

El diálogo social se mueve: ¿qué novedades nos trae el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva?

1. Sobre la base jurídica del [artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), el pasado 5 de julio de 2018 fue suscrito, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT), el [IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, para los años 2018, 2019 y 2020](#) (IV AENC).

El acuerdo se inserta en un largo proceso de «esclerosis» del diálogo social en nuestro país, que bien hubiera sido necesario para buscar salidas más consensuadas y equilibradas a una crisis que ha incrementado los niveles de desigualdad existentes previamente. Siendo las relaciones de trabajo, entre otras cosas, también un mecanismo de redistribución de la riqueza y del bienestar en nuestro modelo económico. Lo cierto es que cualquier hito en la senda del diálogo social ha de valorarse en sus justos términos. El nuevo acuerdo tiene el valor de poner de relieve que –al margen del papel institucional que «jurídicamente» corresponde los interlocutores sociales– son posibles los acuerdos y que el diálogo social –a pesar del ostracismo al que se le ha relegado en los últimos tiempos– sigue siendo una pieza esencial para la gobernanza de las relaciones de trabajo y del sistema económico en su conjunto.

Ahora bien, «una de cal y otra de arena», si nos referimos a los *outputs* alcanzados, aquí ya surgen serias dudas sobre si verdaderamente los contenidos materiales afectados por el acuerdo van a producir mejoras sustanciales frente a los crecientes procesos de segmentación de las clases trabajadoras, precarización del empleo e inestabilidad en las condiciones de trabajo. Fenómenos que han venido imperando como fruto de las políticas de «flexiseguridad» aplicadas –sin consenso social– a los mercados de trabajo y de protección social. Mucho nos tememos que el acuerdo solo sea un paño caliente a la crisis que arrastra nuestro «mercado de trabajo» como institución que debe desarrollar una «función redistributiva» en el marco de un Estado social, esto es, el «lugar» donde una mayoría de la población obtiene sus medios de subsistencia.

En primer lugar, destaca lo siguiente: verdaderamente no estamos ante un nuevo acuerdo interconfederal, sino ante una especie de adenda, que se añade al precedente, como se indica expresamente, en su punto primero:

El nuevo acuerdo tiene el valor de poner de relieve que son posibles los acuerdos y que el diálogo social sigue siendo una pieza esencial para la gobernanza de las relaciones de trabajo

(...) el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 se proroga en sus propios términos, salvo en aquellos contenidos que se opongan a lo suscrito en el IV Acuerdo y hasta la finalización de este último.

Ya a casi cuatro años desde la negociación del anterior, se han generado muchísimas cuestiones críticas nuevas que se deben tratar en el marco de las relaciones laborales como para merecer un verdadero acuerdo *ex novo*; sin embargo, y ello refleja la profunda dificultad y «crisis» del diálogo social, los avances han sido más modestos y tan solo, respecto del precedente, se ha incidido en ciertas materias, y a veces no con la claridad necesaria como para que los avances sean efectivos.

Por otra parte, cualquier ilusión relativa a la posible eficacia directa e inmediata que pudiera desplegar el mismo, o a su capacidad para generar derechos y obligaciones en el marco de las relaciones individuales de trabajo, queda totalmente disipada cuando, en su punto segundo, las partes firmantes lo consideran un «texto de naturaleza obligacional en toda su integridad».

En consecuencia, tan solo destinado a orientar e influir la actividad de negociación de las organizaciones asociadas a las firmantes y del resto de mecanismos de representación, y sobre los desarrollos que pueda tener en el seno de la autonomía colectiva dentro de las diversas unidades de negociación.

El texto del acuerdo también deja claros cuáles son los objetivos centrales del mismo, lo que debe entenderse como un diagnóstico general y conjunto sobre los principales problemas que aquejan a nuestro mercado de trabajo: creación de empleo, mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas y lucha contra la economía sumergida.

2. La materia salarial ha sido un elemento central del acuerdo, pues ya venía siendo objeto de dilatadas negociaciones entre patronal y sindicatos a raíz de la –ya insostenible– situación generada por la denominada «devaluación salarial», que ha ido progresivamente también «desvalorizando» –social y económicamente– el propio trabajo humano. Como bien sabemos, en el marco de una crisis económica donde la búsqueda de competitividad se ha sostenido a través de la «devaluación salarial» (dado que las herramientas monetarias –estatales– no son posibles en el marco de la Unión Económica y Monetaria), el resultado se ha traducido en un crecimiento de la desigualdad en nuestro país. Circunstancia que viene siendo advertida por instituciones internacionales, que señalan nuestro país como el segundo del mundo donde más se han incrementado las disparidades de renta personal durante la crisis [vid. OIT (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos*]. Nuestros datos de contabilidad nacional así lo reflejan, pues la participación de las rentas del trabajo en el PIB se sitúa todavía 2 puntos por debajo de los niveles precrisis (47% en 2017 frente al 49% en 2007); luego los 2 puntos que

El texto del acuerdo también deja claros cuáles son los objetivos centrales del mismo: creación de empleo, mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas y lucha contra la economía sumergida

se ha reducido la aportación de la masa salarial han ido a parar a las rentas empresariales (esto es, beneficios y, en el mejor de los casos, inversiones, retribución de trabajadores autónomos, etc.).

En el plano jurídico, esta política de «devaluación salarial» se articuló a través de un conjunto heterogéneo de medidas que, como veremos, curiosamente no han sido –salvo excepción y en términos muy laxos– objeto de tratamiento en el acuerdo. Los instrumentos funcionales para la devaluación salarial son bien conocidos:

- Los propios interlocutores sociales asumieron, en el ámbito interconfederal, la política económica de «desindexación» de la economía, en concreto, de la dinámica salarial, con el abandono de las técnicas de indexación para aliviar la presión inflacionista. La situación conlleva que los salarios no se ajusten automáticamente al coste de la vida y las consecuencias –en términos de política de rentas– eran bien previsibles: el poder adquisitivo de la remuneración media ha registrado una caída del 2,4% en el último lustro, lo que equivale a una pérdida de 30 euros al mes [Adecco (2017). *V Monitor anual Adecco sobre salarios (I): la remuneración en España*].
- Las reformas de nuestro sistema de negociación colectiva, que han incidido en aspectos como: la facilitación de la inaplicación de los convenios colectivos por parte de las empresas que no pueden mantener los niveles salariales previstos en los mismos; la prioridad «incondicionada» de los convenios colectivos de empresa en materia salarial, sobre lo negociado en niveles superiores [es muy significativo que –según los últimos datos disponibles– la subida salarial es mayor en los convenios sectoriales, con un incremento del 1,69%, frente al 1,34% de los convenios de empresa (*Estadística de convenios colectivos de trabajo*. Avance mensual, septiembre de 2018)]; el cambio en las reglas de la ultraactividad de los convenios para tratar de «forzar» unas renegociaciones que –en un contexto de aguda crisis de empleo– inevitablemente estaban llamadas a ser «salarialmente concesivas».
- La facilitación de los mecanismos de modificación individual de las condiciones de trabajo.
- La práctica «congelación» de las retribuciones en el sector público.

La propia OIT [OIT (2014). *España: crecimiento con empleo*] llamó la atención a España sobre la depresión de los salarios y los efectos negativos en términos de cohesión social y crecimiento económico para nuestro país, el problema de depresión de la demanda interna y del agotamiento de la ganancia de competitividad internacional de las empresas que esta política ya tenía [vid. Fernández Avilés, J. A. (2014). *Negociación colectiva y salarios en España: el necesario retorno al diálogo social*. *RTSS.CEF*, 380, 5-12]. Lo que parece cierto es que no conjuramos el riesgo de transitar hacia un modelo económico de servicios de poco valor añadido y, por consiguiente, de *low wage economy*. De momento, por la debilidad parlamentaria del actual Gobierno, no hay mucha certeza de que se vayan a revertir ciertos aspectos disfuncionales de la reforma de la negociación colectiva de 2012; muy significativamente, la pérdida de centralidad de los con-

venios sectoriales como mecanismo «anti-dumping social» reguladores de la competencia y la *race to the bottom* que ha permitido la prioridad aplicativa del convenio de empresa en ciertos sectores (p. ej.: el significativo caso de las empresas multiservicios; ahora parece que están en proceso «civilizatorio» en términos jurídicos).

Los datos más recientes son incontestables; según Eurostat, España es el segundo país de la Unión Europea donde menos se incrementó el coste de la mano de obra en el segundo trimestre del año, tan solo un 0,7%, frente al aumento del 2,6% de la media de los Veintiocho y el 2,2% de la Eurozona, sobre el mismo tramo del año anterior; en el caso español, supone un claro freno respecto al crecimiento del trimestre anterior, cuando los costes laborales por hora subieron un 1,4%; a cierre de 2017, el coste de una hora de mano de obra en España era de 21,2 euros, 9 euros menos que la media de la Eurozona y 5,6 euros menos que la media del conjunto de la Unión Europea.

El panorama que ofrece el **IV AENC**, en su apartado tercero, tampoco es muy alentador frente a la situación descrita. Nos consolaremos con decir que «algo es algo» y que, al menos, ha servido para «retomar» el diálogo social sobre la propia dinámica salarial. En el acuerdo se pactan incrementos salariales –anuales– «en torno a» un 2% como parte fija, y a un 1% como parte variable «ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes». La incógnita que surge es qué sucede en los sectores y empresas donde no se han negociado variables. La retribución variable sigue siendo una especie de «mantra» (más «pregonada» que practicada en muchos casos) que choca con la realidad cuando debe venir acompañada de parámetros transparentes, conocidos por las partes y verificables objetivamente, y sabemos que no todas las empresas están dispuestas a cumplir con tales criterios –compartir información económica o sensible de la empresa para que su funcionamiento sea óptimo–.

Hasta el momento, la subida salarial media pactada en los convenios colectivos –según datos del mes de septiembre– fue del 1,67%, una cifra ligeramente superior a la de agosto (1,65%), pero notablemente inferior a los incrementos pactados en el acuerdo (*Estadística de convenios colectivos de trabajo*. Avance mensual, *cit.*). Por otra parte, el incremento salarial por convenio es casi 6 décimas inferior a la tasa del IPC del mes de septiembre, que se situó en el 2,2%; luego los salarios siguen perdiendo poder adquisitivo.

Hasta el momento, la subida salarial media pactada en los convenios colectivos fue del 1,67 %, notablemente inferior a los incrementos pactados en el acuerdo, casi 6 décimas inferior a la tasa del IPC del mes de septiembre

El acuerdo insta, en su apartado cuarto, a que –como «crecimiento gradual» que «deberá enmarcarse en los propios convenios colectivos existentes, vinculándose a su renovación»– el salario mínimo de convenio sea de 14.000 euros anuales. Asimismo, el acuerdo invita a

las Administraciones públicas a que tengan en cuenta los criterios que enuncia en lo que se refiere a la aplicación de los procesos de contratación derivados de la [Ley 9/2017](#), de contratos del sector público; lo que supondría una mayor sujeción a la «responsabilidad social» en los procesos de contratación pública. Sin desmerecer el logro que supondría su implementación en las diferentes unidades de

negociación, no perdamos de vista que supone la normalización social del otrora denostado «milleurismo» y que ahora podríamos decir que pasa a ser considerado un estándar retributivo decente. La pregunta sincera que hay que realizarse es si una familia puede subsistir dignamente con ese nivel salarial y si se cumple así el mandato constitucional de suficiencia del salario *ex* artículo 35.2 de la [Constitución española](#). Los economistas advierten del «efecto de deslizamiento» sobre las negociaciones salariales que la medida puede causar y su presión inflacionista. Pero no es menos cierto que quizá pueda contribuir a reducir la brecha entre las rentas altas y las bajas acrecentada tras la crisis. En este sentido, debemos indicar que la recuperación de las rentas bajas es muy lenta y apenas permite reducir la desigualdad, y el paso del desempleo a tener un trabajo no ha reducido la desigualdad a causa de los incrementos en la utilización de las fórmulas temporales y las parciales en el empleo. Según datos del INE, en 2016, el 20 % de los hogares con más rentas ganó 6,6 veces lo que ingresó el 20 % con menos, justo la misma cifra que en 2015 y lejos del 5,6 de antes de la crisis. Luego parece que la crisis –en términos de rentas– «no ha sido igual para todos».

Realidad que se suma al preocupante asunto de la desigualdad salarial en «clave intergeneracional», pues la precarización del empleo juvenil, el abuso normalizado de fórmulas de «salario de ingreso» a través de modalidades contractuales formativas, la especial incidencia en los jóvenes de las «dobles escalas salariales», han tenido como resultado que la brecha salarial de los menores de 25 años sea del 50 %, lo que significa que los jóvenes cobran la mitad del salario que cobran los mayores de dicha edad debido a la fuerte precariedad laboral que padecen (*vid.* UGT. (2017). [Análisis de la precariedad en el empleo juvenil. Año 2017](#)). El complemento salarial para los jóvenes desempleados de la garantía juvenil («cheque nini»), que en realidad es trabajo parcialmente subvencionado para las empresas, tampoco parece que sea una gran solución, pues aboca más a la precariedad, luego es «más de lo mismo» para los jóvenes.

Por último, el nuevo [AENC](#) –apdo. quinto– se refiere a que los convenios colectivos «podrán establecer mecanismos de revisión salarial», obviedad casi innecesaria, aunque lo interesante es lo que se añade: «teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores». Criterio que puede leerse en clave de dulcificación y tendencial abandono de una rígida política salarial de desindexación y de apertura a la posibilidad de retomar cláusulas de indexación automática y de ajuste salarial a la evolución del coste de la vida.

La recuperación de las rentas bajas es muy lenta y apenas permite reducir la desigualdad, y el paso del desempleo a tener trabajo no ha reducido la desigualdad a causa de los incrementos en la utilización de las fórmulas temporales y las parciales en el empleo

3. A la materia de negociación colectiva los interlocutores sociales dedican el apartado sexto del acuerdo, que contiene un conjunto de exhortos para «impulsar la renovación y actualización de los convenios» colectivos, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador.

Las partes firmantes comparten la necesidad de que, durante los periodos de negociación de los convenios colectivos, estos conserven su vigencia, y proponen las siguientes medidas:

- «La renovación y actualización de los convenios, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación; posibilitando la continuidad de las mismas, primándose para ello la buena fe negocial».
- Constatan la necesidad de que los convenios colectivos «hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia».
- Los negociadores se deben comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo (aunque esto ya es perfectamente deducible del deber de buena fe que preside el proceso de negociación colectiva *ex art. 89.1 ET*), determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso (lo cual supone reiterar lo que ya prevé el *art. 86.3, párr. 1.º, ET*). Se señala que «cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario»; también algo obvio, tratándose del ejercicio de un derecho –la autonomía colectiva– que, en ningún caso, puede conllevar una imposición para acordar.
- Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones, señala el acuerdo que las partes negociadoras «deben acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico» (lo cual tampoco es ninguna novedad; *cf.* las previsiones del *art. 86.3, párr. 3.º, ET*).
- Por último, en materia de negociación colectiva, las organizaciones firmantes se comprometen a promover cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos, así como el cumplimiento de las recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas, «a fin de garantizar su ultraactividad».

Este último inciso, añadido al general donde se contempla el objetivo de conservar la vigencia de los convenios en los procesos de negociación, puede entenderse como un cuestionamiento implícito de la regla legal de ultraactividad limitada –a un año– tras la denuncia del convenio, «impuesta» –en un ejercicio de «heterodirigismo» estatal– por la reforma laboral de 2012 (incluida en el *art. 86.3, párr. 4.º, ET*). El acuerdo refleja la inquietud e inseguridad generada por esta regla, que ha dado lugar a dos dinámicas de interés para nuestro sistema de negociación

colectiva: por un lado –en gran medida–, la regla ha sido neutralizada en las unidades de negociación mediante la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas de ultraactividad ilimitada (que impiden la operatividad de la norma legal); por otro, es conocida la doctrina del Tribunal Supremo –TS– ([Sentencia de 22 de diciembre de 2014, rec. 264/2014](#))

sobre la «contractualización» de las condiciones precedentes –ante la inexistencia de un convenio colectivo de ámbito superior aplicable–; lo que, siendo una solución «para salir del paso» frente al vacío de regulación generado en tales situaciones, abría numerosos interrogantes jurídicos, como la determinación del régimen jurídico aplicable a los trabajadores de nuevo ingreso o la posibilidad de modificar tales condiciones –ya «contractualizadas»– a través de los mecanismos unilaterales de modificación sustancial de condiciones de trabajo (*ex art. 41 ET*). Conviene precisar que la operatividad de la «teoría de la contractualización» ha sido restringida hasta la casi «excepcionalidad» (en virtud, entre otras, de las SSTs de 5 de junio de 2018, [recs. 364/2017 y 427/2017](#); 7 de junio de 2018, [rec. 663/2017](#); 21 de junio de 2018, [rec. 2602/2016](#); 3 de julio de 2018, [rec. 1300/2017](#) y 10 de julio de 2018, [rec. 2730/2016](#)), admitiéndose tan solo en los casos de inexistencia de convenio colectivo de ámbito superior aplicable (lo que genera un «vacío normativo absoluto» –expresión excesiva, pues siempre hay un marco heterónomo estatal de mínimos aplicable–) o, excepcionalmente, cuando el convenio de ámbito superior «no era un verdadero convenio en el que se establecen condiciones de trabajo, sino que se trataba de un convenio cuyo objetivo declarado consistía en regular materias de ordenación común para todo el sector y distribuir competencias normativas reguladoras entre los distintos niveles negociables, sin contemplar en absoluto derechos y obligaciones relevantes que regulaba el convenio que dejó de tener vigencia ([STS de 23 de septiembre de 2015, rec. 209/2014](#)).

4. El nuevo acuerdo incorpora como anexo una serie de acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que –los interlocutores sociales consideran que– deben ser desarrollados en el «ámbito tripartito» con el Gobierno de España. Lo que supone una invitación a las conocidas fórmulas de concertación social en su forma de «legislación negociada». Cada una de las mismas merecería un análisis detallado; aquí solo indicaremos las que se plantean y el enfoque general y alcance que parecen tener.

Las partes firmantes instan a la modificación del artículo 42 del ET para que «garantice las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva»

El objetivo de conservar la vigencia de los convenios en los procesos de negociación puede entenderse como un cuestionamiento implícito de la regla de ultraactividad limitada tras la denuncia del convenio

En el punto I del anexo, las partes firmantes instan a la modificación del artículo 42 del ET, sobre la base de las siguientes consideraciones: comparten que los procesos de «descentralización y externalización productiva», afectados a través de diferentes modelos de subcontratación, «deben ser

procesos fundamentales a la especialización productiva»; en este sentido, consideran que la regulación de estos procesos de descentralización «no debe incentivar una competencia desleal entre empresas ni un deterioro de las condiciones de empleo». Para ello, advierten de la necesidad de una nueva regulación del [artículo 42 del ET](#) que «garantice las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva». Aunque no se diga de manera explícita, parece que los agentes sociales están pensando fundamentalmente en la situación generada por las empresas multiservicios y la degradación de condiciones de trabajo a la que han arrastrado a la mano de obra en determinados sectores de la economía. Resulta necesario que, para empresas funcionalmente muy afines a las fórmulas de interposición en el mercado de trabajo, el marco normativo laboral se dote de un conjunto de reglas para garantizar la igualdad de las condiciones laborales de los –si se nos permite la expresión– «trabajadores subcontratados». Un primer paso para neutralizar la «huida» de los convenios sectoriales por parte de las empresas contratistas (aprovechando la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa que instaurara la reforma laboral de 2012) se dio mediante la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre](#), de contratos del sector público (*cf.* arts. 101.2, 102.3, 202.2, párr. 3.º, y 202.4). En definitiva, se trataría de frenar que el –*a priori* legítimo– uso de estrategias productivas descentralizadas y externalizadas no sirva en realidad para amparar situaciones de *dumping* laboral y de inaplicación de estándares adecuados de tutela.

También los interlocutores instan –punto segundo– a una negociación tripartita sobre medidas destinadas al «mantenimiento del empleo, favoreciendo alternativas al despido en la empresa mediante la adaptación de jornada». Idea que ya –al menos sobre el papel– había presidido reformas de nuestra legislación (el canje de mayor flexibilidad interna a cambio de mayor estabilidad en el empleo), pero que

no arrojó resultados positivos por diversos motivos, entre los que destacan: la falta de priorización legal de las medidas de flexibilidad interna sobre las de flexibilidad externa (de salida) hace que la primera no neutralice a esta última; así como por el propio crecimiento de la flexibilidad en los mecanismos extintivos del contrato de trabajo (la flexibilidad «a la carta» que no contuvo la destrucción masiva de puestos de trabajo). En este sentido, se propone desarrollar:

También los interlocutores instan a una negociación tripartita sobre medidas destinadas al «mantenimiento del empleo, favoreciendo alternativas al despido en la empresa mediante la adaptación de jornada»

una nueva medida dirigida al mantenimiento del empleo en empresas con dificultades económicas, propiciando reducciones temporales de jornada, favoreciendo que el trabajador/a no se vea perjudicado en su protección social ni en su retribución, la empresa mantenga sus plantillas, y se habiliten procesos de formación para una mayor cualificación de las mismas.

Es decir, se hace una llamada a fórmulas que hagan menos traumáticos –en términos sociales– los ajustes laborales en caso de dificultad económica de las empresas, declarando expresamente que

«se trata de evitar despidos, contribuir a la viabilidad de empresas en situación de dificultad, ajustar costes laborales manteniendo el empleo y fomentando la formación para el empleo». También es de interés que se aluda expresamente a la «flexibilidad interna consensuada», pues la propuesta es «promover modelos de flexibilidad interna pactada, frente a la flexibilidad externa, basada en la temporalidad y extinción del contrato, como forma de ajuste al ciclo económico». Es decir, promover la resiliencia del empleo a los cambios del ciclo económico mediante las medidas de flexibilidad interna.

La formación y cualificación profesional se sitúan entre las materias relevantes del acuerdo, instando al poder público a establecer un marco de diálogo para alcanzar un acuerdo en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que contribuya a proporcionar a los trabajadores las competencias, conoci-

mientos y prácticas necesarias para mejorar su cualificación profesional, atendiendo a las necesidades del tejido productivo y para que favorezca la productividad y competitividad de las empresas. Las partes firmantes asumen el compromiso de impulsar una reforma del actual marco legal regulador de la formación y cualificación profesional que, entre otros objetivos: «refuerce el carácter laboral del sistema»; defina con mayor concreción las tareas y funciones que deben realizar los interlocutores sociales, las Administraciones públicas y las entidades de formación; asegure de forma efectiva su financiación y reactualización automática de los excedentes; abra el sistema a nuevos procedimientos de asignación de recursos; aumente la seguridad jurídica de los usuarios del sistema y simplifique los mecanismos de impartición y justificación de las acciones formativas, mejorando así la confianza de las empresas y los trabajadores que participan en el mismo.

El acuerdo se refiere –sin más precisión– a la «actual situación del absentismo en nuestro país», para la que requiere la creación de un observatorio que en el plazo de seis meses, emita un informe a partir del cual se puedan realizar pruebas piloto que puedan mejorar todas las situaciones de absentismo no deseado. Preocupación que inquieta, porque es cierto que hay un repunte del absentismo desde el año 2014 –por su relación anticíclica con la crisis– pero, según los datos disponibles, las tasas de absentismo en España no están por encima de los países de nuestro entorno (*vid. Ayming (2017). Barómetro del absentismo y compromiso de los trabajadores*; un 79 % de los encuestados en España por Ayming –en su 8.º Barómetro– aseguraba no haberse ausentado de su puesto de trabajo ni un solo día, frente al 72 % de los europeos –excluyendo los permisos por maternidad y paternidad–, lo que significa que en España se falta menos a trabajar que en el resto de los países de la Unión Europea), mientras que, en la otra cara de la moneda, los datos de la EPA vienen mostrando una ingente cantidad de horas extra trabajadas no retribuidas y tampoco compensadas con tiempo de descanso. Datos que vienen a desmitificar la propia imagen que tenemos de nuestro país como país con altas tasas de inasistencia al trabajo.

En materia de jubilación, se insta al Gobierno a recuperar un marco legal –suprimido por la reforma laboral de 2012– que permita a los convenios colectivos establecer la extinción del

**Las partes firmantes asumen el
compromiso de impulsar una reforma
del actual marco legal regulador de la
formación y cualificación profesional que
«refuerce el carácter laboral del sistema»**

contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (las cláusulas de «jubilación forzosa»), siempre que el trabajador afectado tenga derecho a la pensión completa de jubilación, con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a objetivos de políticas de empleo. Además, las partes firmantes se comprometen a instar al Gobierno sobre la necesidad de recuperar el contrato de relevo –hasta ahora,

una figura muy poco utilizada, con un marco jurídico inseguro, en cuya reactivación parecen interesados el nuevo Gobierno y algunos sectores productivos– en las condiciones de su puesta en marcha como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

Combatir la brecha salarial de género, afortunadamente, ya está pasando a integrar la agenda del diálogo social, pero todavía no se ha traducido en instrumentos normativos más contundentes. En esta dirección, las partes firmantes del acuerdo instan a desarrollar «medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres» que, al menos, contemplen los siguientes elementos:

- El desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género, y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.

Por último, el acuerdo se refiere a la cuestión relativa a la simplificación de la finalización del contrato de común acuerdo entre las partes, reconociendo la posibilidad de que el trabajador acceda a prestaciones por desempleo; al efecto, se propone un procedimiento arbitral para el inicio de prestaciones, lo que conllevaría la modificación de la normativa relativa a esta modalidad extintiva del contrato de trabajo (que podría eliminar la práctica de connivencia fraudulenta –generadora de notables disfunciones– de simular despidos para permitir al trabajador acceder a las prestaciones por desempleo).

José Antonio Fernández Avilés
Subdirector