

laboral

1-2012
Enero, 2012

II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014

En el presente documento de Novedades se recogen los aspectos más relevantes del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito en fecha 25 de enero de 2012, entre las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

1. INTRODUCCIÓN

Los agentes sociales han suscrito en fecha 25 de enero de 2012 el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que pretende proporcionar los criterios y parámetros para el desarrollo de la negociación colectiva para los años 2012, 2013 y 2014.

Dicho acuerdo, que cuenta con un carácter orientador y no tiene valor normativo, se encuentra marcado por la situación económica actual, buscando como uno de sus objetivos, la moderación salarial. Asimismo, como principal novedad, propone el establecimiento de una serie de nuevos mecanismos de flexibilidad interna con el objeto de facilitar la adaptación de las empresas y la mejora de su competitividad.

2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las partes firmantes apuestan por una descentralización “controlada” de la negociación colectiva, y en tal sentido proponen que los convenios colectivos sectoriales propicien la negociación en la empresa en materia de jornada, funciones y salarios, por ser el ámbito más adecuado para su configuración, y ello sin perjuicio de otras alternativas como los acuerdos o pactos de empresa.

Igualmente, se destaca la importancia de preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, en tanto que próximos a las empresas, potencien la flexibilidad para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y favorecer la estabilidad del empleo y la calidad del mismo.

3. CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL

Las Organizaciones signatarias acuerdan que los salarios negociados en los tres próximos años (2012, 2013 y 2014) deberían comportarse de acuerdo con las siguientes directrices:

- Se fija para 2012 un aumento de los salarios que no debería exceder el 0,5 %, con una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio, concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general nacional de diciembre sobre el objetivo del Banco Central Europeo (2 %).

En el caso de que la tasa española superase la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro se tomaría esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría de una vez.

Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre supera en un 10 % al precio medio del mismo mes de diciembre anterior, para calcular el exceso se tomarán los indicadores de inflación excluyendo los carburantes y combustibles.

Respetando la autonomía de las partes para los convenios que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial vigentes para los próximos tres años, las partes proponen a los negociadores tener en cuenta la incidencia de estas cláusulas sobre el crecimiento salarial total, para que sea acorde con el objetivo de moderación salarial.

- El aumento de los salarios para 2013 no debe exceder del 0,6 %, con una cláusula de actualización en las mismas condiciones que para 2012.
- En el año 2014, el aumento de los salarios dependerá del ritmo de la actividad económica, de conformidad con los siguientes criterios:
 - Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1 %, el aumento salarial no excederá el 0,6 %.
 - Si el incremento del PIB a precios constantes es superior al 1 % e inferior al 2%, el incremento salarial no excederá el 1 %.
 - Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o sobrepasa el 2 %, el aumento no excederá el 1,5 %.

Los convenios deberán incluir componentes de actualización de salarios basados en la evolución de indicadores económicos (variables) asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad). Preferentemente, los incrementos se integrarán en la parte variable, que debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial.

Todos los incrementos salariales pactados para 2014 se incrementarán en el 50% del resultado de aplicar la cláusula de actualización acordada para 2012 y 2013. En caso de no haberse pactado componente adicional de salario variable, se aplicará la cláusula en el 100% de su resultado.

4. FLEXIBILIDAD INTERNA

Las Organizaciones firmantes consideran que los convenios colectivos deben incorporar como contenido mínimo medidas de flexibilidad interna, muy especialmente que operen en periodos temporales limitados para hacer frente a las circunstancias coyunturales, como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y favorecer la estabilidad del empleo y la calidad del mismo. Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación de la flexibilidad interna a nivel empresarial, por ser el ámbito más adecuado para su configuración.

Se considera que el convenio colectivo es el instrumento adecuado para ordenar el uso flexible en la empresa del tiempo de trabajo y movilidad funcional. Por ello los convenios colectivos deberán, como contenido mínimo, regular criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y periodos de referencia para la movilidad funcional y distribución irregular de la jornada en la empresa.

Asimismo deberán preverse los procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la representación de los trabajadores, la intervención, en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias, y las previsiones para la solución ágil en los supuestos de bloqueo de los periodos de consulta y negociación.

La flexibilidad interna, según el Acuerdo, cuenta con tres conceptos sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario.

4.1 Tiempo de trabajo y movilidad funcional

Respecto al tiempo de trabajo y movilidad funcional, las partes distinguen dos niveles:

■ Flexibilidad ordinaria:

El contenido mínimo de los convenios debiera fijar el cómputo anual y la distribución irregular del **tiempo de trabajo**. Las principales previsiones en materia de tiempo de trabajo son las siguientes:

- La distribución irregular pasa a configurar un principio general que pretende evitar las horas extraordinarias o la contratación temporal, y en este sentido los convenios debieran facilitar que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria aplicable, afectando a la jornada máxima mensual, semanal e incluso diaria (respetando los límites del Estatuto de los Trabajadores).
- Asimismo, los convenios deberán posibilitar que el empresario disponga de una bolsa de cinco días (40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual.

- Los convenios sectoriales, muy especialmente provinciales, deben fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo sin perjuicio de promover una adaptación a nivel de empresa de lo pactado en el sector, con participación de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan la representación a una comisión designada.
- Los convenios colectivos, muy especialmente de empresa, deberán promover la racionalización de los horarios para mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.
- La flexibilidad debe de ir acompañada de garantías y seguridad que permitan compatibilizar trabajo y conciliación.

Respecto a la **movilidad funcional** el Acuerdo recoge que se deben promover (i) los sistemas de clasificación mediante grupos profesionales y divisiones funcionales concretando los procesos de adaptación, en los casos en que siga rigiendo el sistema de categorías profesionales, (ii) la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad y adaptación, fijando fórmulas ágiles, y sin 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 considerando, por tanto, la categoría profesional a tales efectos) y (iii) el análisis de la polivalencia funcional y sus implicaciones retributivas en el seno de los convenios y acuerdos de empresa.

■ **Flexibilidad extraordinaria:**

En relación con el **tiempo de trabajo** se establece que la negociación colectiva debiera aportar criterios para que los empresarios puedan responder a necesidades temporales de flexibilidad, mediante la alteración de las regulaciones del tiempo de trabajo.

Así, se deberían contemplar medidas aplicables cuando existan fundadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (definidas conforme al art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores), de forma que el empresario pueda alterar el tiempo de trabajo distribuyendo la jornada irregular más allá de los límites mencionados en el apartado precedente o modificando el calendario anual por encima de la bolsa de horas a la que se ha aludido previamente, sin que en ningún caso se pueda aumentar la jornada anual aplicable.

En tales casos procedería la comunicación a la representación de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad, salvo que el empresario acreditara que el propio cumplimiento le impide atender las necesidades previstas. En caso de desacuerdo deberá intervenir la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje. De ser necesaria la alteración durante el resto del Convenio deberá seguirse el procedimiento de modificación sustancial del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la **movilidad funcional**, se introducen criterios para que los convenios permitan un mayor nivel de flexibilidad que el indicado en el apartado anterior, con base en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (ex art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores). En dicho escenario, se prevé la posibilidad de realización de funciones distintas de las propias del grupo profesional durante el tiempo que sea necesario, que no puede exceder de seis meses en un año u ocho meses en dos años. También en este supuesto procede informar a la representación de los trabajadores con la máxima celeridad, la intervención de la Comisión Paritaria en caso de desacuerdo y, en su caso, de los servicios de mediación y arbitraje.

La movilidad respetará los derechos que sean de aplicación respecto a las nuevas funciones salvo que sean inferiores, caso en el que se mantendrá la retribución de origen, no propiciará extinciones por ineptitud sobrevenida, y seguirán operando las cláusulas de ascenso y retributivas del Estatuto de los Trabajadores.

Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado se estará a lo acordado entre las partes y, en su defecto, al art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4.2 Flexibilidad en materia salarial

Las partes consideran conveniente que las estructuras salariales cuenten con complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa, sustituyendo otros conceptos obsoletos y desvinculados de criterios de productividad.

Nuevamente se valora la negociación colectiva como el instrumento idóneo para la definición y criterios de una estructura salarial adecuada a la realidad sectorial y de empresa. Para la definición de los conceptos variables deben tomarse criterios de objetividad y claridad, delimitar los porcentajes de retribución variable sobre la total, los derechos de información y participación de la representación de los trabajadores y las realidades propias de cada sector y empresa.

5. INAPLICACIÓN NEGOCIADA EN LA EMPRESA DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

Ante la situación económica y de empleo, se valora la conveniencia de incluir cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones laborales, que puedan evitar los expedientes de regulación de empleo temporales y extintivos, sin perjuicio de los mecanismos ya vigentes de modificación sustancial de condiciones colectivas y de inaplicación del régimen salarial. En concreto se mencionan: (i) horario y distribución de la jornada, (ii) régimen de trabajo a turnos, (iii) sistema de remuneración, (iv) sistema de trabajo y de rendimiento, y (v) funciones.

Las causas que justifiquen la inaplicación temporal de las anteriores condiciones y del régimen salarial deben estar recogidas en el propio convenio colectivo, pudiendo contemplar entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos o cuando la situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas por la aplicación de lo pactado en convenio. Se destaca la conveniencia de que se defina con carácter previo por las partes los referentes cuantitativos (porcentual u otros) que determinen la activación de la inaplicación.

La inaplicación sólo podrá darse si hay acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El acuerdo de inaplicación no podrá producir un vacío de regulación, sino que deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio.

Si el periodo de consultas, cuyo plazo marcará el convenio, concluye sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria y si persiste el desacuerdo las partes podrán recurrir a un sistema de solución de conflictos.

La duración de la medida no podrá exceder el periodo de vigencia del convenio y, en cualquier caso, no podrá superar los tres años.

6. OTROS ASPECTOS

El acuerdo aborda igualmente otras materias como son las modalidades contractuales, la subcontratación, formación y clasificación profesional, el teletrabajo, las reestructuraciones, o los derechos de información, consulta y participación de la representación de los trabajadores que resumimos muy brevemente.

- En relación con el **empleo y las modalidades contractuales**, se insiste en la promoción de la contratación indefinida, el uso adecuado de modalidades temporales, la posibilidad y, en su caso, conveniencia, de que los convenios regulen el volumen de temporalidad, el fomento de la contratación de jóvenes y el seguimiento del cumplimiento de los objetivos de los contratos formativos, el recurso a los contratos a tiempo parcial frente a la contratación temporal y las horas extraordinarias, la jubilación parcial, el contrato de relevo como instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y rejuvenecimiento de plantillas, o el mantenimiento de posibilidades de jubilaciones anticipadas, prejubilaciones y el desarrollo en el marco de la negociación colectiva de cláusulas de jubilación obligatoria.
- Respecto a la **subcontratación de servicios** se insiste en la necesidad de que la negociación colectiva recoja los mecanismos de coordinación e información a la representación de los trabajadores de las empresas principales y empresas contratistas.
- Las partes reconocen la importancia de la **formación** y el desarrollo de las competencias profesionales y han acordado mantener la prórroga de la vigencia del IV Acuerdo Nacional de Formación y formalizar, en el plazo de seis meses, el V Acuerdo de Formación.

- Los interlocutores sociales reconocen el **teletrabajo** como un medio de modernización de la organización del trabajo, así como la conveniencia de regular aspectos tales como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones o la formación.
- Se insiste en que la negociación colectiva proporcione los mecanismos que permitan la adopción de medidas alternativas frente a **reestructuraciones** que afecten al empleo, primando la flexibilidad interna y potenciando el uso de las regulaciones de empleo temporales y de suspensión como instrumentos para abordar las situaciones coyunturales y el mantenimiento del empleo.
- Se destaca la negociación colectiva como mecanismo de concreción y desarrollo de los derechos de **información, consulta y participación** de la representación de los trabajadores.

La presente Reseña contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica.

© Enero 2012. J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.