

Observatorio de la negociación colectiva

NUEVO ACUERDO INTERCONFEDERAL DE EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

INTRODUCCIÓN

El nuevo acuerdo interconfederal entre los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para el período 2012-2014, que sustituye al anterior, el I AENC 2010-2012, se suscribió el pasado 25 de enero. Este nuevo acuerdo supone una noticia muy positiva, puesto que significa el consenso en una serie de cuestiones relacionadas con la negociación colectiva, entre ellas la salarial.

Como en el precedente I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y en los anteriores Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), vigentes con carácter anual durante el período 2002-2008, en el II AENC se concretan las orientaciones en materia salarial, pero, a diferencia de esos otros acuerdos, se incluyen nuevos criterios y orientaciones, que suponen notables modificaciones respecto a la situación anterior, en otras materias de la negociación colectiva, como es su estructura, la flexibilidad interna de las empresas y los descuelgues salariales y de otras condiciones de trabajo.

Además de esas materias, el II AENC incluye recomendaciones generales en otras ya consideradas en el primer AENC, en concreto, los apartados referidos al empleo y la formación; las condiciones para la subcontratación, la externalización productiva y la subrogación de actividades; el empleo y las condiciones de trabajo; la formación y la clasificación profesional; el teletrabajo, los procesos de reestructuración y los observatorios de empleo; y los derechos de información, consulta y participación, la negociación colectiva y la interlocución social.

En las recomendaciones sobre estas materias, que son, sobre todo, declaraciones de principios, no se producen casi cambios en el contenido del segundo AENC respecto del primero. Los únicos cambios se producen en materia de empleo y de formación profesional.

En materia de empleo desaparece la recomendación de que los convenios deberán adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, lo que parece suponer la aceptación de la suspensión temporal de esa prohibición adoptada unilateralmente por el Gobierno anterior al final de la pasada legislatura. Por otra parte, se concreta que las jubilaciones anticipadas se considerarán instrumentos adecuados para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas, así como las medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas.

Asimismo, en materia de formación profesional el acuerdo considera necesario mantener el IV Acuerdo Nacional de Formación durante doce meses más, con el fin de no paralizar la formación de los trabajadores en las empresas, así como la formalización del V Acuerdo en un plazo

máximo de seis meses.

También, en esta materia de formación profesional se prevé que la negociación colectiva ha de considerar criterios y prioridades dirigidos al impulso de instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales, a la medición del impacto de la formación sobre el empleo y a la mejora de la eficacia de los fondos destinados a la formación.

MODERACIÓN SALARIAL

Uno de los aspectos principales de todos los acuerdos interconfederales suscritos desde 2002 han sido los criterios y recomendaciones en materia salarial, de los incrementos de los salarios pactados en la negociación colectiva. Ya el primer AENC, el que tenía vigencia para el período 2010-2012, introdujo cambios importantes respecto de los anteriores ANC vigentes durante el período 2002-2008, al suprimir la relación del incremento salarial inicial con la previsión de inflación y con la variación de la productividad por ocupado y recomendar una banda salarial distinta para cada uno de los tres años de vigencia del acuerdo: hasta el 1% en 2010, del 1% al 2% en 2011 y del 1,5% al 2,5% en 2012.

También se preveía en el primer AENC la inclusión en los convenios de cláusulas de salvaguarda o garantía salarial que tuvieran como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el período, adecuándose temporalmente su cobro en función de lo que se pactase en cada convenio, pero desapareciendo la referencia de la inflación prevista que sí se consideraba en los ANC anteriores.

El nuevo AENC, que persiste en el objetivo de la moderación salarial con la finalidad de estimular la creación de empleo, mantiene el sistema de bandas salariales del primero e introduce importantes modificaciones en el planteamiento de las cláusulas de garantía salarial. Además, el empeoramiento de la situación económica provoca que se modifique el criterio del crecimiento salarial inicial para 2012 que en el acuerdo precedente estaba comprendido entre el 1,5% y el 2,5%.

Para el período de vigencia del II AENC los **límites máximos al crecimiento de los salarios pactados** que se recomiendan son:

- Para 2012, el 0,5%.
- Para 2013, el 0,6%.
- Para 2014, el aumento de los salarios pactados debiera ajustarse al ritmo de crecimiento de la actividad económica en 2013, es decir, del PIB en términos constantes o en volumen de ese año. En concreto, si el crecimiento del PIB en ese año es inferior al 1%, el aumento salarial no debiera exceder del 0,6%; si el crecimiento del PIB es igual o superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no debiera superar el 1%; y, en último término, si el crecimiento del PIB es igual o superior al 2%, el incremento de los salarios no debiera sobrepasar el 1,5%.

Además, para 2012 y 2013 se recomienda la inclusión en los convenios de **cláusulas de actualización**, es decir, de garantía o salvaguarda salarial, en función de la inflación final y de la previsión de inflación, que serían aplicables al final de cada uno de los dos ejercicios. Estas cláusulas se activarán cuando el incremento interanual del IPC de diciembre exceda al objetivo de inflación para el conjunto de la zona del euro del Banco Central Europeo (BCE), que desde el año 2000 se mantiene en el 2%. La cuantía de la revisión de los salarios, que se aplicará de una sola vez en cada uno de los dos años, equivaldrá al exceso entre el incremento del IPC y el citado objetivo del BCE ($\Delta\text{IPC} - 2\%$).

Ahora bien, el acuerdo plantea dos excepciones. La primera, si la variación interanual en diciembre del IPC fuese superior a la variación interanual en el mismo mes del IPC armonizado medio de la zona del euro. Si es así, se considerará esta última variación para calcular la actualización del crecimiento salarial en 2012 y 2013.

La segunda excepción considera la posibilidad de que el aumento del precio medio en euros del petróleo Brent en diciembre sea superior al 10% en relación con un año antes. En este caso se tomarán como referencia los indicadores de inflación citados anteriormente (IPC general de España o IPC armonizado para el conjunto de la zona del euro) excluyendo los carburantes y combustibles del crecimiento del correspondiente IPC.

En cuanto a **2014**, aparte del crecimiento salarial inicialmente pactado en función del crecimiento del PIB (con topes máximos del 0,6% al 1,5% según cual sea el ritmo de ese crecimiento), los convenios colectivos deberán incluir componentes adicionales de actualización de los salarios basados en la evolución de indicadores relacionados con la marcha y situación de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.), que preferentemente se integrarán en la parte variable del salario.

Para el cálculo de la cláusula de actualización de 2014, los incrementos salariales pactados para ese año (incluido el componente adicional de actualización de la parte variable de los salarios señalado en el párrafo anterior) se aumentarán en el 50% de la aplicación de una cláusula de actualización como las acordadas con todos los criterios y excepciones para 2012 y 2013 en el caso de haberse pactado el citado componente adicional del salario variable. Si no se hubiese pactado componente adicional del salario variable, se considerará como cláusula de actualización de 2014 el 100% de la aplicación de una cláusula de actualización como las acordadas para 2012 y 2013.

Como contrapartida al objetivo de moderación salarial previsto en el acuerdo se establece asimismo que las rentas no salariales deben de realizar un esfuerzo de moderación, en concreto de los beneficios distribuidos (dividendos), de modo que pueda destinarse una mayor parte

del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación. Igualmente, será preciso limitar la retribución de los altos directivos y ejecutivos de las empresas. El II AENC también propone un especial seguimiento y vigilancia de los precios de aquellos bienes y servicios con mayor repercusión en las personas de menor renta, debiéndose hacer el máximo esfuerzo para la contención de los precios que sean competencia de las administraciones públicas.

ESTRUCTURA, FLEXIBILIDAD Y DESCUELQUES

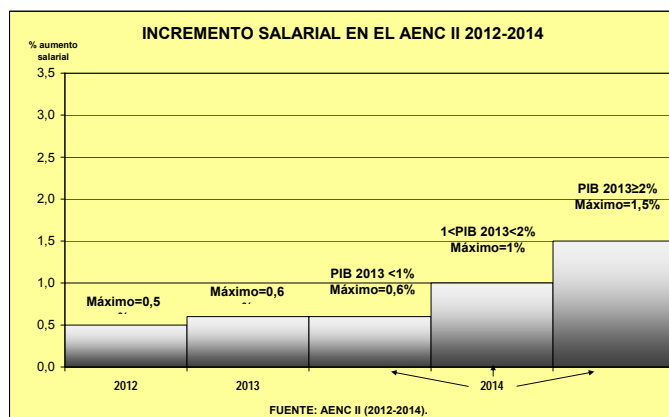
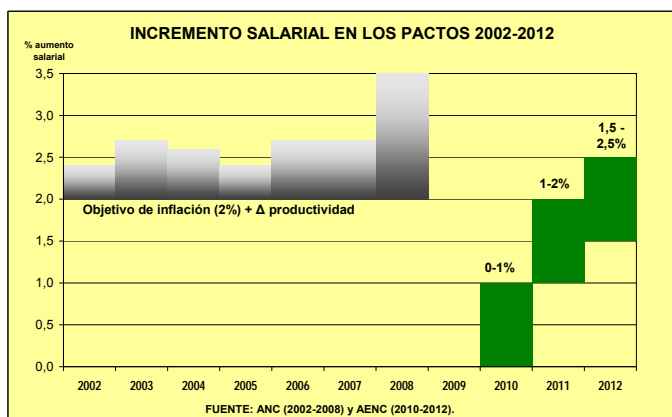
En cuanto a la **estructura de la negociación colectiva** el acuerdo presenta unas recomendaciones sobre las reglas de articulación de los convenios colectivos, que deberán preverse y desarrollarse en los convenios sectoriales estatales o, en defecto de estos, en los autonómicos. Igualmente, se indica que deben preservarse y favorecerse los convenios sectoriales provinciales y que los convenios sectoriales deben propiciar la descentralización, es decir, la negociación en la empresa en tres materias: salarios, jornada laboral y funciones.

Estas recomendaciones parecen muy relacionadas con uno de los aspectos recogidos en la reforma de la negociación colectiva de mediados de 2011, aprobada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio. Concretamente, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto del convenio sectorial que le sea de aplicación en distintas materias, entre las que se encuentran la cuantía del salario base y de los complementos salariales, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, así como la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores, todo ello salvo pacto en contrario en un acuerdo interprofesional o convenio estatal o autonómico.

Precisamente, la recomendación de este II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva parece potenciar la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, puesto que, si se cumpliera con carácter general la recomendación, la probabilidad de pactos en contrario a esa prioridad de los convenios de empresa en los correspondientes convenios de sector estatal o autonómico sería muy reducida.

En lo que respecta a la **flexibilidad interna de las empresas**, que es uno de los aspectos más necesarios para corregir algunas de las dificultades existentes para limitar los ajustes vía empleo a los cambios en la situación económica, el acuerdo se fija en dos vías: la flexibilidad ordinaria o de carácter permanente y la flexibilidad extraordinaria o de carácter temporal.

En relación con la flexibilidad interna ordinaria de carácter estructural, los convenios deberán propiciar el uso flexible en la empresa del tiempo de trabajo y la movilidad funcio-



nal.

En materia de tiempo de trabajo se debiera promover un uso flexible, que permita a las empresas la mejor adaptación a sus necesidades productivas, para lo que el contenido mínimo del convenio debe fijar el cómputo de la jornada y su distribución irregular a lo largo del año. En concreto, el convenio debiera facilitar que la empresa pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima diaria, semanal o mensual, pero no a la máxima anual. Este porcentaje supone duplicar el mínimo del 5% previsto en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Los convenios también deberán facilitar que la empresa disponga de una bolsa de cinco días (o de cuarenta horas) al año para poder alterar la distribución prevista en el calendario anual. Las reglas generales de esta flexibilización del tiempo de trabajo deberán fijarse en los convenios sectoriales y, especialmente, por la proximidad a la empresa, en los provinciales.

Por su parte, en relación con la movilidad funcional, el acuerdo establece que los convenios debieran promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales, en vez de por categorías profesionales como ocurre en muchos casos en la actualidad, con el fin de potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad y adaptación por parte de las empresas.

Por último, en cuanto a los salarios, el acuerdo considera conveniente que las estructuras salariales tengan complementos variables, haciendo depender determinado porcentaje del salario de la situación y resultado de las empresas y sustituyendo conceptos retributivos obsoletos o improductivos por otros vinculados a la productividad en la empresa.

Pero, además de estas mayores facilidades a la flexibilidad interna ordinaria, el Acuerdo también recoge la posibilidad de una flexibilidad extraordinaria de carácter coyuntural, para lo que los convenios debieran contener criterios para que, en el caso que el empresario tenga mayores necesidades temporales de flexibilidad interna que las permitidas con la flexibilidad interna ordinaria, pueda hacer frente a ellas. Para ello deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. En caso de que exista desacuerdo entre empresa y trabajadores para la adopción de esas medidas, intervendrá la comisión paritaria del convenio y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

Las materias a las que se puede aplicar esta flexibilidad extraordinaria serán, en materia de tiempo de trabajo, la distribución irregular de la jornada anual de trabajo o la modificación del calendario laboral anual más allá de los límites permitidos para la flexibilidad ordinaria, aunque

respetando, en todo caso, el máximo de la jornada anual; y, en materia de movilidad funcional, la posibilidad de que la empresa responda a necesidades temporales mayores que las también permitidas por la flexibilidad ordinaria.

La última materia en la que el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva introduce novedades es la relacionada con la posibilidad de que la empresa, de forma negociada con los representantes de los trabajadores, se **descuelgue** o no aplique el régimen pactado en el convenio sectorial correspondiente, **no sólo en materia salarial si no también en otras materias relativas a las condiciones de trabajo.**

Para ello, y con el fin de asegurar el mantenimiento del empleo y que se eviten los expedientes de regulación de empleo, tanto de suspensión temporal del contrato como de extinción, el acuerdo estima conveniente que en los convenios sectoriales se incluyan cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo, como el horario y la distribución de la jornada de trabajo, las funciones y el sistema de remuneración.

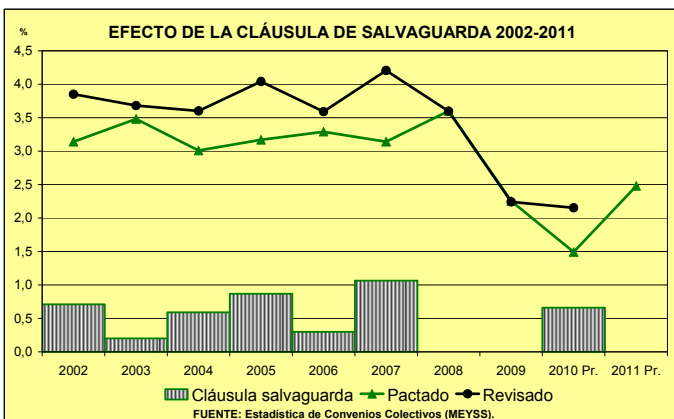
En esos convenios se deberán también explicitar las causas que justificarían la inaplicación de las condiciones laborales pactadas, incluido el régimen salarial, entre las que se podrán contemplar la disminución persistente de los ingresos o que las perspectivas económicas de las empresas se vieran afectadas negativamente por la aplicación de esas condiciones pactadas inicialmente siempre con la finalidad de mantener el empleo de la empresa.

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio y, si en esa comisión tampoco se alcanzara un acuerdo entre las partes, se podrá recurrir al sistema de solución de conflictos que sea de aplicación en el ámbito del convenio. En cualquier caso, en el acuerdo de inaplicación deberá determinarse la regulación sustitutoria de lo contenido en el convenio colectivo aplicable.

CONCLUSIONES Y VALORACIÓN DEL ACUERDO

El acuerdo recientemente suscrito entre sindicatos y organizaciones empresariales, posiblemente el más relevante por su contenido y ambición desde el Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva (AINC) de 1997, aunque este en la práctica tuvo una aplicación muy limitada, supone una serie de compromisos muy concretos y de gran incidencia en materia salarial, de estructura de la negociación colectiva, de ampliación de la flexibilidad interna de las empresas y de descuelgue salarial y de otras condiciones de trabajo.

El objeto principal del acuerdo es la moderación salarial,



CLÁUSULAS DE ACTUALIZACIÓN EN AENC II 2012-14

Años 2012 y 2013:

[Aumento del IPC o del IPC armonizado de la zona del euro de diciembre (el que sea menor), excluidos de ambos el componente de carburantes y combustibles cuando el crecimiento del precio del petróleo Brent en euros sea superior al 10%] - [Objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)]

Año 2014:

Caso A: Si no se han pactado componentes adicionales de salario variable → Actualización igual que en 2012 y 2013.
Caso B: Si se han pactado componentes adicionales de salario variable → 50% del resultado de aplicar una cláusula de actualización igual a la de 2012 y 2013.

la descentralización de la negociación colectiva, ampliar las posibilidades tanto ordinarias como extraordinarias de flexibilidad de las empresas y acrecentar las posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo y del régimen salarial en situaciones económicas desfavorables para las empresas, todo ello con el fin último de evitar que el mecanismo fundamental de las empresas sea el ajuste del empleo.

Además, estas nuevas orientaciones se producen consensuadamente entre los interlocutores sociales, lo que, a diferencia de la aprobación unilateral por el Gobierno por Real Decreto-ley de la reforma de la negociación colectiva en junio de 2010, permitirá una mayor eficacia y un mejor desarrollo de lo acordado.

En materia salarial, se establecen unas orientaciones dirigidas a la moderación salarial, con el fin de contener, como se ha señalado, la destrucción de empleo, basadas en unas bandas salariales no relacionadas con la previsión de inflación.

Por otra parte, se recomienda la inclusión de cláusulas de actualización de los salarios, vinculadas a la inflación final y al objetivo de inflación del Banco Central Europeo. Además en 2014 las orientaciones salariales se condicionan a la evolución de la actividad económica del año precedente y también se plantea la posibilidad de que el aumento salarial tenga un componente variable más importante que el que tradicionalmente ha existido, basado en variables como los beneficios, las ventas y la productividad de las empresas.

Ese esfuerzo de moderación salarial, puede suponer, sobre todo en 2012 y 2013, una pérdida de poder adquisitivo si se cumplen algunas de estas circunstancias:

- Si la inflación es superior al 2%, por la diferencia entre el citado 2% y el aumento del salario inicialmente pactado, ya que sólo se considera para la actualización salarial el exceso entre la inflación y dicho 2%. Y si la inflación es menor que el 2% pero superior al incremento salarial pactado inicialmente, por la diferencia entre esas dos magnitudes, la inflación y el citado incremento salarial.
- Si la inflación española es superior a la armonizada de la zona del euro, por la diferencia entre las dos inflaciones, al tomarse la segunda y no la primera para calcular la actualización salarial.
- Si el incremento anual del precio del petróleo es superior al 10%, por la exclusión en el IPC considerado del componente de combustibles y carburantes (que en el IPC español supone el 6,95%), puesto que no se considera ese componente para calcular la actualización de los salarios.

Por otro lado, se plantea un problema de asimetría entre la concreción de los crecimientos salariales y los procedimientos de actualización de los salarios en el período de vigencia de este nuevo AENC y las recomendaciones en relación con otras rentas, como las limitaciones a la distribución de beneficios y a los sueldos de los altos directivos y ejecutivos de las empresas, ya que en estos casos las recomendaciones se presentan como declaraciones de principio sin concretar ni cuantificar.

Por otra parte, los criterios de aplicación de la cláusula de actualización de 2014 quedan confusos por la falta de

claridad de la redacción. Además, esa cláusula de actualización, como las de 2012 y 2013, no queda desvinculada de la inflación, puesto que se establecen los mismos criterios para el cálculo del excedente de revisión salarial en el último año que en los dos anteriores, aunque el componente adicional variable está relacionado con la situación y evolución de la empresa.

Sólo si existen complementos adicionales del salario variable, la cláusula de actualización será el 50% de la que correspondería aplicar con los criterios de 2012 y 2013. Y, si no existen estos complementos adicionales del salario, la cláusula de actualización será el 100% de la que correspondería aplicar con los criterios de 2012 y 2013. En esta cuestión surge una duda importante, puesto que la aplicación del 50% o el 100% depende exclusivamente de que se pacten o no complementos adicionales de los salarios variables, independientemente de su cuantía, por lo que pudiera ocurrir que el crecimiento salarial final fuese inferior si se pacta el complemento adicional variable (si es muy reducido) que si no se pacta.

Aparte de la importante moderación salarial que se plantea en el acuerdo, con la finalidad, como ya se ha señalado, de contrarrestar la situación actual de importante destrucción de empleo, el acuerdo trata de superar algunos de los problemas que ha venido teniendo la negociación colectiva, como la dificultad para una articulación adecuada de los convenios de diferente ámbito y las escasas posibilidades de que los convenios de empresa puedan establecer condiciones diferentes a las previstas en los convenios sectoriales. En este sentido, la recomendación de que los convenios sectoriales estatales o autonómicos desarrollen las reglas de articulación de la negociación colectiva puede tener un efecto positivo en la coordinación de sus distintos ámbitos. También la recomendación de descentralizar los convenios en tres materias, salarios, jornadas y funciones, añadida a la prioridad aplicativa de los convenios de empresa prevista en la reforma de la negociación colectiva de junio de 2011, puede tener un impacto positivo en la adaptación de las empresas a la situación económica de cada una de ellas, mucho más intenso del que se derivaría de las modificaciones introducidas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, aprobado unilateralmente por el Gobierno sin consenso con los agentes sociales.

En la misma dirección de facilitar esa adaptación de las empresas, se establecen en el II AENC los criterios para la flexibilidad interna y para los descuelgues de los salarios y, lo que representa una novedad muy notable, de otras condiciones de trabajo cuando la situación de las empresas sea desfavorable.

Todo ello repercutirá en que las empresas dispondrán de otros mecanismos, concertados entre los sindicatos y las organizaciones empresariales, más eficaces que en la actualidad para su ajuste a los cambios en la situación económica. Se trata de otras posibilidades diferentes a la del ajuste del empleo, que ha sido el instrumento principalmente utilizado hasta ahora y que explica la caída de la ocupación y el elevado aumento del paro que se produce en España desde el inicio de la crisis, a diferencia de lo ocurrido en otros países de la Unión Europea.

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos



COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL
DE CONVENIOS
COLECTIVOS

Si desea realizar cualquier comentario, aportación o sugerencia, puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e cnccc@mevss.es
Permitida la reproducción citando la fuente
http://www.mevss.es/es/sec_trabajo/cnccc/index.htm

NIPO: 790-12-003-X
08/02/2012