

# razones **10**



Febrero 2012

## II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna. Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios sectoriales. Salarios

# Una herramienta para el empleo y la solidaridad

Como es conocido, el pasado 25 de enero suscribimos el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012, 2013 y 2014.

El citado acuerdo tiene cuatro incorporaciones significativas al anterior, que han sido fruto de esta última etapa del diálogo social bipartito: salarios, flexibilidad interna, inaplicabilidad y estructura de la negociación colectiva.

Sobre el citado acuerdo hemos remitido más de medio millón de correos electrónicos con un nuevo Gaceta Sindical digital en el que damos cumplida cuenta de su contenido así como de la valoración política que realizó el Consejo Confederal antes de decidir su firma.

Ahora os remitimos este nuevo *Razones* que, a modo de argumentario, pretende desgranar más, si cabe, su contenido y poner éste en relación con el acuerdo que en materia de solución extrajudicial de los conflictos también se cerró unos días antes, ya que ambos tienen la finalidad de reforzar el poder contractual del sindicato.

Como siempre la finalidad de este formato es daros elementos para facilitar las labores de divulgación del contenido del citado acuerdo en sectores y empresas.

No hace falta decir que para completar la campaña de explicación siempre hay que introducir nuestras reflexiones sobre la situación económica, social y política por la que atravesamos, así como las orientaciones estratégicas de las que nos dotamos en los órganos de dirección, siendo

indispensable culminar nuestras explicaciones con una llamada a reforzar el sindicalismo de clase que representan las CC OO.

### ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El acuerdo establece la ordenación de la Negociación Colectiva otorgándole al Convenio Estatal o en su defecto al de Comunidad Autónoma, el desarrollo de las reglas de articulación y vertebración de la misma.

### LAS REGLAS DE DE ARTICULACIÓN Y VERTEBRACIÓN CORRESPONDEN AL CONVENIO COLECTIVO DE CARÁCTER ESTATAL O EN SU DEFECTO AL DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

En el marco de la empresa, la negociación se reserva a la iniciativa de las partes afectadas.

De otra parte, el acuerdo recoge preservar el ámbito provincial de negociación.

### FLEXIBILIDAD INTERNA

El acuerdo considera que los convenios colectivos son los que han de incorporar la flexibilidad interna, particu-

laramente la que opera en espacios temporales reducidos.

Los convenios colectivos sectoriales deberían propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, sobre funciones, jornada y salarios.

El mantenimiento del empleo es el objetivo de las medidas de flexibilidad interna que contempla el acuerdo

El convenio, define el acuerdo, es el espacio para ordenar el uso flexible del tiempo de trabajo y la movilidad funcional, al objeto de desincentivar el uso de la extinción de la relación laboral, como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo.

El convenio debería, por tanto, 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.

La participación de los representantes de los trabajadores es una de las cuestiones fundamentales a ejercer y extender.

Se deben activar los procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación de la representación sindical y la intervención, en caso de desacuerdo, de las Comisiones Paritarias.

El Acuerdo incorpora la flexibilidad ordinaria y la extraordinaria para situaciones de riesgo para el empleo

#### SOBRE LA FLEXIBILIDAD ORDINARIA

Es la negociación colectiva la que debería promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa.

La distribución irregular debería evitar las horas extras o la contratación temporal.

Los convenios deberían facilitar la distribución irregular de un 10 por ciento de la jornada anual, que afectaría a la máxima semanal o mensual, y nunca a la anual. Los convenios también posibilitarían que la empresa disponga de una bolsa de CINCO DIAS (40 horas) al año. Estas referencias podrán modificarse en función del ámbito de negociación.

El convenio sectorial y en especial los provinciales, son los que deberían por su proximidad fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Se promoverá desde el convenio sectorial una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector.

Los convenios, especialmente de empresa, deberían pro-

mover la racionalización del horario de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal. La flexibilidad del tiempo de trabajo debería estar acompañada de garantías y seguridad para las personas, a fin de compatibilizar el tiempo de trabajo y la conciliación.

Sobre movilidad funcional, los convenios colectivos deberían promover sistemas de clasificación mediante grupos profesionales y divisiones funcionales

#### **ES EL CONVENIO COLECTIVO EL QUE HA DE INCORPORAR Y REGULAR LA FLEXIBILIDAD INTERNA**

Los convenios colectivos deben fijar procedimientos de adaptación en el caso de regirse por categorías profesionales, así como fijar fórmulas para potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna.

Se establecen limitaciones a la movilidad funcional, que son las exigidas por el grupo profesional o, en su caso, por la titulación exigida para ejercer la prestación laboral.

Siempre sería el convenio colectivo el que analizaría la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

#### FLEXIBILIDAD EXTRAORDINARIA TEMPORAL

La negociación colectiva debería aportar los criterios para abordar las necesidades temporales de flexibilidad de tiempo de trabajo, siempre con los imprescindibles fundamentos causales y controles judiciales

El convenio colectivo debería contemplar medidas de mayor flexibilidad por situaciones de carácter económico, organizativo, técnico o de producción.

En materia de movilidad funcional, los convenios colectivos aportarán los criterios para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al Grupo Profesional, si existieran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen

El periodo temporal de aplicación sería de 6 meses en un año o de 8 meses en dos años.

Se debe garantizar la información a los representantes de los trabajadores y si no hubiera acuerdo, intervendrían las Comisiones Paritarias y, en su caso, los Servicios de Mediación y Arbitraje.

En ningún caso se podrá invocar causa de despido objetivo

por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación a estos supuestos.

Se establece un marco de garantías sobre la base de la información, idoneidad y formación, garantizando siempre el respeto a la dignidad personal y desarrollo profesional.

Se considera conveniente que las estructuras salariales tengan complementos variables, dependiendo de la situación y resultados de la empresa.

Mediante acuerdo se podrá modificar la estructura y criterios salariales, fijando periodos transitorios de aplicación.

Es el convenio colectivo el instrumento adecuado para establecer la definición y los criterios de la estructura salarial adecuada a la realidad sectorial y de la empresa.

Es en esta dirección en la que se contemplan los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores.

### **INAPLICACIÓN EN LA EMPRESA DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES**

Se trata de la adopción, mediante acuerdo, de medidas de carácter excepcional y con proyección temporal limitadas a la actual coyuntura. El objetivo es evitar la destrucción de empleo.

Se abordaría:

- Horario y distribución de la jornada de trabajo
- Régimen del trabajo a turnos
- Sistema de remuneración
- Sistema de trabajo y rendimientos
- Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones pactadas en el convenio sectorial, deben ser determinadas por el mismo.

La disminución persistente del nivel de ingresos y la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas por la aplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo.

La inaplicación solo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo.

En ausencia de esta representación, la misma se entenderá

atribuida a los sindicatos más representativos, que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

El acuerdo sobre inaplicación, en el caso de que este se produjera, se notificará a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes remitirá la discrepancia a la Comisión Paritaria y, en caso de persistir el desacuerdo, se recurrirá al Sistema de Solución de Conflictos.

La dirección de la empresa deberá presentar la documentación necesaria.

**ESTÁ CONTEMPLADO PROMOVER LA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL**

La documentación entregada por la empresa deberá contener las causas por las que se propone la inaplicación, así como el periodo temporal de las mismas.

La duración temporal de la inaplicación será, como máximo, similar a la vigencia temporal del convenio o hasta un máximo de tres años.

Se deberá incorporar un programa de recuperación de aquellas condiciones y en ningún caso se pueden producir discriminaciones por razones de género.

### **SALARIOS**

El Acuerdo para 2012, 2013 y 2014, incorpora el incremento moderado de los salarios y la evolución moderada de los beneficios, dirigiendo una parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación de las actividades productivas.

Contempla adecuar la retribución de los altos directivos y ejecutivos de las empresas.

#### **En materia de precios**

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 son competencia de la Administración

Pública, habrá un esfuerzo de contención, de mejora de la gestión y de reducción de costes.

### Los incrementos salariales

- **2012:** 0,5 por ciento con cláusula de actualización salarial
- **2013:** 0,6 por ciento con cláusula de revisión salarial
- **2014:** Incremento vinculado a la evolución del PIB

Si este es inferior al 1 por ciento, el 0,6 por ciento de incremento salarial; si el PIB supera el 1 por ciento y es inferior al 2, el incremento salarial sería del 1 por ciento; y si el PIB alcanza o supera el 2%, el incremento salarial sería del 1,5 por ciento.

Los convenios deberán incluir cláusulas adicionales de actualización basadas en la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa.

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

**LOS CONVENIOS DEBERÁN INCLUIR CLÁUSULAS ADICIONALES DE ACTUALIZACIÓN BASADAS EN LA EVOLUCIÓN DE INDICADORES ECONÓMICOS ASOCIADOS A LA MARCHA DE LA EMPRESA.**

### LA NECESARIA CORRESPONDENCIA ENTRE ESTE ACUERDO Y EL DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

Los cambios incorporados a la Solución Autónoma de Conflictos van dirigidos a dar un mayor protagonismo y un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos de carácter estatal, sirviendo también como marco de referencia para los sistemas del ámbito autonómico.

El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de las discrepancias implicará una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores de ellas dependientes en la resolución de los conflictos inherentes a las relaciones colectivas de trabajo.

La utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los

mismos, lo que es de aplicación, particularmente, a la institución del arbitraje. En este caso, ha de garantizarse el funcionamiento rápido y efectivo de tales medios a efectos de no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatar la resolución de las controversias por otras posibles vías.

### El papel de la Comisiones Paritarias de los Convenios

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, debiendo también adquirirlo con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial.

### El nuevo sistema de Solución Autónoma de Conflictos amplía sus competencias

Incorpora un mayor número de conflictos colectivos: la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado periodo de negociación sin acuerdo; los conflictos que se produzcan en los periodos de consulta de los artículos 40, 41, 44.9, 47, 49 y 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la impugnación de convenios colectivos; la sustitución del periodo de consultas en los ERE concursales; la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.

### Se determinan igualmente procedimientos más ágiles y mecanismos de seguimiento de los conflictos

Efectivamente se determinan procedimientos más ágiles, rápidos y eficaces, potenciando su cercanía a la empresa, y favoreciendo la presencia de mediadores y árbitros que gocen de la confianza de las partes, a efectos de que puedan realizar una contribución positiva a la gestión de las situaciones de desacuerdo.

A estos efectos, deberá evaluarse el seguimiento de los conflictos en sus fases iniciales y no sólo finales de consolidación del desacuerdo; incidir en el acortamiento de los plazos procedimentales al mínimo posible, y elaborar una guía para incentivar la eficacia de los procedimientos.

Importa resaltar que respecto al procedimiento, la mediación y el arbitraje han de regirse por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y con-

tradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad.

**La mediación es obligatoria una vez solicitada por una de las partes, salvo en los supuestos en los que se exija acuerdo de ambas partes**

Respecto a la institución de la mediación ésta debe ser obligatoria, una vez solicitada por una de las partes, salvo en los supuestos en los que se exija acuerdo de ambas partes, pudiendo establecerse dos vías principales de actuación, la de carácter unipersonal y la colegiada, abriendo la posibilidad de que el mediador pueda erigirse con posterioridad en árbitro.

**Las modificaciones en materia de arbitraje**

Respecto al arbitraje, además de acentuar la necesidad de dotarle de gran rapidez y agilidad, es necesario replantearse su composición personal, en tanto que los árbitros no han de ser sólo aptos para resolver controversias jurídicas como hasta ahora -las derivadas de la administración del convenio colectivo-, sino también conflictos predominantemente de intereses, como los originados en el ámbito de la flexibilidad interna, en los descuelgues de los convenios colectivos o en la renovación de los mismos.

El sistema de Solución Autónoma de Conflictos impulsa las soluciones negociadas desde los instrumentos de participación y frente a la discrecionalidad de las direcciones de las empresas, lo que refuerza el poder contractual del sindicato.

**EL ACUERDO SOBRE FLEXIBILIDAD INTERNA, ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y POLITICA SALARIAL, REFUERZA EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EXIGE DEL SINDICATO UNA RENOVADA FUERZA Y PROTAGONISMO EN LA EMPRESA**

Hemos venido insistiendo, que el sindicato debe estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo, y aunque ese lugar no es únicamente el centro de trabajo, implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovada fuerza y protagonismo en la empresa.

El acuerdo refuerza la capacidad contractual del sindicato, a través de la negociación colectiva y, como consecuencia, su capacidad de intervención en la empresa.

La participación sindical, con relación a la flexibilidad interna, evita la decisión unilateral de la dirección de la empresa, es un mecanismo importante para defender el empleo, además de que pone en valor la función sindical de defensa de los intereses de los trabajadores en el marco

de unas relaciones laborales asimétricas e injustas.

El acuerdo es también un reto en los centros de trabajo en los que tenemos presencia, esta es débil, o sencillamente no existe.

En esta línea es necesario tener muy en cuenta, para adoptar las decisiones sindicales y organizativas oportunas, que en las empresas en las que no existe representación sindical, las plantillas pueden optar por que sean los sindicatos representativos del sector, los que actúen para defender sus intereses, o de otra parte, que sean Comisiones elegidas por los trabajadores, -con lo que ello implica, fundamentalmente en la pequeña empresa, dada la directa influencia de la dirección- las que asuman la representación.

**LA PARTICIPACIÓN SINDICAL CON RELACIÓN A LA FLEXIBILIDAD INTERNA REFUERZA LA CAPACIDAD CONTRACTUAL DEL SINDICATO Y PONE EN VALOR LA FUNCIÓN SINDICAL**

La propuesta, por tanto, de crear una fuerte RED DE ATENCIÓN SINDICAL por sectores y zonas, que aún no siendo nueva resulta cada vez más necesaria, nos permitirá un trabajo de extensión del mismo, poniendo negro sobre blanco que la unilateralidad de la empresa no es irreversible y que el sindicato puede y debe intervenir para cambiar las cosas.

Se trata, pues, de pasar de la teoría a la práctica, articulando nuevas fórmulas organizativas, funcionales y flexibles, que agrupen pequeñas empresas por sectores, zonas, polígonos, distritos... en las que, haya o no afiliados y afiliadas, delegados y delegadas, se visualice la presencia permanente y operativa del sindicato.

Ampliar y reforzar, en consecuencia, la presencia del sindicato en el centro de trabajo es el objetivo prioritario, que ha de convertirse en el centro de toda la actividad que despleguemos desde CCOO.

El desarrollo de este acuerdo exige la multiplicación de actos, prioritariamente sectoriales, en las empresas y en los centros de trabajo, en los que además de informar, estimulemos los procedimientos sindicales para intervenir más y mejor en la empresa.

La formación, en la que se aborden los derechos de información y de participación, junto a las cuestiones centrales sobre flexibilidad interna... , son elementos centrales y estratégicos que en ningún caso se pueden demorar. ♦