

## SUMARIO

1. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014-2016.
  2. INCUMPLIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN EN UN ERE.
  3. FINALIZACIÓN DE UN CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.
  4. CONVENIOS COLECTIVOS
- 

### I. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014-2016.

El Gobierno, mediante el **Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre**, ha aprobado un paquete de medidas que incluye, entre otras, la Estrategia de Activación para el Empleo 2014-2016.

La Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016, se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado. Esta Estrategia se articula alrededor de seis ejes:

- Orientación.
- Formación.
- Oportunidades de empleo.
- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Emprendimiento.
- Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Estos seis ejes permitirán clasificar el conjunto de servicios y programas que se desarrollen para reforzar la activación e inserción de los trabajadores desempleados y permitan mejorar sus capacidades y adaptarlas, de manera dinámica, a las necesidades del sistema productivo.

El conjunto de servicios y programas se orienta a la consecución de objetivos comunes previamente fijados que pueden ser de carácter estratégico o estructural, atendiendo los primeros a las prioridades de cada momento, mientras los segundos buscan la mejora en la atención general a prestar por los Servicios Públicos de Empleo.

Para garantizar la efectividad de las medidas y el cumplimiento de los objetivos propuestos, se ha diseñado un sistema de indicadores que permite medir el grado de cumplimiento alcanzado cada año en los citados objetivos. De esta forma se garantiza su adecuada evaluación.

El único artículo del Real Decreto, incorpora seis puntos:

### MARCO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014-2016

El Gobierno considera que la reforma del mercado de trabajo aprobada en 2012, es una reforma de naturaleza estructural y como tal solo desplegará plenamente sus efectos en el largo plazo. Precisamente por ello, se hace especialmente importante contar con unas políticas de activación eficaces, capaces de reforzar la empleabilidad de los trabajadores y dotarles, así, de herramientas para hacer frente a la situación que atraviesa el mercado de trabajo español.

## **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LAS TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO**

El Gobierno prevé que la mejoría experimentada en el mercado de trabajo, se mantenga en los próximos trimestres, aunque los niveles de desempleo previstos aún son muy elevados, siendo los principales retos el elevado porcentaje de desempleados de larga duración y/o con un nivel de cualificación bajo, la lentitud en salir del desempleo y los problemas específicos de colectivos como son los jóvenes y los mayores de 55 años.

Dentro de este apartado, se analizan las tendencias actuales del mercado de trabajo, clasificando las actividades económicas del siguiente modo:

- a) Actividades sin buenas perspectivas.
- b) Actividades que muestran indicadores positivos.
- c) Actividades que han resistido la crisis y muestran buenas perspectivas.

Por otra parte, se analizan las ocupaciones que presentan mejores perspectivas de empleo y las necesidades formativas, divididas estas últimas en dos categorías: transversales y sectoriales.

## **PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014-2016**

La Estrategia Española de Activación para el Empleo cumple un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo, en lo que se refiere a la intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas Instrumentos: Planes anuales de política de empleo, desarrollos reglamentarios y elementos vertebradores.

Sustituye a la anterior Estrategia Española de Empleo 2012-2014 y tendrá vigencia durante las anualidades 2014 a 2016, sin perjuicio de sus posibles revisiones y mejoras.

Las estrategias individuales y todas las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo en materia de políticas activas de empleo y de intermediación laboral, sin perjuicio de las competencias que les corresponden a las Comunidades Autónomas, se ajustarán a los diez principios rectores que se recogen a continuación:

- De coordinación, colaboración, transparencia, participación activa, mejora y modernización del Sistema Nacional de Empleo.
- De eficacia, servicio a la ciudadanía y orientación a resultados.
- De programación, seguimiento de la gestión y evaluación del resultado de las acciones y del cumplimiento de objetivos.
- De garantía de unidad de acceso y atención a los usuarios.
- De garantía de la igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación en el mercado de trabajo.
- De tratamiento personalizado de los demandantes de empleo.
- De protección ante el desempleo.
- De ajuste y adecuación de las políticas activas de empleo a las necesidades de sus destinatarios y a las del mercado laboral.
- De apertura a la sociedad, facilitando la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados.
- De fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

## **INSTRUMENTOS: PLANES ANUALES DE POLÍTICA DE EMPLEO, DESARROLLOS REGLAMENTARIOS Y ELEMENTOS VERTEBRADORES**

Los Planes Anuales de Política de Empleo son la concreción anual de la Estrategia. Se confeccionarán anualmente, de forma conjunta entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios de Empleo Autonómicos.

La presente Estrategia de Activación para el Empleo diferencia conceptualmente entre programas y servicios, y a su vez, entre aquellos que son comunes o de aplicación para todo el Estado, y los que son propios de cada Comunidad Autónoma y del Servicio Público de Empleo Estatal.

Los servicios serán:

- Servicio de orientación profesional.
- Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas.
- Servicio de formación y cualificación para el empleo.
- Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

La Estrategia cuenta además con elementos vertebradores que refuerzan la capacidad de los agentes del Sistema Nacional de Empleo para alcanzar sus objetivos. Entre otros cabe destacar:

- Programa de buenas prácticas inspirado en el proceso de aprendizaje mutuo europeo.
- Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con Servicios Públicos de Empleo.
- Portal Único de Empleo.
- Puesta en marcha del sistema de información necesario para la implantación de la Garantía Juvenil.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Anualmente se determinará el índice de cumplimiento por parte de cada Comunidad Autónoma de los objetivos estructurales y estratégicos establecidos en los Planes Anuales de Política de Empleo, mediante un sistema exhaustivo de indicadores, que se desarrolló en 2013.

## MARCO PRESUPUESTARIO

Las fuentes de financiación procederán:

- De los Presupuestos Generales del Estado.
- De los recursos propios de las Comunidades Autónomas.
- Del Fondo Social Europeo.

## 2. INCUMPLIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN EN UN ERE.

**El Tribunal Supremo, mediante sentencia de 25 de junio de 2014**, ha desestimado el recurso de casación interpuesto por un sindicato contra la sentencia de la Audiencia Nacional, sobre despido colectivo, confirmando íntegramente la resolución judicial impugnada.

Concretamente, uno de los sindicatos mayoritarios de una empresa interpuso una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional (AN) para solicitar que declarase la nulidad del ERE llevado a cabo por la empresa por incumplir sus obligaciones informativas durante el período de consultas.

Con fecha 10 de junio de 2013, la Sala de lo Social de la AN dictó sentencia desestimando la demanda del sindicato. En la sentencia dicho órgano razona que, efectivamente, la designación genérica de toda la plantilla como potencialmente afectada, no cumple con la exigencia legal y reglamentaria. No obstante, acaba aceptando que, en supuestos como el enjuiciado, quepa afectar inicialmente a toda la plantilla y concretar posteriormente a los trabajadores en atención a la continuidad o no de la actividad a la que estén adscritos, dada la previsibilidad de la disminución de proyectos en ejecución. Añade a ello el dato de que la Memoria presentada en la documentación permitía conocer las cuentas de clientes con alto riesgo de desaparición. Tal circunstancia conduce a la Sala de la AN a entender que la representación social negociadora pudo conocer cuál era el colectivo de trabajadores con mayor potencialidad de afectación.

Contra dicha sentencia, se interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo en el que el único motivo de casación que formula el sindicato sostiene que la empresa no cumplió con sus obligaciones informativas durante el periodo de consultas. En concreto, señala que no se facilitó el detalle de la categoría profesional de los trabajadores afectados ni su desglose por centros de trabajo, provincia o comunidad autónoma.

En su sentencia, el TS reconoce que “efectivamente, la designación genérica de toda la plantilla como potencialmente afectada no cumple con la exigencia legal y reglamentaria”. Y esto es así, puesto que la empresa está obligada a facilitar el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido y, en el caso de que el ERE afecte a más de un centro de trabajo, como en este caso, deberá desglosarse la información por centro de trabajo, provincia y comunidad autónoma.

Así mismo, reconoce en su sentencia que en materia documental la empresa tiene la obligación de facilitar a los representantes de los trabajadores información suficientemente expresiva de las causas de los despidos, de suerte que puedan afrontar el periodo de consultas adecuadamente. Por consiguiente, no todo incumplimiento de las obligaciones de carácter documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva, sino tan sólo aquél que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada.

No obstante, pese a este incumplimiento, el tribunal considera que debe aceptarse que, en casos como éste, es posible afectar inicialmente a toda la plantilla y concretar posteriormente a los trabajadores afectados en función de la previsibilidad de la disminución de los proyectos en ejecución.

Por todo ello, concluye el Supremo, a la hora de declarar o no la nulidad por incumplir alguna obligación en materia documental, lo que debe tenerse en cuenta es si se incumple o no la garantía del derecho a negociar.

### **3. FINALIZACIÓN DE UN CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.**

En las próximas líneas analizamos si es causa lícita de extinción del contrato de trabajo de obra o servicio determinado la previsión de una cláusula que permita su extinción por la empresa si, cuando el contrato se vincula a una contrata, la empresa comitente comunica a la contratista que en la contrata se precisa menos mano de obra.

Es importante destacar que la validez de un contrato de obra o servicio determinado va unida al cumplimiento, como mínimo, de los siguientes requisitos:

- 1) La obra o servicio que constituya su objeto ha de ser de duración incierta y tener una autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad ordinaria en la empresa.
- 2) Que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituyen su objeto.
- 3) En el desarrollo del contrato el trabajador tiene que ser ocupado en la ejecución de la obra o servicio en cuestión y no en tareas diferentes.
- 4) El contrato no puede tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) remite a la negociación colectiva, para establecer la determinación de los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio. Esta remisión implica que este tipo de contratos no se pueden utilizar para tareas o trabajos diferentes de los que marque el convenio colectivo aplicable.

Sobre la admisibilidad de contrato de trabajo de obra o servicio vinculado a una contrata o subcontrata, la actual línea jurisprudencial establece que es totalmente lícito el contrato de obra o servicio con duración limitada a la vigencia de la contrata al afirmar que “aunque pueda cuestionarse la existencia de un contrato de obra o servicio determinado en sentido estricto, no cabe duda que una contrata para la prestación de servicios de seguridad para otra empresa tiene sustantividad y autonomía propia dentro de la esfera de actuación del empresario, de modo que, aunque tal actividad no pudiera incluirse en el artículo 15.1.a) del ET, sí tendría acogida en los apartados 1.b) o 1.c) del artículo 49 del ET.”.

Por tanto, el Tribunal Supremo viene a admitir la validez de la temporalidad del contrato por dos razones:

1. La necesidad empresarial cubierta con el contrato de obra es siempre temporal, con lo que cabe su extinción al amparo del artículo 49.1.b) del ET (por condición resolutoria por causas consignadas en el contrato) o en virtud de un término atípico del artículo 49.1.c) del ET.
2. Porque existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa, lo que permite la formalización de contratos de trabajo temporales de obra o servicio, vinculados a la existencia de una contrata o concesión administrativa.

Por tanto, es válido el contrato de trabajo de servicio determinado cuya duración sea coetánea con la vigencia de una contrata, siempre y cuando la finalización de la misma sea por causa distinta a la voluntad empresarial. Por esta razón, se niega la posibilidad de que antes de finalizar la obra o servicio pactado se ponga fin con el fundamento de la existencia de un acuerdo que ponga fin a la contrata, ni por la finalización anticipada de la contrata por decisión unilateral de la empresa contratista o encargada.

Para el TS, en los supuestos en que la obra o servicio pueda irse extinguiendo paulatinamente, se debe aceptar, como prueba suficiente de la extinción de los contratos de trabajo, la prueba de la finalización paulatina y natural de la obra o servicio sobre la que el contrato se articuló, siempre que no se acredite la concurrencia de fraude relacionado con dicha finalización.

No es válido el cese del trabajador si la contrata finaliza por mera voluntad del contratista. Por ello no se podrá invocar, como causa de extinción del contrato, la finalización de la contrata en los siguientes supuestos:

- a) Si el contratista denuncia el vencimiento del término de la contrata o si el cese de la contrata es debido a la voluntad de la empresa contratista.
- b) Si la contrata termina por causa imputable al contratista.
- c) Si la contrata termina por acuerdo del empresario principal y el contratista.

Es decir, el empresario no puede extinguir la relación laboral antes de la finalización pactada, sino existe tal previsión al respecto en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, dado que si fuese así se dejaría al arbitrio de uno de los contratantes la apreciación de la validez y el cumplimiento del contrato. En esta modalidad se puede pactar un plazo resolutorio determinado o indeterminado, según las circunstancias de la obra o servicio a ejecutar o de la concesión obtenida, pero lo que no es posible es que el contrato determine ese plazo resolutorio en contra de la naturaleza del mismo. Por ello, mientras subsista la necesidad temporal de empleados, mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de éste continúa, al no haber vencido el plazo pactado para su duración.

#### 4. CONVENIOS COLECTIVOS.

##### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2014.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Minería.	AC	BOE 18/08/2014
Transporte de viajeros por carretera.	AC	BOE 18/08/2014
Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.	CC	BOE 19/08/2014
Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales.	CC	BOE 21/08/2014
Transporte Aéreo.	AC	BOE 22/08/2014
Oficinas de farmacia.	AC	BOE 5/09/2014

##### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2014.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Instalación de piedra y mármol.	CE	BOP 11/09/2014
Álava	Comercio textil.	CC	BOTHA 10/09/2014
Alicante	Industria, servicios y tecnologías del sector del metal.	CE	BOP 18/08/2014
Asturias	Derivados del cemento.	CC	BOPA 28/08/2014
	Madera.	AC	BOPA 2/09/2014
	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOPA 3/09/2014
Barcelona	Empresas estibadoras portuarias.	CC	BOP 19/08/2014
	Comercio del metal.	RS	BOP 20/08/2014
	Campings y ciudades de vacaciones.	CC	BOP 28/08/2014
	Comercio de la piel.	CC	BOP 28/08/2014
Cádiz	Mayoristas de frutas y hortalizas de Mercajerez.	RS	BOP 18/08/2014
Cantabria	Empleados de fincas urbanas.	CC	BOC 19/08/2014
Córdoba	Derivados del cemento.	CC	BOP 19/08/2014
Comunidad Valenciana	Comercio minorista de carnicería-charcutería.	RS	DOCV 21/08/2014
	Derivados del cemento.	CC	DOCV 22/08/2014
	Empleados de fincas urbanas.	EX	DOCV 26/08/2014
	Servicios de la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios.	CC	DOCV 1/09/2014
Extremadura	Industrias vinícolas, alcohólicas y sus derivados.	CC	DOE 27/08/2014
Illes Balears	Transporte de viajeros por carretera.	AC	BOIB 9/09/2014
La Rioja	Industrias vinícolas y alcohólicas.	RS	BOR 5/09/2014
	Residencias privadas de personas mayores.	RS	BOR 5/09/2014
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP 5/09/2014

Madrid	Limpieza pública viaria.	CC	BOCM	30/08/2014
	Campo.	RS	BOCM	1/09/2014
	Oficinas de importación y exportación.	RS	BOCM	2/09/2014
	Derivados del cemento.	CC	BOCM	6/09/2014
	Limpieza de contenedores herméticos.	CC	BOCM	6/09/2014
Málaga	Automoción.	CC	BOP	26/08/2014
Navarra	Comercio de ganadería.	CC	BON	29/08/2014
	Comercio del metal.	AC	BON	2/09/2014
Palencia	Comercio en general.	AC	BOP	20/08/2014
	Industrias Siderometalúrgicas.	AC	BOP	22/08/2014
	Comercio del metal.	AC	BOP	27/08/2014
Salamanca	Piscinas e instalaciones deportivas.	CE	BOP	19/08/2014
Santa Cruz	Limpieza de aviones.	AC	BOP	29/08/2014
Toledo	Campo.	CC	BOP	18/08/2014
Valencia	Comercio de actividades diversas.	RS	BOP	3/09/2014
Zaragoza	Comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares.	CC	BOP	12/09/2014

AC: Acuerdo

DE: Denuncia

NU: Nulidad

CA: Calendario laboral

ED: Edicto

PA: Pacto

CC: Convenio Colectivo

EX: Extensión

PR: Prórroga

IM: Impugnación

RS: Revisión salarial

CE: Corrección errores

LA: Laudo

SE: Sentencia