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.

Madrid, 20 de enero de 2012.

UGT CEPYME CEOE CCOO

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 afectos de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa.

CEPYME

UGT

CCOO

CEOE

Madrid, 20 de enero de 2012.

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 Sistemas de Solución 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 acuerdo 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.

Madrid, 20 de enero de 2012.

CEOE

UGT

CEPYME

CC.OO

CEOE

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, sobretodo 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.

Propuesta de acuerdo salarial
Enero 2012

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, sobre todo 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:

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 la media de la tasa de variación del IPC general español

del mes de diciembre y del IPC armonizado de la Zona Euro del mismo mes sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)]. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez [y no será consolidable]. Si el precio medio internacional 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 descontará de la tasa de variación del IPC el impacto de la rúbrica de carburantes.

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.

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.

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 cláusulas, 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, estos incrementos 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.

Los incrementos salariales anteriores se incrementarán en el 50% del exceso definido en la cláusula de actualización acordada para 2012 y 2013. En caso de no haberse pactado cláusula adicional de salario variable se aplicaría la cláusula en el 100% de la diferencia.

Madrid, 20 de enero de 2012.

CEOE

CEOE

CEPYME

UGT

CCOO