

## FIRMADO EL II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LOS AÑOS 2012, 2013 Y 2014

Las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de una parte, y de las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), de la otra, han suscrito el día 25 de enero de 2012 el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012, 2013 y 2014 (en adelante II AENC).

El II AENC tiene como objetivo **orientar la negociación** de los convenios colectivos durante su vigencia, estableciendo **criterios y recomendaciones** para acometer los procesos de negociación colectiva.

Las partes firmantes de II AENC reconocen el momento delicado de la economía española que se refleja entre otros aspectos en la elevada tasa de desempleo, lo que obliga a actuar con medidas específicas para conseguir un crecimiento de la actividad económica que permita crear empleo.

El Acuerdo se estructura en **cinco capítulos**, que pasamos a resumir:

### ***CAPÍTULO I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FLEXIBILIDAD INTERNA.***

1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.- Los convenios colectivos estatales 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 a favor de la **descentralización** de la misma, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Los convenios sectoriales deberán propiciar **la negociación en la empresa o ámbito inferior de la jornada, funciones y salarios**. Estos acuerdos podrán ser suscritos por los representantes legales de los trabajadores (en adelante RLT) junto con el empresario o sus representantes. El ámbito superior de negociación deberá respetar el equilibrio contractual de las partes en el ámbito de la empresa o inferior.
- Es necesario preservar el **ámbito provincial** de negociación y favorecer que estos convenios potencien la flexibilidad en el ámbito de la empresa.

2. FLEXIBILIDAD INTERNA.- Reitera el Acuerdo que los convenios colectivos sectoriales **deberán propiciar la negociación en la empresa**, a instancia de las partes afectadas, de la **jornada, funciones y salarios**.

Los convenios colectivos ordenarán el **uso flexible en la empresa del tiempo de trabajo** y de la **movilidad funcional**, complementando las previsiones legales en estas materias, de forma que su regulación **desincentive el uso de la extinción de la relación laboral** como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo.

Los convenios colectivos deberán regular como **contenido mínimo** de los mismos, criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y 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 RLT 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 en las **modificaciones sustanciales de condiciones laborales**.

Se distinguen **dos niveles** de aplicación de la **flexibilidad** en materia de **tiempo de trabajo y movilidad funcional**:

#### A) FLEXIBILIDAD ORDINARIA

En materia de **tiempo de trabajo** la negociación colectiva debería regular los contenidos siguientes:

- Promover la **ordenación flexible del tiempo de trabajo** y su concreción en la empresa.
- Fijar el **cómputo anual de la jornada y su distribución irregular**, a fin de evitar las horas extraordinarias o la contratación temporal.
- Facilitar que el empresario pueda **distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual**, afectando a la jornada diaria, semanal o mensual. Este porcentaje podrá ser negociado por las partes en más o en menos.
- Posibilitar que el empresario disponga de una **bolsa de 5 días o 40 horas al año** para alterar la distribución prevista en el calendario laboral. Esta referencia podrá ser negociada por las partes en más o en menos.
- Fijar las reglas generales de **flexibilidad del tiempo de trabajo** en los convenios sectoriales y en especial en los **provinciales**.
- Promover la adaptación de lo negociado en los convenios de sector al ámbito de la empresa, con participación de la RLT.
- Racionalizar el **horario de trabajo** en los convenios, especialmente los de empresa para mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.
- Hacer compatible la flexibilidad del tiempo de trabajo y el de conciliación.

Y en materia de **movilidad funcional** los convenios colectivos deberían contener las regulaciones siguientes:

- Sistemas de **clasificación profesional** mediante grupos profesionales y divisiones funcionales.
- Fijar procedimientos ágiles para **potenciar la movilidad funcional** como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas.
- **No limitar la movilidad funcional** salvo a la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, a las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral, no considerando en ningún a estos efectos la categoría profesional.
- Analizar en los convenios y acuerdos de empresa la **polivalencia funcional** y sus efectos en materia retributiva.

#### B) FLEXIBILIDAD EXTRAORDINARIA TEMPORAL

En materia de **tiempo de trabajo** la negociación colectiva debería aportar los criterios siguientes:

- Cuando el empresario tenga **necesidades temporales de flexibilidad de tiempo de trabajo** poder alterar las regulaciones del mismo, con los debidos fundamentos causales y de proporcionalidad y control judicial.
- Contemplar medidas de **mayor flexibilidad para distribuir irregularmente la jornada de trabajo** más allá del porcentaje fijado en el apartado A) o modificar el calendario laboral por encima de las horas al que alude dicho apartado, por las razones objetivas determinadas por la ley (económicas, técnicas, organizativas o de producción).

En materia de **movilidad funcional** el Acuerdo aporta criterios para que los convenios colectivos consideren un **mayor nivel de flexibilidad temporal** de las señaladas anteriormente por las razones objetivas establecidas por la ley antes aludidas, sin que puedan superar seis meses en un año u ocho meses en dos

años, informando a la RLT, con intervención de las comisiones paritarias en supuesto de desacuerdo y, en su caso, de los procedimientos de mediación y arbitraje.

### C) FLEXIBILIDAD EN MATERIA SALARIAL

El Acuerdo fija criterios en **materia de salarios** a tener en cuenta por la negociación colectiva:

- Conveniencia de que las estructuras salariales tengan **complementos variables dependientes de la situación y resultados de la empresa**.
- A estos efectos, mediante acuerdo con la RLT, se podría **modificar la estructura y cuantías vigentes** a través de los procedimientos de modificación de condiciones o de inaplicación del régimen retributivo legalmente establecidos, recomendándose periodo transitorios de aplicación.
- Racionalizar las estructuras salariales para **sustituir conceptos obsoletos** por otros vinculados a la productividad y retribuciones de la empresa.
- Establecer la **definición y criterios de la estructura salarial** adecuándola a la realidad sectorial y de empresa, de forma objetiva y clara para su implantación.
- Tener en cuenta en los convenios sectoriales el papel de los convenios, pactos y acuerdos de empresa para que puedan desarrollar, regular o adaptar lo fijado en aquellos para **posibilitar la adecuación a las circunstancias de cada empresa**.

## **CAPÍTULO II. EMPLEO, FORMACIÓN, FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD Y DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.**

Según el II AENC, el **mantenimiento y recuperación del empleo**, incidiendo en su **estabilidad**, debe ser **objetivo prioritario** en la negociación colectiva durante su vigencia, por lo que los convenios deberán:

### 1. En materia de **empleo y contratación**:

- a) Promocionar la **contratación indefinida** y la transformación de contratos temporales en fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.
- b) Fomentar el **uso adecuado de las modalidades contractuales** atendiendo las necesidades permanente con contratos indefinidos y las coyunturales con contratos temporales causales.
- c) Analizar la posibilidad y conveniencia de **determinar el volumen global de contrataciones temporales**, incorporando definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales o temporales sobre los que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna.
- d) Fomentar las **contratación de jóvenes**, impulsando contratos formativos, favoreciendo su incorporación definitiva en la empresa. Además, cumplir con los objetivos formativos, incentivar la contratación de jóvenes e informar a la RLT de la utilización de prácticas no laborales en las empresas.
- e) Potenciar los **contratos fijos discontinuos** en las actividades estacionales o discontinuas, así como el **contrato parcial indefinido** como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias.
- f) Mantener la **jubilación parcial y el contrato de relevo** como instrumento para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, así como las **jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación** ligadas a las circunstancias económicas de las empresas previstas legalmente, además de seguir propiciando cláusulas que posibiliten la **extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación**.
- g) Establecer mecanismos de **seguimiento y control de la evolución del empleo y de la contratación**.

2. En materia de **subcontratación, externalización productiva y subrogación** de actividades, empleo y condiciones de trabajo:

- a) Facilitar la información legalmente establecida por parte de la empresa principal y la subcontratista a sus trabajadores y a la RLT de los mismos de **los procesos de subcontratación**, para contribuir a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales legal y convencionalmente establecidas.
- b) Facilitar información por parte de la empresa usuaria de **empresas de trabajo temporal** a la RLT.
- c) Informar a los trabajadores sobre los **medios de coordinación fijados para proteger y prevenir riesgos laborales** en los términos previstos legalmente.
- d) Implantar cuantas medidas estén legalmente establecidas en materia de **información y de coordinación en las empresas principales y contratistas** cuando compartan un mismo centro de trabajo.

3. En materia de **formación y clasificación profesional**, el Acuerdo determina que hay que renovar el compromiso con la formación profesional para el empleo, por lo que se ha acordado mantener la actual prórroga de la vigencia del IV Acuerdo Nacional de Formación firmada el 27 de diciembre de 2010 durante doce meses más, y formalizar el V Acuerdo en un plazo máximo de seis meses.

La negociación colectiva ha de contribuir a alcanzar los **objetivos de formación** mediante la definición de criterios y prioridades concretas.

4. En materia de **teletrabajo, reestructuraciones y observatorios**, el II AENC reconoce al **teletrabajo** como un medio de modernizar la organización del trabajo se estableciendo criterios para su aplicación. En los **procesos de reestructuración** deben ser tratados, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales, abordando las causas que los motivan de forma transparente con la RLT, **primando la flexibilidad interna** sobre otro tipo de medidas que afecten al empleo, teniendo en cuenta una serie de factores en este sentido, debiendo la negociación colectiva que potenciar en estos supuestos, antes de afectar de manera irreversible a los contratos de trabajo, procedimientos de regulación de empleo de suspensión y reducción de jornada, a fin de abordar las situaciones coyunturales y con ello el **mantenimiento del empleo**. Y en cuanto a los **observatorios** se apuesta por el desarrollo de los mismos en el ámbito sectorial de carácter bilateral, que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en los factores que inciden en el mercado de trabajo, a fin de introducir medidas a través de la negociación colectiva para prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad y el empleo, informando a la RLT.

5. Sobre los **derechos de información, consulta y participación, negociación colectiva e interlocución sindical**, el II AENC entiende que se debe **reforzar el diálogo social sectorial**, así como la incidencia de la **tecnologías de la información y de la comunicación** en las relaciones laborales que debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

### **CAPÍTULO III. CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL.**

En el contexto socioeconómico actual, los **salarios negociados en los tres próximos años, 2012 a 2104**, 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, que debería ponderar el exceso de variación anual del índice de precios de consumo (en adelante IPC), interanual, objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%), tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro, el precio medio internacional en euros del petróleo Brent, excluyendo los precios de los carburantes y combustibles.

Aquellos convenios colectivos que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial aplicables durante la vigencia del presente Acuerdo, deberían tener en cuenta esta directriz al objeto de que esté en línea con el **objetivo de moderación salarial** acordado.

2) En el **año 2013**, el aumento de los salarios **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 la actividad de la economía española, según los **criterios** siguientes:

- Si el **crecimiento del Producto Interior Bruto** (en adelante PIB) a precios constantes en 2013 **es inferior al 1%**, el **aumento salarial no excederá el 0,6%**.
- Si este **crecimiento es superior al 1% e inferior al 2%**, el **aumento salarial no excederá del 1%**.
- Si el **mismo crecimiento alcanza o supera el 2%**, el **aumento salarial no excederá del 1,5%**.

Los convenios colectivos deberán incluir **componentes adicionales de actualización de salarios** basados en la evolución de los indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa, que deben integrarse de forma preferente en la **parte variable del salario**.

Todos los incrementos salariales pactados para 2014 se incrementarán en el 50% del resultado de aplicar la cláusula de actualización salarial acordada para 2012 y 2013. Si no se han pactado componentes adicionales del salario variable se aplicaría la cláusula en el 100% de su resultado.

#### ***CAPÍTULO IV. INAPLICACIÓN NEGOCIADA EN LA EMPRESA DE DETERMINADAS CONDICIONES PACTADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES.***

El II AENC, ante la actual coyuntura económica y el altísimo nivel de desempleo, justifica el que se adopten **medidas de carácter excepcional con proyección temporal** dirigidas a evitar una **evolución negativa de las empresas** que afecte al **mantenimiento del empleo**, por lo que con este objetivo y como **instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo** tanto temporales como extintivos, sin perjuicio de lo legalmente establecido en materia de modificaciones de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen retributivo del convenio, se somete a la consideración de las partes legitimadas para negociar convenios colectivos sectoriales, la conveniencia de **incluir cláusulas de inaplicación temporal de determinadas materias** pactadas en los mismos, con el siguiente contenido y procedimiento:

##### **1. 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 la ley.

**2. Causas para la inaplicación.-** Las causas que justifican la inaplicación temporal de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial, debe ser determinadas por el mismo, que podrá contemplar, entre otras, la **disminución persistente del nivel de ingresos** o cuando **la situación o perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por su aplicación**, siempre y cuando se justifique que puede tener sus efectos negativos en el **mantenimiento del empleo**.

3. **Acuerdo de la representación legal de los trabajadores.**- La inaplicación **sólo se podrá efectuar por acuerdo en el empresario y la RLT** o, en su defecto, con los sindicatos representativos en el sector, o a una comisión de trabajadores designada por los mismos conforme a lo establecido en la ley.

4. **Documentación.**- La documentación será la necesaria que acredite ante la RLT el conocimiento fidedigno de las causas alegadas para su inaplicación.

5. **Duración temporal de la inaplicación.**- La inaplicación del convenio no debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales acordadas, debiéndose determinar con exactitud la regulación sustitutoria.

#### ***CAPÍTULO V. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL.***

1. **Naturaleza jurídica y ámbito funcional.**- Las Confederaciones firmantes del II AENC intensificarán los esfuerzos para establecer con sus organizaciones representadas en los sectores o ramas de actividad los mecanismos y cauces más adecuados que les permita asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el Acuerdo, **sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes.**

2. **Ámbito temporal.**- Tres años, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

3. **Comisión de seguimiento.**- Se constituye una Comisión de seguimiento del Acuerdo por las partes firmantes.

Enero, 2012

Carlos Sedano  
Asesor Laboral CEHAT