



CGT

SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

BOLETÍN

**INFORME
SOBRE
EL II ACUERDO
PARA EL
EMPLEO
Y LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
(II AENC)**

INFORMATIVO

Nº 134

FEBRERO 2012

ÍNDICE

**Informe del GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
sobre el II AENC suscrito por CCOO-UGT-CEOE-CEPYME 1**

Comunicado del S.P. del Comité Confederal 21

BOE del 6 de febrero del 2012. Texto del II AENC..... 23

**Informe sobre el II Acuerdo para el empleo y la
negociación colectiva 2012, 2013 y 2014
suscrito por CEOE-CEPYME-CCOO-UGT**

I. Introducción. II. Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna. III. Empleo, formación, teletrabajo, reestructuraciones y derechos de información. IV. Criterios de materia salarial, límite a las rentas de los trabajadores y desvinculación de los parámetros de incremento del coste de la vida. V. Inaplicación en la empresa de las condiciones del sector. VI. Naturaleza jurídica del acuerdo suscrito y los ámbitos del mismo.

El presente texto trata de ser un análisis de urgencia del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012,2013 y 2014, que fue inicialmente suscrito en fecha 25 de Enero de 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado en fecha 6 de Febrero de 2012 (en adelante II AENC) y el mantenimiento o modificación de sus contenidos, en relación con la reforma aprobada por medio del RDL 3/2012.

La estructura de dicho Acuerdo es una Introducción, un primer capítulo dedicado a la negociación colectiva, un segundo capítulo dedicado al empleo y aspectos relacionados con el mismo, un tercer capítulo que trata la inaplicación negociada de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, y un último capítulo dedicado a la naturaleza jurídica del acuerdo suscrito.

Se mantendrá dicha estructura en el análisis a realizar del mismo **y se incluye una referencia de actualidad a la influencia del Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, la reforma laboral recientemente aprobada que implementa el absoluto unilateralismo en las relaciones laborales.

I. Introducción.-

El presente II AENC se inserta en un contexto de recortes sociales, de traslación de las consecuencias y efectos económicos de la deuda a los trabajadores y, en especial, mediante el recorte de todo aquello que conforma salario indirecto y forman parte de los derechos sociales vinculados a la propia naturaleza como personas, la educación, la sanidad, la atención a la dependencia, los servicios básicos como el agua, las infraestructuras y los servicios de transporte, o cualquier servicio que prestan las instituciones públicas como el acceso a los tribunales de justicia y el beneficio de justicia gratuita, o la asignación de prestaciones sociales a las que se tiene derecho.

Existe un consenso común de encontrarnos en un contexto de crisis, especialmente vinculada al sector financiero de la economía, y en el estado español al sector inmobiliario y los sectores que conforman el conjunto de la actividad denominada como "*del ladrillo*" y vinculada a la construcción de viviendas y de grandes infraestructuras públicas.

En ese contexto se han producido distintas reformas laborales, algunas pactadas con los sindicatos mayoritarios, como **la reforma de las pensiones (posterior Ley 27/2011)** y los recortes realizados en las prestaciones de las mismas, y otras impuestas, como el **Real Decreto-ley 8/2010 (recorte de los funcionarios y empleados públicos, pensiones y de distintas prestaciones)**, **Real Decreto-ley 10/2010 (reforma laboral de 2010)** o el **Real Decreto-ley 7/2011, de reforma de la negociación colectiva.**

La introducción del II AENC hace un recorrido por la actual situación de crisis, sin que se haga un análisis de la actuación y responsabilidad del sector financiero, de la actuación pública y privada en relación tanto a la financiación pública de las entidades financieras como de las dificultades de acceso a la financiación de las instituciones públicas.

Tampoco se hace un análisis del comportamiento de determinados sectores empresariales vinculados al *sector del ladrillo*, y de las infraestructuras basadas en el dinero público, recaudado fundamentalmente de las rentas del trabajo.

Por último, no aparece referencia alguna a la situación fiscal, y de la carencia de reforma alguna en dicho sentido, y se obvia tanto las prácticas de huida a paraísos fiscales, como de economía sumergida, eludiendo la actuación sobre los ingresos en cuanto a las propias necesidades estatales y públicas.

Así, la reforma de la negociación colectiva realizada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio básicamente reformaba la estructura de la negociación colectiva, limitaba la ultraactividad normativa de los convenios temporalmente, establecía remisión a mediaciones y arbitrajes, imponía una mayor flexibilidad interna avanzando en la línea desreguladora de la previa reforma laboral, respecto de la inaplicación de lo regulado en convenio colectivo, sindicalizaba la negociación colectiva situando la prioridad negociadora en las representaciones sindicales frente a la unitaria y ampliaba las funciones de las Comisiones Paritarias convirtiéndolas en unas comisiones negociadoras permanentes.

Dicha reforma fue contestada públicamente por los sindicatos mayoritarios que se opusieron a la misma tanto por su imposición frente al diálogo social o al sindicalismo de concertación, como por su contenido.

Si embargo, como veremos más adelante, estas materias han sido aceptadas en el actual Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 e introducidas en su contenido.

En igual sentido, dichos contenidos han sido profundizados y ampliamente desbordados en la reforma laboral aprobada por el RDI 3/2012, pero que mantienen la misma finalidad, el configurar las relaciones laborales en términos unilaterales y de autodisposición del empresario, configurando el derecho laboral en un derecho tuitivo y protector de los beneficios y de la productividad empresarial, ligándose ésta última especialmente a la competencia basada en el coste del factor trabajo.

II. Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna.

En primer lugar se asume lo establecido por la propia reforma laboral por medio del Real Decreto-ley 7/2011 en cuanto a **la centralidad otorgada al convenio de empresa, y que configura la denominada descentralización productiva.**

No se trata de establecer un ámbito más cercano a los trabajadores y trabajadoras para que tengan un mayor poder de decisión sobre sus condiciones de trabajo, o incluso que éstas se adecuen más al ámbito en que deben aplicarse como sostiene la propaganda de la reforma laboral aprobada y del propio acuerdo, pues dicha realidad se podría obtener mediante el establecimiento de mínimos indisponibles en la configuración legal (Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo) y regulación convencional sectorial, y una aplicación adaptada a cada espacio más cercano de aplicación, sino que **se trata de desregular las condiciones de trabajo y permitir la competencia entre empresas con esas condiciones.**

Así, si bien el acuerdo establece que dicha descentralización debe ser negociada por los agentes sociales, se recoge textualmente "(...) *la estructura de la negociación colectiva apostando por la descentralización*" debiendo los convenios de ámbito estatal y autonómico.

Recordamos las palabras escritas como valoración por CCOO y UGT del RD-Ley 7/2011 y que establecían "*La apuesta en materia de estructura y concurrencia del RD-Ley va a generar un grave quebranto para la cohesión de las empresas del sector al facultar a éstas a que compitan en debilitar las condiciones de trabajo de sus respectivos trabajadores*".

Esa es la estructura pactada y a lo que va a conducir la descentralización pactada en el acuerdo que asume el monopolio del convenio colectivo de empresa **sin conservar un mínimo sectorial del que partir como suelo negociador del que partir.**

Es decir, las posibilidades establecidas normativamente por la reforma de RD-ley 7/2011, de bloqueo de dicha descentralización mediante el acuerdo interprofesional sectorial o autonómico de frenar o limitar dicha descentralización es negada por los propios sindicatos que asumen dicha competencia de precios entre trabajadores.

Dicha estructura ha sido ampliamente superada con la reciente reforma aprobada por el Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11 de febrero de 2012), la cual ha **establecido la prioridad del convenio de empresa** con un nuevo artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 (*acuerdos que ahora podrán ampliar y no limitar dicha prioridad, en cuanto a las materias prioritarias*).

El acuerdo suscrito entre empresarios (CEOE y CEPYME) y sindicatos (UGT y CCOO) había pactado igualmente la Flexibilidad interna en el seno de las empresas, sobre las materias que consideraron sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario, si bien, de forma "negociada", o al menos formalmente bajo un proceso negociador con las representaciones sindicales o las creadas *exproceso* para tal fin.

Así, se establecía una Flexibilidad ordinaria que podía afectar a cada una de dichas tres materias.

La Flexibilidad Ordinaria de tiempo de trabajo introducía el principio general de la distribución irregular de la jornada anual de trabajo, supuestamente para evitar las horas extraordinarias o la contratación temporal, si bien, no se establece ninguna condición o consecuencia, por si

dicha distribución irregular convive conjuntamente con las horas extraordinarias o con unas tasa de contratación temporal elevadas.

En concreto, y superando además el 5% de jornada a distribuir en ausencia de pacto, establecido por el RD-ley 7/2011, que establecía como contenido mínimo de los convenios, **se pacta que los convenios colectivos deben facilitar que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10%.**

Igualmente deberán posibilitar por medio de los convenios colectivos que se ponga al servicio del empresario una bolsa de 5 días (o 40 horas) al año, que podrá alterar en la distribución prevista del calendario anual.

Si bien se hacen múltiples referencias a la negociación de la flexibilidad, en la medida en que no se acotan medidas de protección de los propios puestos de trabajo, ni estructuras de representación de los trabajadores en el seno de cada unidad negociadora, no deja de tratarse de una referencia meramente formal, en la que el empresario recuperando un poder unilateral absoluto propone a la parte social que carece de posibilidad alguna de contrapoder o de oposición.

Por último, se invoca que la flexibilidad debe ir acompañada de garantías y seguridad que permitan compatibilizar tiempo de trabajo y conciliación, sin que de dicha compatibilización tenga establecidos mínimos ni compromiso alguno concreto.

En cuanto a la **Flexibilidad Ordinaria Interna sobre movilidad funcional**, se establece el compromiso de promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales eliminando las categorías profesionales, algo que ha sido plenamente establecido por el referido RDI 3/2012 (art. 8 que modifica el artículo 22 ET), en clara sintonía en dicha materia.

Se acuerda implementar la movilidad funcional, es decir, se amplían las funciones al pasar de categorías a grupos profesionales, y además, se flexibilizan en mayor medida la movilidad entre grupos, mediante la invocación de fijar "(...) fórmulas ágiles de movilidad funcional".

Se ha pactado igualmente una **Flexibilidad Extraordinaria Temporal** tanto para tiempo de trabajo, como para movilidad funcional y para materia salarial.

Respecto del **tiempo de trabajo** se acuerda que los convenios colectivos contemplen medidas de mayor flexibilidad cuando el empresario necesite distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo por encima del porcentaje establecido anteriormente (10%).

Para la aplicación de ésta "*mayor flexibilidad*" se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, en lo que abre la puerta a la que ya iniciaba el artículo 41.4 ET y que la actual reforma¹ ha establecido como cláusula de descuelgue de convenio propio y ajeno, remitiendo, ante la falta de acuerdo a la Comisión Paritaria y los servicios de mediación y arbitraje.

Únicamente se fijaba como límite la jornada anual que no puede ser ampliada, conforme al pacto, y que la reforma laboral ha ampliado permitiendo también su inaplicación.

Se ha pactado igualmente una **Flexibilidad Extraordinaria Funcional** incitando a que los convenios colectivos "*(...)consideren un mayor nivel de flexibilidad que de respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional de las señaladas anteriormente*".

Se anuda dicha mayor flexibilidad a las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, durante 6 meses u ocho meses en un periodo de dos años, aunque se abre la posibilidad de superar dicho periodo, si bien deberá regirse bien por acuerdo entre las partes o por las reglas del artículo 41 ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo).

Igualmente, para el caso de no acuerdo, se remite a la intervención bien de la Comisión Paritaria o los servicios de mediación y arbitraje.

Dentro de la Flexibilidad Extraordinaria Temporal, se regula la **materia salarial, ligando las estructuras salariales a la situación y resultados de la empresa** por medio de complementos variables, avanzando en lo que

¹ Artículo 14 del RDI 3/2012.

es una clara demanda empresarial, anudar los salarios a criterios de productividad y eliminando cualquier tipo de relación con el incremento del coste de la vida y el mantenimiento para los trabajadores y trabajadoras del nivel adquisitivo.

En relación con la implementación de dicha fórmula salarial, se recuerda de nuevo la posibilidad de cláusula de **descuelgue salarial** como fórmula que posibilite dicha implantación.

Se establecen como criterios para dichos conceptos variables los de objetividad y claridad, la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total, los derechos de información y participación en la empresa de los representantes y las circunstancias de cada sector o empresa, pero sin fijar límites a la misma, ni compromisos concretos sobre dichas materias.

Respecto a los conceptos variables, que claramente se establece que "(...) *preferentemente ligados a la evolución de la productividad y resultados de la empresa...*" se acuerda respecto de su actualización periódica valorar la conveniencia de su modificación por los negociadores, si procede, si bien, se pacta que el empresario siempre podrá acudir a modificar los vigentes bien por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo bien por la cláusula de descuelgue.

En los previos momentos en los cuáles los sindicatos ahora firmantes llamaban a oponerse y a la movilización frente a la reforma de la negociación colectiva (realizada por el PSOE por medio del RDI 7/2011), sostenían en su valoración conjunta de ésta, que *"La reforma emprendida hace una apuesta decidida por la flexibilidad interna de las empresas mejorando las expectativas empresariales a disponer de un mayor margen de actuación discrecional en materias como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, sin mejorar la posición de los representantes de los trabajadores en cuanto a la participación en estas decisiones de flexibilidad interna, lo que constituye un desequilibrio más a favor del empresario en las relaciones laborales"*.

La reforma realizada por el RD-ley 3/2012, en línea con lo inicialmente admitido por los sindicatos en el II AENC, y que se ha desarrollado precedentemente, ha ampliado las materias, sobre las **que permite una**

inaplicación general de las condiciones del convenio colectivo de aplicación, no sólo de sector sino de la propia empresa conforme al nuevo redactado del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (en línea con lo suscrito en el capítulo IV del II AENC).

Dicho artículo permite la modificación de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, y mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

Dichas modificaciones se pueden imponer, mientras se mantenga en vigor el convenio que se inaplica (sin límite temporal).

III. Empleo, formación, teletrabajo, reestructuraciones y derechos de información.

III.I. Empleo y contratación.

Se establece con carácter genérico el carácter prioritario del objetivo de mantenimiento y recuperación del empleo, y además, tratando de incidir en su temporalidad.

Así, se fijan como objetivos fundamentales que deben guiar la negociación colectiva en la presente materia:

- 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 de las empresas y la seguridad para los trabajadores.
- Estableciendo marcos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, adaptándose las circunstancias.
- Cumplir los principios de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y condiciones de trabajo y en la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar instrumentos de información y análisis para favorecer la adaptación a los cambios productivos.

- Desarrollo de las competencias y la cualificación profesional.
- Incidir las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo.

Respecto de dichos objetivos, en cuanto a la materia de Empleo y Contratación se han acordado distintas cuestiones en el II AENC.

Se acuerda la promoción de la contratación indefinida, fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma que las necesidades permanentes se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales con contratos temporales causales, así como potenciar los contratos fijos discontinuos para actividades discontinuas o estacionales.

Se analiza la conveniencia de que en el ámbito del convenio, se negocie la posibilidad y conveniencia de determinar el volumen global de contrataciones temporales, sin que se fije límite concreto alguno, ni de volumen, ni de tasa de temporalidad, ni de control del fraude ni de consecuencia alguna en caso de incumplimiento de dichas medidas y de actuar contra los objetivos suscritos.

Se anuncia en línea con el afamado principio de *flexiseguridad*, que se deben articular instrumentos de equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, y recordemos que es un documento pactado entre sindicatos más representativos a nivel estatal (CCOO y UGT) y empresarios (CEOE y CEPYME).

Así, en materia de negociación colectiva se acuerda que ésta debería "(...) *establecer dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos*", "(...) *propiciar medidas incentivadoras de la contratación de jóvenes*" o "(...) *informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas*".

Pese a la precarización que conlleva, al importante sesgo de género en su aplicación real y a que no asegura estabilidad, ni atiende a necesidades de prestación laboral parcial, sino que permite convertir el factor trabajo gestionado en cómputo de horas, de coste fijo en coste variable, se acuerda que el contrato a tiempo parcial indefinido "(...) *puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas*".

También se acuerda que se debe seguir utilizando la jubilación parcial y el contrato de relevo, obviando las últimas reformas producidas que limitan tal posibilidad y que han restado derechos a dicha figura, alguna de ellas tras la Ley 27/2011, producto del diálogo social de quienes remiten ahora a ésta.

III.II. Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo.

Se establece como acuerdos en materia de Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo el que se *“facilite la 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”* (con expresa remisión al artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores), que se *“facilite la información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores de los contratos de puesta a disposición con las ETT”* que también supone un deber legal, y el *“informe a los trabajadores de los medios de coordinación”* del artículo 24 LPRL y desarrollado por el RD 171/2004, y posteriormente se hace expresa referencia a la información que viene establecida en el artículo 42, 44 y 64 del ET.

Ninguna medida concreta se establece para evitar la utilización de la sucesión de empresas o de la externalización de actividades bien para reducir el empleo ligado a una concreta actividad, o para la propia precarización, eludiendo convenios de empresa o derivando hacia relaciones más precarias, sin representación sindical y en posiciones de mayor debilidad para los trabajadores y trabajadoras.

Únicamente se concluye con un respeto a la legalidad vigente al concordar *“(…) 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”*.

Mientras que en la flexibilidad si se fijan porcentajes, bolsas de horas y, en definitiva, medidas concretas, o se acuerdan instituciones como la flexibilidad interna extraordinaria o la distribución irregular de la jornada como regla general, ninguna concreta medida se acuerda en lo que se supone es la máxima prioridad, favorecer la contratación, la empleabilidad, y la estabilidad en el empleo.

III.III. Formación y clasificación profesional.

Respecto de la formación y la clasificación profesional prorrogan el IV Acuerdo Nacional de Formación y se emplazan a formalizar el V Acuerdo.

Se fijan determinados objetivos para la negociación colectiva respecto de cuestiones de formación, generación de instrumentos que evalúen y desarrollen la formación, negociar derechos y obligaciones sobre la formación, desarrollo de la formación teórica del contrato para la formación y el aprendizaje, referencias formativas en relación a la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras y con acuerdos de tan poca o ninguna efectividad real como "(...) *La mejora de la calidad de las acciones formativas, y de la eficiencia de los fondos destinados a la formación*".

III.IV. Teletrabajo. Reestructuraciones. Observatorios.

Respecto del teletrabajo, una constante sobre el papel, que tiene referentes de aplicación en acuerdos interconfederales previos, así como en acuerdos a nivel de diálogo social comunitario, lo único que se realiza es partiendo de la base de que se trata de un "(...) *medio de modernizar la organización del trabajo*", fijando el carácter voluntario y reversible para ambas partes, la igualdad de derechos y la conveniencia de regular aspectos tales como la privacidad, las instalaciones, etc.

Es decir, más allá de su invocación, no se recoge elemento alguno novedoso, ni garantista respecto de tal figura, ni respecto de los medios de trabajo, derechos sindicales aplicables, control de materias laborales, etc.

De los procesos de reestructuración, que tanto vienen afectando al mercado de trabajo y que elevan nuestra tasa de desempleo generando una población que va camino de los 6 millones de personas en tal situación, tanto por medio de procesos formales de reestructuración, como por medio de otras figuras tales como las extinciones masivas de contratos temporales, la no renovación de éstos o la utilización del despido *exprés*, o conjuntamente todas ellas, únicamente se fijan determinadas cuestiones que se "(...) *debería tener en cuenta*":

- *Gestión de las reestructuraciones, necesidades y elección de los trabajadores, condicionantes de las empresa, consecuencias sociales, régimen fiscal, legislación nacional, convenios colectivos y necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas como la reclasificación, la formación, las jubilaciones, la reconversión, el apoyo a creación de empresas diversificar formas de empleo y acompañamiento personalizado de los asalariados.*
- *Explicación y justificación de los cambios.*
- *Desarrollo de la empleabilidad para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.*
- *La dimensión territorial, por sus repercusiones.*
- *La situación específica de las pequeñas y medianas empresa.*

Ningún elemento se fija respecto a qué conlleva ese *tener en cuenta*. Por indicar algún ejemplo, se recoge previamente y se fija como elemento para tener en cuenta, que éstos procesos de reestructuración se deberían abordar "(...) *mediante procesos transparentes con la representación legal de los trabajadores.*" y "(...) *las causas que lo motivan*", lo que evidencia una realidad, que no se actúa de buena fe por la parte empresarial que es a la que corresponde cumplir con dicho objetivo, pero sin fijar consecuencia alguna de dicho incumplimiento.

No podemos dejar de destacar que en la ya precitada reforma laboral RDI 3/2012 (art. 18 que reforma los despidos colectivos) no se recoge la entrega de la documentación que acredite las causas sino tan solo de una "(...) *memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos*".

Por último, se recoge la creación de observatorios sectoriales bilaterales (UGT, CCOO y CEOE, CEPYME) que analicen diferentes materias, entre otros, "(...) retos medioambientales" o "(...) mejora tecnológica" y que realicen un análisis conjunto de perspectivas futuras, de la posición de empresas en el mercado y de desarrollo tecnológico, cuestiones medioambientales, productividad y empleo.

III.V. Derechos de información, consulta y participación, negociación colectiva e interlocución sindical.

Tras recogerse el conjunto de materias objeto de información conforme a la legislación vigente se acuerda su "(...) concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva" debiendo reforzarse el diálogo social sectorial.

IV. Criterios de materia salarial.

(Límite a las rentas de los trabajadores y desvinculación de los parámetros de incremento del coste de la vida).

En primer lugar, hay que destacar que como elemento de análisis y principio vector del presente Capítulo, se establece el crecimiento de la actividad económica nacional como requisito que permita crear empleo, por lo que se fijan determinados objetivos para dicha reactivación económica, como son, la contención de los precios para mejorar cuota de mercado interna y externa de los bienes y servicios españoles, en lo que supone una clara declaración de intenciones de cuál se pretende sea nuestro elemento diferencial de competitividad.

En esa línea se establece en el II AENC que "(...) todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto" sin embargo no existe cláusula alguna que concrete que los "(...) beneficios distribuidos deben evolucionar de forma moderada, de modo que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación" que se recoge en el texto.

No existe una sola cláusula que limite el reparto de dividendos, ni que establezca compromiso alguno de reinversión de los beneficios empresariales.

También, y sin requerir comentario alguno, se acuerda entre los firmantes "(...) *adecuar la retribución de altos directivos y ejecutivos de las empresas*", se supone que dicha *adecuación*, igualmente, en la misma línea de apostar por la competencia vía precio, y suponemos, porque no se expresa, que ésta será *de contención*, pero ni se dice, ni se pacta cláusula concreta alguna.

Respecto de las rentas del trabajo y, en definitiva, de los salarios si que se pactan compromisos concretos en la línea de la moderación salarial, la pérdida del poder adquisitivo y de admitir como principio rector la denominada como desindexación de los incrementos salariales de los costes de la vida y, por el contrario, redirigir su posible incremento en función de la situación de la empresa.

Así, se pactan que los salarios negociados para los años 2012, 2013 y 2014 deberán comportarse de acuerdo a las siguientes directrices:

- **Año 2012**, límite de incremento salarial de 0,5%, con cláusula de actualización al final del ejercicio respecto del exceso de la tasa de variación del objetivo de inflación del Banco Central Europeo del 2%.
 - o Si la tasa de variación anual del IPC general español fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, se tendría en cuenta dicha tasa europea para calcular el exceso, lo que conlleva una nueva pérdida de nivel adquisitivo y de contención.
 - o Más aún, si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso se tomarán en cuenta los indicadores de inflación excluyendo los carburantes y combustibles, lo que conlleva una nueva pérdida de nivel adquisitivo y de contención.

- En el **año 2013**, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,6%, con cláusula de actualización igual a 2012.

- En el **año 2014**, el aumento de los salarios pactados debe ajustarse "(...) al ritmo de la economía española según los siguientes criterios:
 - o Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,6%.
 - o Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1%.
 - o Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5%.

En relación con dicha estructura se recoge que "(...) *Todos los incrementos salariales pactados para 2014 e incrementarán en el 50% del resultado de aplicar la cláusula de actualización acordada para 2012 y 2013*" y en el 100% para el caso de "(...) *no haberse pactado componente adicional de salario variable*".

Por si no fuera clara la directa vinculación entre salarios y elementos ajenos al coste de la vida y al mantenimiento del poder adquisitivo de trabajadores y trabajadoras, se recoge que los convenios colectivos "(...) *deberán incluir componentes adicionales de actualización de salarios basadas en la evolución de indicadores económicos (salario variable) asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc...)*", fórmulas de retribución variables previamente recogidas en el apartado 2 del mismo II AENC y que admiten la propuesta la referida desindexación de éstos.

Incluso se acuerda para los convenios ya suscritos, con cláusulas de actualización salarial vigentes para dicho periodo de tres años, aunque se respeta formalmente su autonomía, se propone que se tenga en cuenta lo recogido en el II AENC.

Hay que destacar que se admite prácticamente en su totalidad la exigencia empresarial planteada en el proceso negociador de la reforma laboral de que las vinculaciones salariales a la inflación sea a la inflación subyacente (sin precios energéticos, ni alimentos frescos), y que se imponga progresivamente el criterio de desindexar los salarios del IPC y en

definitiva, de los costes de la vida y del mantenimiento del poder adquisitivo de la población asalariada.

Recordar que en pactos previos, no muy lejanos, como el ANC 2010-2012 sí se vinculaban los salarios a la evolución del IPC sin ningún otro criterio como los ahora suscritos.

Debemos destacar igualmente que no existe ninguna concreción respecto de los márgenes empresariales, ni los repartos de dividendos, ni las tasas de reinversión de éstos.

Igualmente y pese a que todo el presente apartado suscrito del II AENC establece la apuesta estratégica de que la economía española compita en precios, para lo que se limitan los salarios de los trabajadores y trabajadoras, existe constatación empírica de ausencia de vínculo entre regresión salarial y mejora de la competitividad exterior de las economías de la UE².

Igualmente, debemos destacar que los costes laborales, han pasado de suponer un 17,49 % de los costes de producción en 1995 a ser sólo un 13,13% de dichos costes de producción en 2007³, lo que muestra que no es el problema de nuestra economía, y que dicha actuación no deja de suponer una nueva redistribución de beneficios de las rentas del trabajo a las del capital.

En el año 2011, en el proceso de negociación de la reforma de la negociación colectiva, los sindicatos ahora firmantes del presente acuerdo se oponían a lo ahora suscrito, sin que se haya justificado más allá de las retóricas referencias a la crisis a qué se debe el cambio de criterio y la asunción acrítica de las propuestas y exigencias empresariales.

V. Inaplicación en la empresa de las condiciones del sector.

El presente capítulo establecía la posibilidad de inaplicar de forma negociada las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, con carácter excepcional y con proyección temporal limitada.

² En ese sentido se recoge dicha conclusión, pese a carecerse de datos desagregados por sectores, en el Estudio número 44 de la Fundación Primero de Mayo, vinculada a CCOO.

³ Datos recogidos del Estudio de la Fundación Primero de Mayo, número 49, Noviembre de 2011.

Así, **se establece un instrumento de descuelgue de diferentes condiciones de trabajo**, es decir, la inaplicación en el seno de la empresa de las condiciones de sector siguientes:

- horario y distribución del tiempo de trabajo,
- régimen de trabajo a turnos,
- sistema de remuneración y cuantía salarial,
- sistema de trabajo y rendimiento,
- funciones.

El actual artículo 82.3 ET reformado por el RDI 3/2012, añade a las anteriores materias, la posibilidad de modificar la jornada de trabajo y las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

Las causas pactadas en el II AENC para la inaplicación de las referidas condiciones se remite a la negociación colectiva sectorial pero recoge, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos, o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique la inaplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique por su afectación al mantenimiento del empleo, incluyendo igualmente elementos objetivadores de las causas, como son la disminución de ventas, de resultados o de productividad en el último ejercicio.

Hay que destacar que dichos elementos exceden de control alguno por la representación de los trabajadores y que configuran, otro nuevo elemento de la relación salarial con base en la privatización de los beneficios y la socialización de las pérdidas.

En línea con lo anterior, la actual reforma RDI 3/2012 recoge las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas conforme a la nueva redacción de las mismas recogidas en el artículo 41 del ET, pero que recogen elementos tales como la disminución persistente del nivel de ingresos⁴.

Hay que señalar que la reforma, en lo que eufemísticamente ha sido designado como *objetivación de las causas*, ha detallado una redacción de

⁴ Si bien el periodo de referencia, en lugar de ser doce meses se reduce a seis.

lo que suponen causa económicas, productivas, técnicas y de organización, que además de ampliar el contenido de las causas⁵, y elimina el requisito de que tenga que acreditarse ningún tipo de relación entre la causa y la medida adoptada.

Dicha inaplicación podía ser aplicada existiendo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar convenio colectivo a nivel de empresa, y en ausencia de representación acudiendo a las fórmulas de la reforma RDI 7/2011, bien los sindicatos más representativos bien una comisión *ad hoc* designada.

En caso de desacuerdo, se podrá someter bien a la Comisión Paritaria del convenio, bien a la Solución de Conflictos de aplicación, en igual sentido que ha realizado la reforma del RDI 3/2012, en la nueva redacción dada al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Debemos destacar que aunque formalmente, en caso de desacuerdo cualquiera de las partes puede acudir a solucionar dicha discrepancia, en realidad, estamos ante la inaplicación de condiciones colectivas, por lo quien estará interesado en solucionar la discrepancia propuesta unilateralmente, será únicamente el empresario que es quien promueve la inaplicación de un convenio colectivo de eficacia general.

Dicha medida supone derogar temporalmente⁶, la eficacia *erga omnes* de lo regulado convencionalmente, eficacia recogida y amparada constitucionalmente y que puede ser eludida sin pacto alguno.

En la misma línea con lo que se recogía respecto de las reestructuraciones en capítulo precedente, se recoge en el II AENC que la documentación a entregar por la empresa para estos supuestos, será *la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas* para la inaplicación, lo que muestra que es un problema real y continuo, y que no se negocia de buena fe, aunque no se

⁵ Pese a toda la propaganda, debemos insistir en que las causas reguladas son comunes a todas las instituciones, por lo que permiten, al libre arbitrio empresarial, bien acudir a la flexibilidad interna (imposición unilateral de unas nuevas condiciones de trabajo modificando las previas), bien acudir a la suspensión unilateral de empleo o reducción de jornada o a la extinción del contrato, despidiendo por dichas causas.

⁶ Tanto por parte del II AENC durante tres años o en el tiempo de la vigencia del convenio inaplicado, como por parte del RDI 3/2012 que *limita*, como mera conclusión lógica, la inaplicación, a la vigencia del convenio inaplicado. Es obvio que no se puede inaplicar una norma que ya carece de vigencia.

establece requisito efectivo alguno, ni consecuencia jurídica expresa del incumplimiento.

VI. Naturaleza jurídica del acuerdo suscrito y los ámbitos del mismo.

El Acuerdo objeto de análisis está fijado con una vigencia para los años 2012 a 2014 y tiene naturaleza obligacional, es decir, otorga libertad de actuación para los diferentes entes federados o confederados en los firmantes para su aplicación en cada concreto ámbito de aplicación, y aunque respetando la autonomía colectiva de los mismos se obliga a "(...) *ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado*", constituyéndose una Comisión de Seguimiento del mismo.

Gabinete Jurídico Confederal



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Secretariado Permanente. Comité Confederal

Sagunto, 15 - Madrid. 28010 - Tf: 91 447 57 69. Fax: 91 445 31 32.

spcc.cgt@cgt.es

www.cgt.es

26 de Enero de 2012

LA CGT CONSIDERA ÉTICAMENTE REPUGNANTE EL ACUERDO FIRMADO POR CCOO – UGT CON LA CEOE Y CEPYME

ES UN ROBO Y UNA TRAICIÓN A LAS Y LOS TRABAJADORES

El 25 de Enero de 2012, hemos conocido el texto completo del “II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013, 2014” pactado y firmado por la patronal CEOE y CEPYME con los sindicatos institucionales CCOO y UGT. El documento abarca , entre otros, aspectos relativos a la Estructura de la negociación colectiva, Flexibilidad, Empleo, Formación, Teletrabajo, Criterios en materia salarial, Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales...

El Acuerdo desgrana toda una serie de medidas para **garantizar la aplicación generalizada, de manera disciplinaria, de todas las políticas económicas, de austeridad y ajuste fiscal**, diseñadas por gobierno de este país y el gobierno realmente existente representado por el Banco Central Europeo y un esperpento de Unión Europea con Alemania a la cabeza: desposesión de rentas salariales durante al menos tres años con pérdidas garantizadas de poder adquisitivo para la población renunciado abiertamente a la subidas salariales en función de la subida del IPC, la disponibilidad empresarial para flexibilizar jornada laboral, modificar las condiciones de trabajo, turnos, sistemas retributivos, flexibilidad en materia salarial vinculando salarios a productividad y beneficios de la empresa, sistemas de promoción, movilidades funcionales y geográficas, reconocimiento del teletrabajo, descolgarse de las condiciones colectivas del convenio, modificarlas y ligar el empleo a que los trabajadores y trabajadoras acepten comportarse como un “coste variable”: aceptar trabajar en cualquier condición, en cualquier tiempo y a precios de mercado. En definitiva, pérdida de derechos laborales, de apuesta por un modelo de negociación colectiva que se aproxime a la empresa, a la individualización de las relaciones laborales... todo con el objetivo de aumentar la competitividad y los beneficios empresariales.

Para la CGT, la primera valoración de este II Acuerdo, es el **desprecio que estos sindicatos mantienen por la clase trabajadora** (asalariada, desempleada, excluida...) otorgándose la representatividad de todas y todos, degradando a la condición de objetos y mercancía a la totalidad de la población, sin conocer las necesidades de a quienes representan, estableciendo un procedimiento de negociación oscurantista y a espaldas de las y los trabajadores y la sociedad, concluyendo un Acuerdo para firmar el robo a la totalidad de población y a sus posibilidades de lucha.

Con la firma de este Acuerdo, los sindicatos **CCOO y UGT han vuelto a traicionar las funciones del sindicalismo** y con ello, a la clase trabajadora. Esto no es una novedad ya que así lo vienen haciendo desde los Pactos de la Moncloa, iniciando un modelo de sindicalismo institucional al servicio de la patronal en una cadena continuada de renuncia a los más mínimos principios éticos, sociales, reivindicativos... de defensa de los derechos de las y los trabajadores.

Este Acuerdo sobrepasa cualquier criterio de racionalidad y todas las "líneas rojas" que el sindicalismo debe tener presentes, ya que, **con este Acuerdo, las y los trabajadores somos los responsables de la crisis** y por tanto tenemos que pagarla, renunciando a parte de nuestro salario, de nuestros convenios, de nuestra capacidad de movilización. Los salarios son culpables de la crisis; las condiciones de trabajo: jornada, tiempo de trabajo, sistemas de retribución a la vez que el coste de los despidos, son responsables del paro, de la destrucción del tejido productivo..., de la crisis del sistema financiero y la única salida a la crisis es una mayor explotación de las personas hasta recluirlas en la miseria.

Con este tipo de Acuerdos, **los mejores gestores del capitalismo son los "sindicatos institucionales"** como fuerzas racionalizadoras y disciplinadoras del empobrecimiento generalizado de los seres humanos, material y mentalmente, renunciando a la lucha por el futuro, la solidaridad, la justicia social, la libertad individual y colectiva, el cambio de modelo productivo para la necesaria sostenibilidad medioambiental. Con este Acuerdo hay una sumisión absoluta de los y las trabajadoras al capital. Se olvidan del reparto del trabajo, del reparto de la riqueza, de la subida de impuestos a los ricos, de las gravaciones a las transacciones financieras..." negando cualquier posibilidad de cambio, vendiéndonos sólo resignación, sumisión, miedo, demovilización... Este modelo sindical institucional nos ha replegado a los dictámenes del capital, los políticos, los banqueros.

Para la CGT, como sindicato de clase, **consideramos repugnante este Acuerdo** y nos vuelve a reafirmar más en la necesidad de dar una respuesta de lucha desde el mundo laboral y desde los movimientos sociales, una respuesta unitaria de toda la sociedad frente a este modelo social basado en la mera explotación, la competitividad, el individualismo.

¡A la calle!

¡Arriba los que luchan!

Secretariado Permanente del Comité Confederal

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1778 *Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.*

Visto el texto del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (código de Convenio núm. 99100015092012), que fue suscrito con fecha 25 de enero de 2012, 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 (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de enero de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

INTRODUCCIÓN

La economía española se encuentra en un momento muy delicado debido al intenso deterioro de sus fundamentos que se refleja en una elevada tasa de desempleo. Las circunstancias que atraviesa la economía internacional, con especial intensidad en la Zona Euro, tampoco ayudan a mejorar la posición española a corto plazo. Estas condiciones excepcionales exigen actuar con medidas específicas para conseguir, en el menor tiempo posible, un crecimiento de la actividad económica que permita crear empleo.

Entre las dificultades observadas para aumentar la actividad económica y la creación de empleo destacan:

El endeudamiento de las empresas y de las familias, que obliga a destinar al pago de gastos financieros un importante porcentaje de su renta, con lo que tiene de incidencia en el consumo y la inversión agregada.

La deuda exterior (pública y privada) neta sobre PIB de España es una de las más elevadas de los países de la OCDE. La situación actual de la crisis financiera internacional ha dificultado el acceso a la financiación en el exterior. A pesar de la mejora alcanzada en los dos últimos años, para tratar de estabilizar esta ratio y recuperar la credibilidad en los mercados financieros, es necesario tener un saldo de balanza comercial más equilibrado.

Las empresas y familias ven restringido el acceso al crédito debido a que el sistema financiero tiene limitada su financiación en los mercados internacionales y las condiciones de financiación se han encarecido notablemente.

En la compleja y difícil situación actual, la economía española necesita mejorar su cuota de mercado nacional e internacional, es decir, mejorar las exportaciones y reducir las importaciones, para de esta forma conseguir un uso más óptimo de la capacidad productiva instalada e incrementar el empleo. Al mismo tiempo, la mejora del saldo exterior aumentaría la percepción de solvencia de la economía española, facilitando el acceso al crédito exterior.

El mayor crecimiento de los precios interiores y de los salarios nominales en España en relación con los países de la zona euro y del resto de la Unión Europea ha sido un elemento determinante en la pérdida de competitividad de la economía española. En este sentido, es imprescindible un acuerdo social sobre la evolución de los precios y rentas (salarios y beneficios distribuidos) en nuestro país que sea más acorde con el comportamiento de los mismos en la Eurozona.

La economía española necesita conseguir, a corto plazo, que los precios crezcan por debajo de la media comunitaria. A largo plazo, se debe incrementar la productividad total de los factores y lograr una competitividad basada en la calidad. En esta dirección, para alcanzar la recuperación económica, el crecimiento moderado de las rentas y de los precios, constituyen elementos clave para conseguir ese objetivo.

Junto a la moderación de las retribuciones, las empresas deben proseguir y acentuar sus esfuerzos en materia de innovación, calidad e internacionalización de sus productos y servicios. La recuperación de los márgenes económicos debe servir al aumento de las inversiones en instalaciones y la mejora de la formación del personal y la gestión empresarial. Todas estas actuaciones permitirán alcanzar los necesarios avances en productividad para aumentar el potencial de crecimiento de la economía española.

Todo ello permitiría, por un lado, una mejora de las exportaciones netas y de la cuota de mercado, impulsando la demanda externa en primer lugar y, posteriormente, una recuperación de la demanda interna vía consumo e inversión. El resultado sería en definitiva, un aumento de la actividad económica y del empleo, tan necesario en estos momentos.

En conclusión, todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto. Tanto los salarios como los beneficios distribuidos deben evolucionar de forma moderada, de modo que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación. Ambos aspectos tienen por objeto fortalecer la capacidad competitiva del tejido productivo español.

Como aspectos más novedosos del II Acuerdo hay que señalar el capítulo de estructura de la negociación colectiva y flexibilidad interna. En esta materia, los convenios sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva apostando por la descentralización. Esta descentralización significa que 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 estas materias.

Además el ámbito superior de negociación debe respetar el equilibrio contractual de las partes a nivel de empresa hasta la terminación de la vigencia de este convenio colectivo. Asimismo es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios potencien la flexibilidad que la empresa necesita, teniendo en cuenta su proximidad a la misma y la amplia cobertura de estos convenios.

En cuanto a la flexibilidad interna, las Organizaciones firmantes consideran que los convenios deben incorporar como contenido mínimo la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, evitando el recurso al despido.

Para las partes firmantes el convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo. Esta regulación deberá contemplarse como contenido mínimo del convenio.

La flexibilidad interna en la empresa tiene tres conceptos sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario. En tiempo de trabajo y movilidad funcional se acuerda distinguir dos niveles: flexibilidad ordinaria y flexibilidad extraordinaria temporal. Asimismo la flexibilidad en materia salarial, para los firmantes, supone que la estructura salarial tenga elementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa.

En cuanto a los criterios para la actualización periódica de los salarios variables, se valorará la conveniencia de su modificación por los negociadores del convenio, sin perjuicio de que el empresario pueda modificar los actualmente vigentes mediante el procedimiento a que se refiere el artículo 41 del ET o, en su caso, del artículo 82.3 del ET.

Finalmente se contempla la inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, concretamente horario y distribución de la jornada de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento; y funciones; así como las causas para tal inaplicación inclusive de las condiciones salariales, todo ello mediante acuerdo. Asimismo se recogen directrices sobre el crecimiento moderado de los salarios para los años 2012, 2013 y 2014. En este último año se incluye un componente variable en la aplicación de la actualización salarial.

CAPÍTULO I

Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna

1. Estructura de la negociación colectiva.

Los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva, apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma. Ello ha de traducirse en los siguientes criterios:

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 estas materias. Y 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.

El ámbito superior de negociación debe respetar el equilibrio contractual de las partes a nivel de empresa hasta el término de la vigencia de este convenio colectivo.

Es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de no olvidar que es el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores.

2. Flexibilidad interna.

Las Organizaciones firmantes consideran que los convenios deberían incorporar la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo. 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.

Asimismo, para CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo. A tal efecto, el convenio colectivo deberá, como contenido mínimo, regular criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y periodos de referencia para la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada en el ámbito de la empresa, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la participación de la representación sindical o, en su caso unitaria de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias. Igualmente incluirán previsiones para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos del ET afectados por la flexibilidad interna.

Para los firmantes la flexibilidad interna en la empresa tiene tres conceptos sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario. Las partes acuerdan distinguir dos niveles de aplicación de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo y movilidad funcional, que a continuación se indican:

A) Flexibilidad ordinaria.

En tiempo de trabajo:

La negociación colectiva debería promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades productivas y de los trabajadores, con los criterios anteriormente señalados.

El contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular.

Se debiera considerar como principio general la distribución irregular de la jornada anual de trabajo a fin de evitar en lo posible las horas extraordinarias o la contratación temporal.

En este sentido, los convenios colectivos debieran facilitar que el empresario pudiera distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria aplicable, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites que al respecto se prevén en el Estatuto de los Trabajadores. Los negociadores valorarán esta referencia porcentual en más o en menos en función del ámbito de negociación.

De la misma forma, los convenios colectivos deberían posibilitar que el empresario disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual. Esta referencia podrá ser modificada por los negociadores en más o en menos en función del ámbito de negociación.

Asimismo 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.

Los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la RLT o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

La flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación.

En movilidad funcional:

Los convenios colectivos debieran promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales, concretando los procedimientos de adaptación en el caso de estar todavía rigiéndose por categorías profesionales.

Se debiera potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles de movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa 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. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.

Los convenios colectivos y acuerdos de empresa debieran analizar la polivalencia funcional, y sus efectos en materia retributiva.

B) Flexibilidad Extraordinaria Temporal:

En tiempo de trabajo:

Los firmantes consideran que en la negociación colectiva se debieran aportar criterios para que el empresario que tenga necesidades temporales de flexibilidad de tiempo de trabajo pueda alterar las regulaciones que afectan esencialmente al mismo, con los debidos fundamentos causales y de proporcionalidad y controles judiciales.

En este sentido, los convenios colectivos deberían contemplar medidas de mayor flexibilidad cuando el empresario necesite distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo más allá del porcentaje establecido en el apartado A) o modificar el calendario laboral anualmente aplicable por encima de la bolsa de horas al que alude el citado apartado. Para la aplicación de medidas de mayor flexibilidad deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según se entiende por tales en el párrafo último del artículo 41.1 de la LET, sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable. La decisión del empresario debe comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad, excepto que el empresario demuestre que el cumplimiento mismo le impide atender debidamente las necesidades previstas. Si hubiese desacuerdo intervendrá la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

Cuando el empresario necesite alterar el tiempo de trabajo durante lo que resta de vigencia del convenio deberá acudir al procedimiento para las modificaciones sustanciales previsto en el artículo 41 de la LET.

En movilidad funcional:

Se aportan criterios para que los convenios colectivos consideren un mayor nivel de flexibilidad que de respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente. A tales efectos los convenios colectivos contemplarán que la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del artículo 41.1 de la LET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. Se establecerá que también en este supuesto el empresario informe de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores. Se ha de tener en cuenta que en caso de desacuerdo intervenga la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en la LET.

Se ha de contemplar que si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 de la LET.

En todos los supuestos de movilidad funcional debiera garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Flexibilidad en materia salarial:

Los firmantes consideran conveniente que las estructuras salariales tengan complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa.

A efectos de posibilitar esta implantación, se ha de tener en cuenta que mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podría modificar la estructura y cuantías salariales vigentes a través del artículo 41 del ET, su caso, del artículo 82.3 del ET, a cuyo efecto se recomienda el establecimiento de períodos transitorios de aplicación.

Los convenios colectivos debieran promover la racionalización de las estructuras salariales, para sustituir conceptos retributivos obsoletos e improductivos por otros vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa.

En tal sentido, la negociación colectiva constituye un 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 de empresa, 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 realidades específicas de cada sector o empresa.

En cuanto a los criterios para la actualización periódica de los salarios variables, preferentemente ligados a la evolución de la productividad y resultados de la empresa, se valorará la conveniencia de su modificación por los negociadores del convenio, si procede, sin perjuicio de que el empresario pueda modificar los actualmente vigentes mediante el procedimiento a que se refiere el artículo 41 del ET o, en su caso, del artículo 82.3 del ET.

Los convenios sectoriales deberían tener en cuenta el papel que los convenios, pactos y acuerdos de empresa pueden desarrollar para regular o adaptar lo fijado en aquéllos a efectos de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa.

CAPÍTULO II

Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta

La difícil situación que atraviesa la actividad productiva se está reflejando en el mercado de trabajo con un fuerte ajuste del volumen de empleo, que si bien afectó en un primer momento a la contratación temporal, pronto comenzó a incidir sobre el empleo indefinido.

Ante esta situación, el mantenimiento y la recuperación del empleo debe ser el objetivo prioritario de la negociación colectiva durante la vigencia del presente acuerdo, incidiendo en su estabilidad.

Por otra parte, pese al ajuste antes señalado, con la consiguiente repercusión negativa en la contratación de jóvenes, sigue manteniéndose una elevada utilización de contratos temporales, que es preciso corregir para evitar que, cuando se produzca la recuperación del empleo, este 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.

En este contexto se deben articular instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales:

- El mantenimiento y la 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 establecimiento de marcos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre empresas y trabajadores.
 - 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.
 - 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 desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.
 - La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

1. Empleo y contratación.

Los convenios colectivos deberán, para conseguir los objetivos antes señalados:

- 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 y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET.
- 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 sobre las que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.
- d) Fomentar la contratación de los jóvenes, impulsando los contratos formativos, como vía de su inserción laboral y cualificación favoreciendo la posible incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo.

Asimismo, la negociación colectiva debería en esta materia:

- 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.
 - Informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas.
- e) En las actividades discontinuas o estacionales, potenciar los contratos fijos discontinuos.

Igualmente, 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 debería desempeñar un papel importante en la mejora de la calidad de estas modalidades de contratación.

f) 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 consideran 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.

Igualmente, debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.

g) 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.

2. Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo.

La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, siendo necesario que la negociación colectiva:

- Facilite la 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 Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

- Facilite 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.

- Informe 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, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Dichas regulaciones en el ámbito de la subcontratación de actividades han sido también objeto de tratamiento en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE). La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, incorpora algunas medidas nuevas en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Así, es necesario tener en cuenta:

- 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 que depende.

- 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.

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.

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.

3. Formación y clasificación profesional.

Las organizaciones sindicales y empresariales, desde un ejercicio de responsabilidad, han considerado necesario renovar su compromiso con la Formación Profesional para el Empleo, por lo que han acordado mantener la actual prórroga de la vigencia del IV Acuerdo Nacional de Formación firmada el pasado 27 de diciembre del 2010 durante doce meses más, al objeto de no paralizar la formación de los trabajadores y empresas, y formalizar el quinto Acuerdo en un plazo máximo de seis meses, habiendo trasladado al gobierno dicho acuerdo el pasado 10 de enero de 2012.

El análisis de los factores que ha provocado la actual crisis económica y su especial incidencia en nuestro país, ha situado a la acción profesional en el núcleo de los discursos que reiteran su valor, ya no sólo para la inserción en el empleo sino también como factor de transformación y dinamización económica.

La formación y el desarrollo de las competencias profesionales es un objetivo compartido por trabajadores y empresas para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar la capacidad de adaptación y la empleabilidad, y constituye un objetivo estratégico para los firmantes de este Acuerdo.

La negociación colectiva, en el nivel que corresponda, ha de contribuir a alcanzar los objetivos de formación mediante la definición de criterios y prioridades en cuestiones como:

- Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular, los de menor nivel de cualificación, para mejorar su empleabilidad.

- El impulso de instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales, en el nivel que proceda.

- El desarrollo de la formación teórica en el contrato para la formación y el aprendizaje.

- Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

- Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.

- La asistencia a la formación, su aprovechamiento y cuándo se realiza.

- La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.

- La medición del impacto de la formación que sobre personas, empresas y empleo produce la formación impartida.

- La orientación a los trabajadores, ocupados y desempleados, y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.

- Las referencias formativas en relación a con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

- La mejora de la calidad de las acciones formativas, y de la eficiencia de los fondos destinados a la formación.

4. Teletrabajo. Reestructuraciones. Observatorios.

Teletrabajo:

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo, 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.

Procesos de reestructuración:

Las situaciones de dificultad deben ser tratadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales.

En este sentido, se deberían abordar, mediante procesos transparentes con la representación legal de los trabajadores, las causas que lo motivan; primando la flexibilidad interna sobre otro tipo de medidas que afecten al empleo.

En los procesos de reestructuración se debería tener en cuenta:

- La gestión de las reestructuraciones, ateniendo a las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de las empresas, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y 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 y un acompañamiento personalizado de los asalariados.
- La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.
- El desarrollo de la empleabilidad se debería tener en cuenta para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.
- La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.
- La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

La negociación colectiva, antes de afectar de manera irreversible a los contratos de trabajo, debería potenciar el uso de las medidas legales previstas para los EREs de suspensión y reducción temporal de la jornada, a fin de abordar las situaciones coyunturales y con ello el mantenimiento del empleo.

Observatorios:

Un 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 son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales.

Además de los actuales observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, consideramos necesario seguir manteniendo una apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales, especialmente en el ámbito sectorial estatal, que permita el análisis conjunto de 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.

A través de la negociación colectiva resulta conveniente introducir medidas para prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre 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 de la normativa medioambiental. La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, cooperará con la consecución de este objetivo.

5. Derechos de información, consulta y participación: negociación colectiva e interlocución sindical.

Con carácter general, la regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores. Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los contratos de puesta a disposición y los supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos.

En este sentido se debe reforzar el diálogo social sectorial.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Habrà, también, que tener en cuenta las modificaciones que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores.

Con carácter específico, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, deben tenerse en cuenta los mecanismos de información, consulta y participación, que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicación de sus trabajadores y la promoción de los Comités de Empresa Europeos.

CAPÍTULO III

Criterios en materia salarial.

La economía española se encuentra en un momento muy delicado debido al intenso deterioro de sus fundamentos que se refleja en una elevada tasa de desempleo. Las circunstancias que atraviesa la economía internacional, sobretudo en la Zona Euro, tampoco ayudan a mejorar la posición española a corto plazo, hasta el punto que la suma de ambas crean unas condiciones excepcionales, a las que se debe hacer frente con medidas específicas, para conseguir en el menor tiempo posible un crecimiento de la actividad económica nacional que permita crear empleo.

Uno de los objetivos principales para propiciar la reactivación es mejorar la cuota de mercado interna y externa de los bienes y servicios españoles. Para ello, es imprescindible conseguir una contención de los precios españoles de forma que observen una tasa anual de crecimiento inferior a la media de la Unión Europea, adonde se dirigen las dos terceras partes de las transacciones comerciales.

Para conseguirlo, todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto. Tanto los salarios como los beneficios distribuidos deben evolucionar de forma moderada, de modo que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación. Ambos aspectos tienen por objeto fortalecer la capacidad de competir del tejido productivo español. En la misma dirección, es preciso adecuar la retribución de altos directivos y ejecutivos de las empresas. De igual forma, se propone un especial seguimiento y vigilancia de la evolución de los precios de aquellos bienes y servicios con especial repercusión para las personas con menor renta. En los precios que sean competencia de las Administraciones públicas, éstas deberían realizar el máximo esfuerzo posible de contención, y a su vez extremar la mejora de la gestión y la reducción de costes.

En este contexto, los salarios negociados en los tres próximos años (2012, 2013 y 2014) deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices:

1. En el año 2012, el aumento de los salarios pactados 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 español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Respetando la autonomía de las partes, para aquellos convenios colectivos que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial vigentes que afecten al crecimiento salarial de los tres próximos años, los firmantes del presente acuerdo, proponen a los negociadores tener en cuenta la incidencia de estas cláusulas sobre el crecimiento salarial total de forma que esté en línea con el objetivo de moderación salarial del presente acuerdo.

2. En el año 2013, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,6%, con una cláusula de actualización en los mismos términos que para 2012.

3. En el año 2014, el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según 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 en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5%.

Por otro lado, los convenios colectivos deberán incluir componentes adicionales de actualización de salarios basadas en la evolución de indicadores económicos (salario variable) asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.). De forma preferente, los incrementos derivados de estos componentes adicionales de actualización se integrarán en la parte variable del salario, que debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a garantizar el intercambio de información necesario para poder dar cumplimiento a estas cláusulas.

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 aplicaría la cláusula en el 100% de su resultado.

CAPÍTULO IV

Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales

La actual coyuntura económica y el altísimo nivel de desempleo, así como las perspectivas sobre su evolución más inmediata, hacen preciso adoptar medidas de carácter excepcional y con proyección temporal limitada a la actual coyuntura, dirigidas a evitar una evolución negativa de la empresa que afecte al mantenimiento del empleo.

En este contexto, 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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del ET, se somete a la consideración de los legitimados para suscribir convenios colectivos sectoriales, la conveniencia de incluir cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo –en las que no se incluye el régimen salarial pues el descuelgue del mismo se regula en el artículo 82.3 del ET antes citado– pactadas en los mismos, con el siguiente contenido y procedimiento:

Condiciones laborales de posible inaplicación temporal por su mayor afectación a la flexibilidad interna:

- a) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Causas para la inaplicación:

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior– debe ser determinada por el mismo, que podrá contemplar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, por las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno– que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores:

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cuyo plazo será el fijado en el convenio sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Sistema de Solución de Conflictos que sea de aplicación en dicho ámbito.

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 no debería ser superior al período de vigencia del convenio inaplicado ni a tres años.

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 contenido de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

CAPÍTULO V

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.

El presente Acuerdo tiene una vigencia de tres años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2012 y de finalización el 31 de diciembre de 2014. En consecuencia queda derogado el I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en el año 2012 y sustituido por los contenidos del II AENC 2012-2014.

Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2014, 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 función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del presente Acuerdo en materias, entre otras: Igualdad de trato y oportunidades; Seguridad y salud en el trabajo; Responsabilidad social de las empresas; Previsión Social Complementaria; Formación y Cualificación Profesional.

Asimismo, tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo y de lo que la propia Comisión pacte de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior y de las tareas que de común acuerdo estimen las partes.

La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

Las partes estiman conveniente efectuar, en el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo, y en el seno de la Comisión de Seguimiento, una evaluación y seguimiento sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo.

Madrid, 25 de enero de 2012.



**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 134
FEBRERO 2012**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE JURÍDICO**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS
REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**

