

# El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012

● ARTÍCULO ●

## Introducción

El 9 de febrero se firmó el denominado "Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011

y 2012", suscrito, de un lado, por CCOO y UGT, y de otro por CEOE y CEPYME (BOE de 22 de febrero).

Dicho Acuerdo dice encontrar su apoyo legal en el artículo 83.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Éste se refiere a los Acuerdos Interprofesionales, firmados por las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, y a los que, frente a los convenios colectivos que podríamos llamar ordinarios, el legislador reserva un papel procedimental, en tanto pueden regular la estructura de la negociación colectiva, reglas de solución de los conflictos de concurrencia y principios de complementariedad entre los distintos niveles de negociación. En realidad no es éste el papel que juega el "Acuerdo por el empleo", que más allá de aspectos procedimentales desciende a la regulación concreta de las relaciones laborales. Con todo, tampoco se trata de un convenio ordinario, pues no regula condiciones a imponer en los niveles territoriales o funcionales inferiores, sino orientaciones para que, en su caso, sean tenidas en cuenta por los sujetos con legitimación negocial en tales niveles. Así lo señala claramente el Acuerdo, cuando indica que "el establecimiento de criterios y orientaciones compartidos posibilita afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación de inestabilidad económica y del empleo" (Introducción, párrafo segundo), o que "tiene como objetivo orientar la



negociación de los convenios colectivos ... estableciendo criterios y orientaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva" (Introducción, in fine).

Aunque sólo se trate de orientaciones para la futura negociación, no deja de tener una gran relevancia el Acuerdo, y ello por la a su vez gran importancia que juega en nuestro sistema de relaciones laborales la negociación colectiva, cuyas funciones son en muchos casos asimilables a las que desarrollan otras esferas (entiéndase principalmente políticas, también económicas). El propio Acuerdo así lo mantiene, al declarar que "la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la auto-

nomía 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" (Introducción, primer párrafo).

Dada precisamente esa importancia, y la más que segura repercusión de este Acuerdo en los convenios que se firmarán en estos tres años, creemos conveniente exponer aquí, muy someramente, el contenido de aquellas orientaciones, que siguiendo el propio Acuerdo podemos estructurar en siete

bloques: contratación; subcontratación y externalización productiva; formación y clasificación profesional; flexibilidad interna; reestructuraciones empresariales; derechos colectivos; y materia salarial.

## 1. Contratación

En materia de contratos, el Acuerdo pretende primar la contratación indefinida, relegando la temporal sólo a los supuestos estrictamente necesarios. En consecuencia, aconseja a los convenios colectivos: promover la contratación indefinida; fomentar un uso adecuado de las contrataciones temporales, reservadas a necesidades coyunturales; evitar la concatenación injustificada de contratos; estudiar la conveniencia de establecer topes al volumen de contratación temporal; potenciar la figura del fijo discontinuo en las actividades de temporada; recurrir a la jubilación parcial y contrato de relevo como herramienta de rejuvenecimiento de las plantillas.

## 2. Subcontratación, externalización productiva y subrogación empresarial

En esta cuestión el Acuerdo incide en dos aspectos básicos: el traslado de información y las funciones de los representantes de los trabajadores.

En cuanto a lo primero se aconseja a los convenios facilitar la información que, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, deben facilitar las empresas usuarias y los contratistas a los representantes en caso de subcontratación, o la que la empresa usuaria ha de suministrar a los trabajadores sobre medios de prevención y salud laboral.

En punto a lo segundo, se hace hincapié en facilitar la actuación, en defensa de los intereses de los trabajadores de la contratista, de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, cuando aquéllos carezcan de representantes propios, o en caso contrario la coordinación de ambas representaciones.

## 3. Formación y clasificación profesional

En esta materia se remite a la negociación colectiva definir criterios y prioridades sobre necesidades específicas de formación, desarrollo de la formación teórica en los contratos de formación, derechos y obligaciones –incluidos los permisos formativos–, desarrollo de itinerarios que conduzcan a acreditaciones profesionales, etc.

## 4. Flexibilidad interna

No cabe duda de que, en los tiempos

que corren, esta cuestión es de la mayor importancia –y preocupación– para los trabajadores. También la aborda el Acuerdo, partiendo de la prioridad, frente a ajustes externos, de los mecanismos de flexibilidad interna. De ahí que se difiera a los convenios regular cuestiones como la clasificación profesional y la estructura profesional basada principalmente en grupos, la movilidad funcional como herramienta de adaptación interna, o la utilización de sistemas flexibles de jornada.

Dada su cada vez mayor incidencia en el sistema productivo, se ofrece a los negociadores de los convenios colectivos una serie de criterios para abordar el teletrabajo (carácter voluntario, igualdad de derechos con respecto a otros trabajadores, regulación de aspectos tales como privacidad, confidencialidad, prevención de riesgos ...).

## 5. Reestructuraciones empresariales

Íntimamente ligada a la anterior (de hecho ambas son abordadas conjuntamente en un solo punto del Acuerdo), la cuestión de las reestructuraciones empresariales está a la orden del día.

El Acuerdo las trata recomendando procesos transparentes de información sobre las causas que motivan la reestructuración, la prioridad de la flexibilidad interna frente a medidas más traumáticas, la exigencia de explicación y justificación de los cambios propuestos, o la potenciación, en los expedientes de regulación de empleo, de medidas de suspensión y reducción temporal de jornada frente a las extinciones.

## 6. Derechos colectivos

La materia de derechos colectivos de los trabajadores (información, consulta y participación, negociación colectiva ...) es quizás aquélla en que menos profundiza el Acuerdo, que se limita a constatar el amplio campo que la legislación abre a los convenios colectivos, y a recomendar un refuerzo del diálogo social sectorial.

## 7. Materia salarial

Aquí son dos los temas principales que aborda el Acuerdo: los incrementos salariales y las denominadas cláusulas de descuelgue salarial.

En cuanto a lo primero, las organizaciones firmantes –todas, incluidos pues los sindicatos– coinciden en la necesidad de una “política de crecimiento moderado de los salarios”. De ahí que se recomiende para 2010 no superar el 1%, subidas de entre el 1 y el 2% para 2011, y de entre el 1,5 y el 2,5% para 2012.

En orden al segundo tema, los firmantes sostienen que son la necesidad de preservar el empleo, y las dificultades de financiación empresarial, las que justifican “la conveniencia de posibilitar la inaplicación de los incrementos salariales del convenio correspondiente a aquellas empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada, como consecuencia de tal aplicación”. A tales efectos, se recomienda a los negociadores que regulen el procedimiento necesario para ello, entre cuyos trámites debe estar poner la cuestión en conocimiento de la comisión paritaria con la oportuna justificación, así como que la comisión, en caso de desacuerdo, ofrezca mecanismos de solución previstos en los propios convenios o en los sistemas de mediación y arbitraje. Como se sabe, la ley dispone que los convenios sectoriales establecerán el procedimiento a seguir para la inaplicación [artículos 82.3 y 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores], de suerte que en su defecto sólo podrá realizarse por acuerdo empresa-representantes, habiendo de acudir a la comisión paritaria en caso de desacuerdo.

\*\*\*\*\*

Hasta aquí unas pinceladas generales sobre el contenido del Acuerdo, que –insistimos– sólo contiene orientaciones y recomendaciones para los convenios colectivos. Será a lo largo de su vigencia, y una vez terminada ésta, cuando podamos hacer balance y comprobar hasta qué punto la negociación colectiva ordinaria ha acogido sus sugerencias, y si, en su caso, ello ha tenido repercusión en los niveles de empleo y estabilidad.

El lector no dejará de apuntar la ausencia de tratamiento de algunos temas o aspectos laborales de importancia. La respuesta quizá se deba a que el propio Acuerdo (disposición adicional única) contiene un compromiso de iniciar una negociación bipartita sobre reforma de la negociación colectiva, flexibilidad interna y externa de las empresas, expedientes de regulación de empleo, trabajo a tiempo parcial, etc. (*el régimen del despido, por cierto –y permítasenos recordar nuestro “¿Nadie rechaza el despido libre?”, Justicia Social número 59- no se menciona*). ■

**Eduardo Román Vaca**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla