

09.12 Circular Informativa

II ACORD PER A L'OCUPACIÓ I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2012, 2013, 2014: EL PREU DEL PETROLI DETERMINARÀ EL FUTUR DELS SALARIS

Les organitzacions patronals CEOE i CEPYME i els sindicats CCOO i UGT, en data 25 de gener de 2012, han signat el II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014. És un acord que té caràcter obligacional per a les parts signants "se obligan ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado", finalitza la seva vigència el 31 de desembre de 2014 i deroga el " 1r Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (AENC) 2012" al qual substitueix.

Aquest II Acord consta de cinc capítols :

Capítol I. Estructura de la negociació col·lectiva. Flexibilitat interna.

Capítol II. Ocupació. Formació. Teletreball. Reestructuracions i observatoris. Drets d'informació i consulta.

Capítol III. Criteris en matèria salarial.

Capítol IV. Inaplicació negociada a l'empresa de determinades condicions de treball pactades en els convenis col·lectius sectorials.

Capítol V. Naturalesa jurídica i àmbits de l'Acord Interconfederal.

A.- L'acord considera que la **flexibilitat** és "una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas" i s'ha d'establir en tres grans "conceptos sustanciales":

- **Temps de treball**
- **Salaris**
- **Funcions**

Es distingeixen dos tipus de flexibilitat interna que anomena:

- **Flexibilitat ordinària**
- **Flexibilitat extraordinària temporal**

En relació a la flexibilitat interna, particularment "la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura", l'acord estableix que els convenis sectorials l'han de propiciar regulant, com a contingut mínim del conveni, criteris, causes, procediments, períodes temporals i



períodes de referència “para la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada en el ámbito de la empresa”.

La **flexibilitat ordinària en temps de treball** suposa que una vegada establert pel conveni col·lectiu sectorial el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular, s’ha de facilitar a les empreses que puguin “distribuir irregularmente un **10%** de la jornada anual aplicable” (l’última reforma laboral va establir per llei la possibilitat d’una distribució irregular fins a un 5%) amb afectació de la jornada setmanal o mensual o dels horaris diaris. Així mateix, i és una autèntica novetat, els convenis col·lectius han de possibilitar que l’empresa “**disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual**”.

La **flexibilitat ordinària en mobilitat funcional** suposa la promoció dels “grupos profesionales y divisiones funcionales” com a sistema de classificació professional i la no consideració de la categoria professional a aquests efectes, ja que 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”. Res de nou en l’àmbit dels dos convenis col·lectius de la sanitat concertada.

La **flexibilitat extraordinària temporal en temps de treball** és una flexibilitat amb causa (econòmica, organitzativa, tècnica o de producció, segons les entén l’últim paràgraf de l’article 41.1 ET) sotmesa en última instància al control judicial. Aquesta flexibilitat conjuntural ha de permetre a l’empresa “distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo más allá del porcentaje establecido en el apartado A (10%) o modificar el calendario laboral anualmente aplicable por encima de la bolsa de horas al que alude el citado apartado” (5 dies o 40 hores).

La **flexibilitat extraordinària temporal en mobilitat funcional** es planteja per a la realització de “funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional. També ha de concórrer causa objectiva i només pot durar el temps necessari “sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años”.

La **flexibilitat en matèria salarial**. En relació a aquesta matèria els firmants de l’acord aposten per a que les estructures salarials tinguin “complementos variables” i que un percentatge de la retribució dels treballadors depengui “de la situación y resultados de la empresa”. També s’aposta per la substitució de conceptes retributius “obsoletos e improductivos” (no s’especifica quins poden tenir aquesta consideració) per altres “vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa”.

B.- Reduir la temporalitat en la contractació, fomentar l’ús adequat de les diferents modalitats de contractes, fomentar la contractació de joves, i el desenvolupament de les competències i la

qualificació professional, són alguns del desideratums que manifesten els signants de l'acord en el seu Capítol II.

S'ha prorrogat dotze mesos l' "actual prórroga de la vigència del IV Acuerdo Nacional de Formación".

C.- Potser el capítol que ha tingut més ressò mediàtic ha estat el III sobre **críteris en matèria salarial**, que estableix les directrius de com s'han de comportar els salaris en els propers anys (2012, 2013 i 2014).

ANY	PERCENTATGE MÀXIM D'INCREMENT	CLÀUSULA D'ACTUALITZACIÓ SALARIAL
2012	0,5%	<ul style="list-style-type: none"> Excés taxa de variació IPC general mes de desembre sobre objectiu d'inflació BCE (= 2%). <p>[Exemple: si IPC 2012 = 3% els salaris s'actualitzaran un 1% (3 - 2)].</p>
2013	0,6%	<ul style="list-style-type: none"> Si taxa de variació IPC espanyol > taxa de variació IPC harmonitzat Zona Euro, s'aplica aquesta última. Si preu mitjà petroli Brent > 10%, per calcular l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC als indicadors d'inflació s'exclouran els carburants i combustibles.
2014	<p>Incr. PIB < 1% → 0,6%</p> <p>1% < Incr. PIB < 2% → 1%</p> <p>Incr. PIB > 2% → 1,5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> Més 50% clàusula actualització 2012 i 2013 si convenis han pactat salaris variables associats a la marxa de les empreses. Si no hi ha pacte de salari variable, s'aplicarà la clàusula d'actualització 2012 - 2013 al 100%.

Així doncs, l'evolució dels salaris en els tres propers anys dependrà de com evolucionin tres factors:

- El Producte Interior Brut (PIB)
- La variació anual de l'IPC Estatal o, en el seu cas, la de l'IPC harmonitzat de la Zona Euro si és inferior.
- La variació interanual en més d'un 10% del preu mitjà internacional en euros del petroli Brent.



D.- Per últim el Capítol IV preveu la **inaplicació negociada a l'empresa de determinades condicions de treball pactades en els Convenis Col·lectius sectorials**. Es sotmet a la consideració dels negociadors de Convenis Col·lectius sectorials la conveniència d'incloure clàusules d'inaplicació temporal negociada de determinades condicions de treball, entre les que no s'inclou el despenjament del règim salarial que ja té la seva regulació legal específica (article 82.3 ET).

Les condicions que es preveu que en el seu cas puguin deixar-se d'aplicar són les mateixes que poden ser objecte de modificació substancial segons l'article 41 ET :

- Horari i distribució de la jornada de treball
- Règim de treball a torns
- Sistema de remuneració
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Per a aquesta inaplicació temporal de condicions de treball han d'existir causes objectives que la fonamentin i "sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo de empresa". Si hi ha acord s'haurà de notificar a la Comissió Paritària del Conveni i si no n'hi ha, qualsevol de les parts pot sotmetre-li a consideració les discrepàncies i la Comissió Paritària s'haurà de pronunciar en set dies. Si aquesta no arriba a un acord o no es pronuncia en el termini indicat les parts podran, a casa nostra, recórrer al Tribunal Laboral de Catalunya. L'acord d'inaplicació no pot anar més enllà de la vigència del conveni ni, en qualsevol cas, pot ser superior a tres anys.

Per a més informació podreu trobar el text íntegre de l'Acord Interconfederal penjat al lloc web de CSC, en l'espai de la Patronal CAPSS.

Barcelona, 30 de gener de 2012