobar que las medias ponderadas de incremento salarial han estado generalmente en el entorno de los criterios salariales indicados en los Acuerdos interconfederales pero los incrementos pactados en cada uno de los convenios colectivos han oscilado en muchos casos por encima y por debajo de lo indicado a nivel confederal. Y, con bastante probabilidad, ocurrirá lo mismo en los tres años de duración del III AENC.

Igual puede decirse con respecto a las cláusulas de garantía salarial que los Acuerdos interconfederales han recogido de formas diversas en cada uno de los Acuerdos. Los convenios colectivos, con respecto a la regulación concreta de las cláusulas de garantía, allí donde las incluían, se mantuvieron en general más en línea con lo que era su propia regulación precedente que con las novedades introducidas por los AENC I y II. Muchos convenios sí dejaron de referenciarse al IPC previsto, que era lo habitual hasta que en 2009 y 2010 las organizaciones empresariales declararon la guerra a esta referencia y a la propia existencia de cláusulas de garantía salarial, provocando una gran conflictividad laboral y judicial, pero en aquellos convenios que lograron mantener una cláusula de garantía, la referencia siguió siendo, de forma muy mayoritaria, el IPC nacional a diciembre de cada año y con efectos retroactivos y sobre las tablas salariales que servirían de base para aplicar la actualización salarial del año siguiente.

Durante la vigencia del II AENC, hubo más convenios que se hicieron eco de las referencias que contenía el Acuerdo para aplicar cláusulas de garantía salarial, pero siguieron siendo minoritarias frente al resto de regulaciones diversas, entre otras cosas porque la vigencia media de los convenios, situada en torno a tres años, y las dificultades de renovación de muchos convenios, condujeron a prorrogar o mantener la regulación existente en los años precedentes.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

Del III AENC, lo que hay que destacar en relación a la política salarial es el compromiso, en primer lugar, de evitar nuevas pérdidas de poder adquisitivo, y de mejorar las retribuciones en la medida en que las condiciones del sector o de la empresa lo permitan, sin agotar los incrementos de productividad que también deben ser utilizados para realizar inversiones productivas y mantener o hacer crecer el empleo.

Garantizar que no se produzcan pérdidas del poder adquisitivo de los salarios, se puede conseguir con formulaciones diversas, generalmente combinando el incremento inicialmente pactado con el establecimiento de una cláusula de garantía que preserve de un crecimiento de los precios superior al incremento salarial pactado. Que la cláusula se aplique de forma bianual o anual, dependerá en gran medida de la vigencia temporal del convenio que concierten las partes y de lo que estimen como fórmula más adaptable a las características de la empresa o sector. Aunque la media de vigencia son los tres años antes citados, existen también bastantes convenios que se firman por periodos de un año, de dos, de cuatro o de más años.

En todo caso, lo que es fundamental para que una cláusula de garantía salarial garantice de forma efectiva el poder adquisitivo es que se formule entre la diferencia del incremento salarial pactado y el incremento de los precios producidos en el periodo que se contemple, y que sus efectos se manifiesten tanto en la actualización de la tabla salarial como en el abono de las cuantías correspondientes al carácter retroactivo del periodo contemplado. Es decir, la mera actualización de la tabla salarial sobre la que actuarán los incrementos pactados o por pactar en años sucesivos, compensa sólo parcialmente la desviación negativa que se haya producido entre el incremento pactado y el IPC, por lo que es necesario mantener o incluir el carácter retroactivo de los efectos de la cláusula de garantía, que por otra parte, es lo más común en los convenios que tienen este tipo de cláusula, según indican los datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

Tampoco garantizan el mantenimiento del poder adquisitivo aquellas cláusulas de garantía que opten por hacer una compensación de pago único sin actualización de la tabla salarial, ni las que condicionen su aplicación no sólo a la evolución del IPC sino también a que se cumplan otros objetivos relacionados con elementos propios de la empresa (productividad, ventas, beneficios,...), condiciones adicionales que no deberían aceptarse salvo que el incremento salarial pactado haya incorporado este tipo de elementos para fijar las retribuciones fijas o variables.

Objetivos sindicales en materia retributiva



Acabar con la devaluación salarial, lo que significa acabar con la congelación salarial y con las reducciones salariales pactadas en convenio. El objetivo mínimo es, para 2015, un incremento salarial del 1% y del 1,5% para 2016, dejando pendiente de concretar el incremento de 2017 hasta conocer el IPC del año anterior y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017.

Incluir cláusulas de garantía salarial que preserven de una evolución negativa del IPC con respecto al incremento inicialmente pactado, que tengan efectos retroactivos plenos y que actualicen las tablas en las cuantías correspondientes a la desviación producida.

Promover la renegociación de las condiciones pactadas en aquellos convenios que establecieron, en estos años de crisis económica, algún tipo de reducción o congelación salarial, o cualquier otra condición regresiva, si la situación actual del sector o de la empresa hubiese cambiado substancialmente, proponiendo la apertura de un proceso de negociación para modificar el convenio, adaptándolo a las nuevas circunstancias, en la forma y manera que ambas partes así lo acuerden.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

6 Igualdad de trato y oportunidades

La crisis económica, las reformas laborales y las políticas de austeridad han tenido efectos muy negativos sobre los avances conseguidos en los años preferentes en materia de igualdad y no discriminación, provocando ahora un importante aumento de la desigualdad y una mayor apertura de la brecha de género.

Los despidos en los sectores de servicios y en las Administraciones Públicas, han aumentado de forma muy importante el desempleo femenino, en la segunda fase de la crisis económica, tras un primer periodo donde la destrucción de empleo se cebó más en sectores muy masculinizados.

El aumento de la precariedad laboral, especialmente a través del aumento del contrato a tiempo parcial y los temporales de muy corta duración en el sector servicios, han precarizado mucho el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo de las trabajadoras asalariadas.

La devaluación salarial, la desactualización de los convenios y la pérdida de algunos convenios sectoriales por finalización de la ultraactividad sin haber sido renovados, han empeorado la regulación contractual general pero también y en mayor medida la que afecta a sectores muy feminizados, que ya partían de condiciones retributivas y de trabajo inferiores a los de empresas y sectores más integrados por empleo masculino.

Los recortes presupuestarios de las AAPP han conducido, además de a cercenar en la práctica el derecho a la negociación colectiva de las empleadas y empleados públicos, a rebajar las condiciones de los contratos públicos con las empresas privadas y a importantes retrasos en los pagos a proveedores, situación que ha puesto a las empresas en graves dificultades y éstas han respondido despidiendo trabajadores/as, no pagando los salarios ni las cotizaciones sociales, o aumentando la carga de trabajo individual. Sectores como los servicios sociales, limpieza hospitalaria y de centros educativos y la atención a la dependencia, han sido algunos de los más dañados por esta situación. También han tenido efectos muy perniciosos sobre las ayudas a las familias (becas de estudio, de comedor, asistencia domiciliaria, apoyo escolar,...) y han supuesto una paralización total o muy acusada de aspectos comprometidos en normas legales o en políticas públicas como la suspendida ampliación del permiso de paternidad, la congelación del objetivo de aumento de la oferta de plazas escolares de 0 a 3 años o el desarrollo de la ley de dependencia, tanto en relación a la creación de infraestructuras de servicios y

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

empleo como de las ayudas directas a las familias, por citar algunas de las más significativas y con mayor efecto perjudicial para la desigualdad social y para el aumento de la brecha de género.

Los AENC I y II, firmados en periodos de crisis y recesión y de reformas laborales impuestas, se centraron en tratar de paliar, por la vía de la negociación colectiva, los efectos más perniciosos para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y aunque comprometieron el abordaje de otras materias, entre ellas las de la igualdad de género, no se dieron las circunstancias durante su vigencia para poder llevar a cabo esos compromisos, sólo en 2014 se consiguió crear el grupo de trabajo que abordaría esta materia y aunque no se concluyeron, podemos decir que lo allí tratado sirvió de base para que el III AENC 2015-2017 incorpore un capítulo con criterios y recomendaciones para la igualdad de género en la negociación colectiva, que, además, prevé la continuidad del Grupo de Trabajo de igualdad de trato y oportunidades para que concluyan los trabajos iniciados el pasado año.

El Acuerdo recoge, en relación a la igualdad de género, indicaciones y criterios en relación con la inclusión de medidas de igualdad, la negociación de los Planes de Igualdad, la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y sobre el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral por la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

También recoge medidas sobre la igualdad de trato y oportunidades con carácter general, frente a actuaciones que puedan significar una discriminación por causas prohibidas por el ordenamiento jurídico nacional e internacional, y un apartado de indicaciones para la inclusión de medidas dirigidas a favorecer la integración laboral de personas con discapacidad y la mejora de sus condiciones laborales.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Valoración y criterios sindicales

Objetivos sindicales en materia de igualdad de género



Acciones positivas para el acceso al empleo y para la incorporación de las mujeres a todas las profesiones y puestos de trabajo.

Eliminación de las diferencias retributivas discriminatorias.

Garantizar la ausencia de discriminación en la definición y aplicación de los sistemas de clasificación y promoción profesional.

Ordenación flexible de los tiempos de trabajo y descanso, garantizando el equilibrio entre la atención a las necesidades de las empresas y las de los trabajadores y trabajadoras.

Planes de Igualdad: Participación sindical en la elaboración del diagnóstico, en la definición de objetivos y medidas a implementar, en el seguimiento y evaluación; información y participación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en el proceso de negociación, implementación y evaluación; registro y publicación de todos los Acuerdos.

Participación de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos.

7 Instrumentos de flexibilidad interna negociada

Para CCOO el mantenimiento del empleo ha constituido siempre uno de sus objetivos prioritarios, presentándose a estos efectos la flexibilidad interna pactada en el convenio colectivo como un instrumento útil para su consecución, sobre todo en periodos de inestabilidad económica o productiva de las empresas. Flexibilidad interna pactada que puede combinarse, en periodos de estabilidad y crecimiento con la consolidación del empleo temporal en indefinido; y la creación de nuevos puestos de trabajo.

Ante la grave situación de crisis que sufríamos en el año 2012, y con un reciente Gobierno del Partido Popular que continuamente anunciaba una profunda reforma laboral, en el II AENC se incorporó un bloque importante de medidas de flexibilidad interna con el objetivo de intentar prevenir y evitar el recurso a la extinción de contratos o a la suspensión temporal de los mismos.

Frente al impacto en las relaciones laborales producido por una reforma laboral muy agresiva para los derechos laborales, los contenidos y previsiones del II AENC en esta materia central perdieron gran parte de su potencialidad en la mayoría de las empresas, ya que acrecentó el poder empresarial en la imposición unilateral de las medidas de flexibilidad interna, sin efecto disuasorio alguno para la flexibilidad externa dadas las importantes modificaciones que en torno a los despidos introdujo la reforma laboral, y que han sido ampliamente aprovechadas por las empresas para reducir los costes salariales por la doble vía de la reducción del empleo y la rebaja de las retribuciones de sus plantillas.

En estos años, ha sido constante la conflictividad laboral expresada de formas diversas, huelgas, manifestaciones, concentraciones y demandas judiciales, para conseguir el mantenimiento del empleo o de las condiciones pactadas y evitar los abusos empresariales que, al calor de la crisis y de la reforma, se cometían por multitud de empresarios. La respuesta sindical y la movilización de los trabajadores y trabajadoras, en unas ocasiones y las resoluciones judiciales en otras, han puesto un cierto coto a las manifiestas ilegalidades de las medidas impuestas por las empresas o a la mala fe empresarial en las negociaciones.

Aunque el marco legal sigue siendo el impuesto por el Gobierno del PP, es obvio que estamos en un momento adecuado para impulsar cambios en la negociación colectiva orientados a restablecer el equilibrio entre las partes negociadoras, también en materia de fle-

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Valoración y criterios sindicales

xibilidad interna. Por eso, hemos considerado necesario que el Acuerdo interprofesional incorporara de nuevo medidas de flexibilidad interna pactadas 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, si bien en el Acuerdo para la Negociación Colectiva 2015-2017 se han incorporado previsiones más limitativas del poder empresarial que las contenidas en el II AENC, muestra de ello es que desaparece cualquier referencia a distintos grados de flexibilidad, ni de carácter ordinario ni extraordinario.

Es de destacar que en el III AENC no se incorporan referencias a la preferencia aplicativa del convenio de empresa en materias significativas que afectan a la flexibilidad interna, lo que no excluye, sino todo lo contrario, la posibilidad de que el convenio sectorial o el acuerdo marco sectorial, sea en donde se configuren las condiciones para la remisión a la negociación en la empresa, en todo aquello que la norma legal no contemple o limite.

En **clasificación profesional y movilidad funcional**, el Acuerdo deja de distinguir dos niveles de flexibilidad, la ordinaria y la extraordinaria temporal. Se señala que los convenios colectivos han de pactar sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales, y para el supuesto de que aún estuvieran vigentes sistemas basados en categorías profesionales, se indica que han de pactar procedimientos para su transición a los nuevos sistemas por grupos. Se han de potenciar instrumentos ágiles de movilidad funcional, siempre y cuando se respeten los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes.

Expresamente se recoge que en todos los supuestos de movilidad funcional se ha de garantizar la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional. Previsiones que deben tenerse muy presentes cuando se negocie en los convenios colectivos la clasificación y movilidad funcional.

Dada la sustancial flexibilización de la regulación legal en materia de clasificación profesional y de movilidad funcional, CCOO considera que corresponde a la negociación colectiva desempeñar un papel trascendental en la garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras a conocer cuál es en cada momento la prestación profesional de servicios debida a su empresario y a no sufrir cambios innecesarios, injustificados o, incluso arbitrarios de sus funciones profesionales.

Los convenios colectivos deben, por un lado, adaptarse a las nuevas exigencias legales en su regulación de los sistemas de clasificación profesional, pero aprovechando esta adaptación para modernizar y adecuar dichos sistemas a la organización profesional

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

real y particular de cada sector productivo o empresa, precisando también los límites necesarios para impedir que la prestación de servicios debida por cada trabajador o trabajadora en virtud de su contrato de trabajo no se convierta en algo indeterminado, cuya concreción quede prácticamente a la libre decisión del empresario en cada momento, fijándola en atención exclusivamente a sus propios intereses.

A la hora de regular el sistema de clasificación profesional hay que tener en cuenta que el pase a grupos profesionales incrementará mucho la posibilidad de cambios de puesto y funciones, incluso la tendencia a configurar grupos muy amplios –que es por otro lado lo normal– incrementa ya de por sí esas posibilidades. Además pueden aparecer problemas de encuadramiento de las anteriores categorías en los grupos. Al respecto existen experiencias que se pueden tomar en cuenta: creación de subdivisiones en los grupos que limitan la movilidad como, por ejemplo, áreas funcionales (producción, administración, comercialización, etc.), de tal manera que la movilidad puede producirse solamente dentro de cada área funcional. Este pacto es perfectamente posible y extremadamente recomendable.

También es posible, en orden a la transformación del sistema clasificatorio, establecer que la integración de las categorías o puestos en cada grupo será objeto de determinación en cada empresa, siguiendo los criterios y procedimientos que marque el convenio sectorial, y que los desacuerdos se resolverán por la comisión paritaria del mismo. Igualmente, cabe establecer que la adscripción individual al grupo profesional correspondiente se regirá por criterios de evaluación no discriminatorios, previéndose un procedimiento de reclamación con participación de la RLT o, en ausencia de esta, de la Comisión Paritaria del convenio sectorial.

La configuración de los grupos profesionales, en todo caso, se ha de hacer teniendo muy en cuenta la movilidad funcional que conllevaría. Por ello, se debe optar por grupos profesionales horizontales, con áreas funcionales que limiten una movilidad excesiva, determinando la cualificación requerida y recogiendo puestos y funciones similares o equivalentes. Deben excluirse la configuración de grupos profesionales verticales o con elementos de verticalidad que pueden hacer muy perjudicial la movilidad.

Junto a la determinación de los grupos profesionales, el convenio colectivo debe establecer la tabla salarial correspondiente, con los niveles salariales que configure cada grupo en el caso de existir más de un nivel, definiendo las causas, factores o condiciones por los que será de aplicación cada nivel salarial, así como los efectos y procedimientos para la adecuación salarial que correspondan en cada caso, en el momento de la adscripción al grupo profesional y en el de movilidad funcional sobrevinida cuando exceda del grupo profesional.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales***En materia de clasificación profesional, hay que recordar que:**

La norma no permite al empresario establecer unilateralmente el sistema de clasificación profesional, este debe hacerse mediante la negociación colectiva (convenio colectivo o acuerdo sectorial, convenio de empresa), o en defecto, por acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as. La participación e intervención de la RLT debe quedar asegurada en todo el proceso de adaptación y asignación de la clasificación en la empresa.

El convenio de empresa, si existe convenio sectorial de aplicación, no tiene prioridad aplicativa para regular el sistema de clasificación profesional, únicamente podrá hacer adaptaciones al ámbito de la empresa, que no impliquen modificar la estructura de clasificación, cualificación o niveles de retribución inherentes al sistema regulado en el convenio sectorial.

La norma mantiene que “la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”, por tanto, los sistemas de clasificación profesional no sólo deberán basarse en criterios neutros de homogeneidad respecto a aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación, sino que deberán servir para remover la posible segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, mediante la inclusión de medidas de acción positiva, así como para limar las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

Tiempo de trabajo. EL II AENC por las razones ya comentadas, incluía medidas que daban un importante margen de flexibilidad a las empresas. La situación en el III AENC, y tras la reforma laboral del año 2012, cambia. El margen de flexibilidad legal ya es excesivo en la norma legal, por lo que con el nuevo Acuerdo se pretende en lo posible racionalizarlo. Como en materia de movilidad funcional, desaparecen aquí también las referencias a dos niveles de flexibilidad, uno ordinario y otro extraordinario de carácter temporal.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

Las nuevas recomendaciones del III AENC siguen considerando que para 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. No obstante no contemplan ninguna medida extraordinaria de flexibilidad, como incluir un mayor nivel de disponibilidad empresarial en la distribución de la jornada pactada, cuando las empresas necesiten distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo o disponer de una bolsa de horas más allá de lo establecido en el convenio para la flexibilidad ordinaria.

CCOO centrará sus objetivos en esta materia en establecer procedimientos y condiciones que den seguridad a los trabajadores y trabajadoras en la aplicación de los tiempos de trabajo y de descanso y en el ejercicio de los derechos establecidos para atender necesidades personales y familiares.

Inaplicación del convenio. El II AENC incluía la posibilidad de inaplicar determinadas condiciones de trabajo como una medida excepcional de flexibilidad interna, con proyección temporal limitada a la coyuntura económica en la que se firmó y al altísimo nivel de desempleo existente en aquel momento. La incorporación de aquella medida en los convenios colectivos sectoriales y su regulación, se recomendaba con carácter excepcional y con el único objeto de evitar, los expedientes de regulación de empleo tanto temporales como extintivos. Dicha medida fue inmediatamente superada con las previsiones de la nueva redacción del Artículo 82.3 del estatuto de los Trabajadores.

Ahora, en el III AENC también se incorpora como medida de flexibilidad interna, la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios colectivos, y se hacen una serie de recomendaciones 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 de empleo tanto temporales como extintivos. Recomendaciones sobre la documentación, duración temporal y contenido de la inaplicación. Igualmente se recuerda la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Para CCOO es esencial que las Comisiones Paritarias de los convenios sectoriales puedan hacer un seguimiento efectivo de los descuelgues que se puedan producir en empresas incluidas en su ámbito de aplicación, por lo que el convenio sectorial debería recoger la obligación de aquellas empresas que quieran inaplicar alguna de las materias del convenio permitidas por la norma legal, de comunicar esta intención y sus causas a la Comisión Paritaria antes de iniciar la negociación en la empresa, junto con copia de la

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

comunicación realizada a la representación de los trabajadores , así como la obligación de enviar a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

- ◉ Acta de elección, por parte de los trabajadores de la plantilla, de los representantes para la comisión negociadora, en el caso de que no exista representación legal y los trabajadores no hayan optado por que su representación la ostenten los sindicatos legitimados en el sector;
- ◉ Las actas de la negociación realizada en la empresa, con identificación y firma de cada representante de ambas partes negociadoras;
- ◉ El texto completo del acuerdo firmado.

Por otra parte, el convenio colectivo sectorial también puede determinar la documentación que, como mínimo, deberá aportar la empresa a la representación de los trabajadores antes del inicio formal de la negociación, cuyo plazo legal no se iniciará en tanto no se haya entregado dicha información básica.

Respecto a la duración de la inaplicación, podrá 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, ni tener efectos retroactivos.

Por su especial interés hay que tener en cuenta la sentencia 427/15 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 27 de mayo de 2015, que reconoce capacidad al convenio colectivo para fijar límites y plazos a la inaplicación salarial.

Objetivos sindicales en materia de inaplicación de convenio



Desarrollar, en el convenio colectivo sectorial, una política regulatoria del descuelgue, destinada a introducir garantías que eviten una degradación injustificada de las condiciones laborales.

En relación con los sujetos legitimados: la regulación de los requisitos y formalidades necesarios para la elección de la comisión elegida por los trabajadores en ausencia de RLT, la opción por la comisión "sindical" por la que también pueden optar, o el derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

Respecto de las causas habilitantes: la adaptación a la realidad del sector de las causas generales previstas por la ley, la exigencia de que exista una relación de proporcionalidad o adecuación entre las causas y las medidas a adoptar.

En materia de derechos de información: la inclusión del deber del empresario de aportar memoria explicativa de los motivos de su propuesta y de las medidas en las que se concreta, especificando el tipo de documentación obligada y el derecho a recabar información complementaria.

Por lo que al procedimiento se refiere: la determinación de la forma y contenido de la comunicación empresarial de apertura del mismo, así como del momento en el que debe considerarse iniciado el período de consultas, vinculándolo a la entrega de la documentación requerida; el establecimiento de precisiones en torno al contenido del deber de negociar de buena fe y la regulación de los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria luego de concluido sin acuerdo el periodo de consultas.

Respecto del contenido del acuerdo de descuelgue: la inclusión de recomendaciones a los sujetos negociadores, incluyendo entre ellas especialmente la de vincular la inaplicación al mantenimiento del empleo en la empresa, y la de establecer previsiones en relación a la recuperación de las condiciones vigentes con anterioridad al descuelgue.

Garantizar el carácter excepcional y causal de la inaplicación del convenio.

Cumplir con la legalidad en cuanto a vigencia máxima del periodo de inaplicación que nunca puede tener carácter retroactivo a la fecha en que se acuerda o aprueba la inaplicación.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

8 Seguridad y salud en el trabajo

El III AENC, en línea con el compromiso compartido por las confederaciones firmantes de contribuir desde la negociación colectiva a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España, se ha incluido una serie de indicaciones para su regulación en los convenios colectivos, especialmente en los de ámbito sectorial, en relación a integración de la prevención, vigilancia de la salud, información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre riesgos laborales, especialmente de los delegados y delegadas de prevención, crédito horario para el desarrollo de sus funciones, procedimientos de información y consulta en la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgo, y en materia de estrés laboral y violencia en el trabajo.

Para CCOO, es importante que la actividad preventiva prevista en los Planes de Prevención puedan llevarse a cabo por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sean necesarias realizar, a lo largo del tiempo, conforme a la planificación preestablecida.

La vigilancia de la salud tiene que orientarse siempre con un criterio preventivo permanente para los trabajadores y trabajadoras, previendo la adaptación de los puestos de trabajo a quien los ocupa, siempre que sea necesario, evitando cualquier criterio o visión limitativa, discriminatoria o sancionadora.

En cuanto a la formación, CCOO debe impulsar que los convenios sectoriales definan los criterios formativos básicos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento de manera homogénea para los riesgos y puestos de trabajo de cada sector, con independencia de la formación complementaria que pueda establecerse en cada empresa, de acuerdo con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto que en ellas existan.

También es importante que a la hora de la elaboración de los planes de prevención y de las evaluaciones de riesgo, queden incluidos aquellos que afectan a la reproducción y a la maternidad.

Para CCOO, el establecimiento de procedimientos para analizar y abordar los efectos de la dependencia del alcohol y otras adicciones sobre la salud y la seguridad en el trabajo, debe incluir siempre el establecimiento de medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas socio-sanitarias.

Objetivos sindicales en materia de seguridad y salud en el trabajo



Fortalecer el compromiso de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Establecer en los convenios sectoriales los criterios formativos básicos y el número de horas de formación específica recomendables para las actividades de riesgo en cada sector, así como la regulación de las funciones, crédito horario y capacidad de actuación para delegados y delegadas sectoriales de prevención.

Ampliar el número de horas de formación preventiva en función de la peligrosidad de la actividad.

Fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las características de cada sector.

Garantizar que la elección del servicio de prevención y de la entidad colaboradora que presta la asistencia sanitaria pase por la participación y la elección consensuada en el seno de la empresa.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

9 Ultraactividad y proceso negociador

En el III AENC se han introducido un conjunto de indicaciones sobre estas materias que deben ser una referencia básica para las partes que negocian convenios colectivos ya que su objetivo es que faciliten el proceso negociador y la tramitación del registro y publicación de los acuerdo. Se trata de un conjunto de medidas para dotar a la negociación de mayor agilidad y seguridad jurídica; para garantizar el uso de los procedimientos de mediación o de arbitraje para resolver los conflictos que se produzcan durante el proceso de negociación y que puedan llegar a bloquear la renovación del convenio; y para asegurar el registro oficial de todos los trámites asociados a la negociación de un convenio.

En la fase final de la negociación para la renovación del AENC, se abordó una negociación más amplia sobre ultraactividad de los convenios y sobre cobertura de vacíos que pudieran producirse por la desaparición de convenios colectivos. En esa negociación, CCOO que considera fundamental preservar los convenios colectivos de eficacia general, además de evitar que las empresas impongan unilateralmente condiciones de trabajo inferiores a las reguladas colectivamente, defendió la necesidad de establecer un Acuerdo normativo de eficacia general que regulase de forma amplia todas las condiciones de trabajo que consideramos que hay que preservar de una hipotética desaparición de un convenio colectivo. Sin embargo no fue posible avanzar en este escenario dado que las pretensiones de CEOE-CEPYME eran extremadamente limitadas y desequilibradas en cuanto a las materia a preservar por lo que se desestimó esta negociación en el ámbito interconfederal.

Dado que la limitación legal de la ultraactividad del convenio es un condicionante permanente, CCOO considera que dotarse de una cláusula sobre ultraactividad que mejore substancialmente la regulación legal debe ser un objetivo prioritario para todos aquellos convenios que no cuenten con una cláusula que garantice la vigencia del convenio hasta su renovación por otro.

Hay que tener en cuenta que, a pesar de las recientes sentencias del Tribunal Supremo que han puesto coto a la modificación de las condiciones retributivas y de trabajo de forma unilateral por parte de algunas empresas, todavía hay aspectos derivados de la ultraactividad de los convenios que están pendientes de pronunciamiento por parte de este Tribunal, y que la contractualización (mantenimiento a título personal) de las condiciones del convenio decaído es una opción que no evita la desaparición de la unidad de negociación, con todo

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales*

lo que ello conlleva de posibilidad de modificación posterior de las condiciones de trabajo, o de la aplicación de condiciones inferiores en las nuevas contrataciones.

Por todo ello, para evitar una posible pérdida o decaimiento del convenio por falta de acuerdo en la renovación cuando se tiene limitado el periodo de ultraactividad, es necesario que las partes avancen en la adopción de compromisos previos de recurrir al arbitraje, antes de que se produzca el bloqueo, mediante la firma de un acuerdo al inicio del proceso de negociación e incluyendo una cláusula regulatoria en el convenio, cuando se firme, a fin de que el compromiso arbitral tenga continuidad y efectos sobre la siguiente negociación del convenio.

Un acuerdo de arbitraje adoptado “en frío”, no al calor del conflicto, por las partes directamente concernidas y legitimadas para negociar y acordar no tiene la consideración legal de un “arbitraje forzoso” impuesto por terceros, ni podemos verlo, desde la perspectiva sindical, como una cesión del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, más bien al contrario, es una clara expresión de la autonomía colectiva.

También es preciso mejorar el proceso de negociación de los convenios y acuerdos colectivos, cuidando mucho más de lo que se ha venido haciendo hasta ahora los aspectos procedimentales.

Con respecto a los procedimientos, el establecimiento de un calendario ágil, la formalización de convocatorias de reunión y actas de las mismas donde se reflejen las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos. La doctrina judicial ha puesto de relieve el valor de lo reflejado en las actas de la negociación del convenio cuando ha tenido que interpretar la voluntad negociadora de las partes; recientemente lo ha hecho en algunas de las sentencias en donde estaba en cuestión el valor de la cláusula de ultraactividad pactada con anterioridad a la reforma legal de 2012 o, anteriormente, en relación a los incrementos salariales ligados al IPC previsto.

El mismo cuidado conviene proclamar respecto a la redacción de la regulación contractual de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, prórroga, ultraactividad), y de la coordinación y articulación con otros ámbitos negociados. Una inadecuada regulación o la mera referencia al articulado de la ley vigente, puede condicionar el resultado final de la doctrina judicial en caso de litigio.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales***Objetivos sindicales en materia de ultraactividad y ordenación del proceso de negociación**

Asegurar la pervivencia de las unidades de negociación mediante la firma del acuerdo de renovación del convenio; estableciendo mayores plazos de ultraactividad, a ser posible hasta la renovación del convenio, optando por la solución arbitral, como última medida, ante el desacuerdo y proximidad del plazo de finalización de la ultraactividad del convenio.

Establecer procedimientos que den agilidad y seguridad a la negociación, fijando el calendario de reuniones, formalizando las convocatorias de reunión, reflejando en las actas las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos.

Atender puntualmente a la obligación de registro oficial de todos los trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo que puedan producirse durante la vigencia del mismo.

Promover el funcionamiento regular de las comisiones paritarias del convenio para que puedan resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.

Potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, mediante los compromisos de previo sometimiento a la mediación y/o al arbitraje establecidos en el convenio colectivo.

III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2015, 2016 y 2017

Madrid, 8 de junio de 2015

[Texto íntegro]

CEOE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES



CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO II. IMPULSAR EL EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS

1. Estabilidad del empleo y modalidades de contratación
2. Contratación de jóvenes
3. Formación y cualificación profesional
4. Procesos de reestructuración
5. Derechos de información y consulta
6. Igualdad de trato y oportunidades
7. Seguridad y salud en el trabajo

CAPÍTULO III. CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL

1. Estructura salarial
2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales
3. Necesidades de información
4. Previsión social complementaria

CAPÍTULO IV. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD NEGOCIADA CONDICIONES DE TRABAJO

1. Clasificación profesional y movilidad funcional
2. Ordenación del tiempo de trabajo
3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios
4. Teletrabajo
5. Incapacidad temporal
6. Absentismo

CAPÍTULO V. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Ultraactividad y proceso negociador
2. Comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos

CAPÍTULO VI. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL

1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional
2. Ámbito temporal
3. Comisión de seguimiento

CAPÍTULO I. 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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Texto íntegro

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 ANC 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 ANC 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.

CAPÍTULO II.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

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 de-

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

bería 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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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.

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.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- ◉ 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.

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.

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.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- ◉ 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 trabajadores 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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- 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.

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

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- ▶ 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.

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 encuentren 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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- ◉ 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 adecúan 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.

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 plusones de toxicidad, penosidad o peligrosidad, vinculados a determinados riesgos laborales, ya que colisionan con los principios rectores de la prevención.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Valoración y criterios sindicales***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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]

Texto íntegro

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.

CAPÍTULO III.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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.

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.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro***CAPÍTULO IV.****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.

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 concurran 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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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.

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.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro***CAPÍTULO V.
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 autonómico.
- ▶ 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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- ▶ 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.

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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro*

- 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.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva [AENC]*Texto íntegro***CAPÍTULO VI.****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.

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.

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.

Por CEOE

El Presidente

Juan Rosell Lastortras

Por CEPYME

El Presidente

Antonio Garamendi

Lecanda

Por CCOO

El Secretario General

Ignacio Fernández

Toxo

Por UGT

El Secretario General

Cándido Méndez

Rodríguez



confederación sindical
de comisiones obreras