

Balance de la aplicación del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva II AENC en Materia Salarial y de Flexibilidad Interna

Javier López Mora
Secretario General de CIERVAL

ANTECEDENTES

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de fecha 25 de enero de 2012, y en vigor hasta 31 de diciembre de 2014, pretendía ser un instrumento dinamizador de la economía a la vez que, potenciador del Diálogo Social y la Negociación Colectiva, dirigido a abordar las reformas y cambios en los sectores productivos y en el seno de las empresas.

El Acuerdo se presenta como configurador de la Negociación Colectiva, como espacio neutral para el ejercicio de la Autonomía Colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, así como elemento apropiado para facilitar el proceso de adaptación de las empresas durante su vigencia.

Plantea un esfuerzo conjunto de todas las rentas, previendo la evolución moderada de salarios y beneficios en pro de dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación, y favoreciendo la capacidad competitiva del tejido productivo español.

Como aspectos más novedosos del Acuerdo, por un lado, aborda la estructura de la negociación colectiva para su potenciación y mayor agilidad y capacidad de acuerdo; y por otro, la mejora de la flexibilidad interna en las empresas.

Estructura de la Negociación Colectiva

Establece el documento, que los convenios sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de la Comunidad Autónoma, desarrollarán las reglas de articulación y vertebración relativas a la estructura, apostando por la descentralización. Dicha descentralización, implica que los convenios sectoriales, propiciarán la negociación en la empresa a iniciativa de las partes afectadas de aspectos relativos a jornada, funciones y salarios, teniendo en cuenta que es el ámbito más apropiado para configurar dichas materias, dirigiendo las demás facetas, a otras esferas negociadoras.

Flexibilidad interna

Las organizaciones firmantes entienden que, la flexibilidad interna, debe formar parte del contenido mínimo de los convenios, sobretodo, la relativa a breves espacios de tiempo que pretende hacer frente a la coyuntura.

La flexibilidad, supone una potente herramienta que facilita la adaptación competitiva de las empresas, a la vez que favorece la estabilidad en el empleo, constituyendo un mecanismo eficaz y de mejora de la empresa, que evita soluciones drásticas como el despido, a la vez que procura el mantenimiento de las unidades empresariales.

El Convenio Colectivo, es el espacio adecuado para la ordenación de elementos como el tiempo de trabajo, las funciones y el salario, que son los tres componentes básicos de la flexibilidad.

La flexibilidad, desincentiva el recurso a la extinción laboral configurándose como instrumento de adecuación de la capacidad productiva de la empresa a los ciclos variables del mercado.

El tiempo de trabajo y la movilidad funcional, permiten la distinción de dos niveles: flexibilidad ordinaria y extraordinaria temporal.

La flexibilidad en materia salarial, supone para los firmantes, dotar de elementos variables la estructura salarial, de forma que se pueda adaptar a la situación y resultados de la empresa. La actualización periódica del salario variable, deberá modificarse por los negociadores del convenio, sin perjuicio de la posibilidad del empresario, de modificar los salarios vigentes recurriendo al procedimiento establecido en el art. 41 o, en su caso, al 82.3 del ET.

Inaplicación de condiciones

El AENC, también contempla la inaplicación negociada (total o parcial) del Convenio en la empresa, de ciertas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales relativas a horario y distribución de jornada, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones; así como las causas para incluso, la inaplicación de condiciones salariales, todo ello mediante acuerdo.

En caso de que se trate de un cambio en las condiciones de trabajo de carácter sustancial, habrá que acudir al procedimiento establecido en el artículo 41 del ET.

Si se trata de un cambio no sustancial, recae en la empresa el poder de decisión, como manifestación del *ius decidendi* del empresario.

BALANCE DE LA APLICACIÓN DEL II AENC

El balance del extinto II AENC es positivo por cuanto, pretendía contribuir a la reactivación de la economía apostando por el Diálogo Social, y así ha sido, contribuyendo a su potenciación y moderando las consecuencias dañinas de la crisis. Ha contribuido firmemente a dotar de instrumentos a los negociadores, cuestión que en gran medida, ha evitado que la crudeza de la crisis golpeará con más saña a las empresas y a los trabajadores, situando a la empresa, dentro del mercado de trabajo en una mejor posición para la salida de esta situación. Cumple por tanto, reconocerle el mérito y seguir apostando en un nuevo acuerdo que permita mantener y mejorar el presente en los próximos años.

Desde la firma del **II AENC**, se han analizado 250 convenios (a fecha abril 2014). Las cifras que, a continuación se exponen, dan fe de los esperanzadores resultados obtenidos.

RESULTADOS OBTENIDOS

El 38% siguen los acuerdos salariales y el 10% regulan cláusulas de actualización salarial.

Distribución irregular de la Jornada: el 10% del total aprox..

Clasificación profesional: la mayoría presenta grupos profesionales.

Movilidad funcional dentro del grupo profesional: el 21,60%.

Realización de funciones del grupo profesional: el 22%.

Movilidad funcional: el 13,60% remite a la regulación legal.

Incrementos salariales y actualizaciones

2012: El aumento de los salarios pactados no debería exceder el **0,5%**. Aplicando el exceso de la tasa de variación anual del IPC de diciembre sobre el objetivo de inflación del BCE (2%).

2013: El aumento de los salarios pactados no debería exceder el **0,6%**.

2014: El aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española.

Si en 2013 el incremento del PIB es inferior al 1%, no deberá exceder el **0'6%**.

Si en 2013 el incremento del PIB es superior al 1%, en inferior al 2%, no deberá exceder el **1%**.

Deberán incluirse actualizaciones basadas en la evolución de indicadores económicos (salario variable) según la marcha de la empresa.

Conclusiones sobre la aplicación

Los criterios sobre incrementos salariales recogidos en el **II AENC**, se aplican en **95** de los convenios analizados, lo que **supone un 38% de la muestra**.

Se evidencia un mayor seguimiento de los criterios salariales del **II AENC** en el ámbito sectorial que en la empresa.

El seguimiento es:

- del 49,02% en los convenios sectoriales nacionales
- del 50% en los convenios sectoriales autonómicos pluri-provinciales
- del 43,36% en los convenios sectoriales provinciales
- del 17,65% en los convenios de empresa y grupo de empresas

Los criterios en materia salarial no se aplican en los convenios en todos sus años de VIGENCIA.

En los convenios de ámbito estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de accidentes de trabajo, anticipan al año 2013 la aplicación de los criterios del **II AENC** fijados para 2014.

En el convenio estatal de Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales extienden los criterios salariales fijados en el **II AENC** para 2014 y años posteriores.

En el convenio sectorial nacional de estaciones de servicio se extiende los efectos del **II AENC** más allá de su vigencia, aplican la cláusula de actualización salarial también al 2015.

Flexibilidad interna

Premisas para los **criterios del II AENC** sobre flexibilidad interna en tiempo de trabajo y movilidad funcional:

- La negociación colectiva es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible en la empresa del **tiempo de trabajo** y la **movilidad funcional** de modo complementario o alternativo.
- Su regulación convencional debe desincentivar el recurso a la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva del ciclo.

Tiempo de trabajo

Ha aumentado la presencia en la negociación colectiva de cláusulas sobre distribución irregular de la jornada. No obstante, es necesario seguir avanzando en la incorporación de los criterios que prevé el **II AENC**.

En tiempo de trabajo, el **II AENC** contempla una flexibilidad ordinaria:

- Que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria afectando a la jornada semanal o mensual.
- Podrá afectar a los horarios diarios, respetando los límites del Estatuto de los Trabajadores.
- Los convenios colectivos posibilitarán al empresario una bolsa de 5 días (o 40 horas) al año que podrá alterar en el calendario anual.

Estas dos medidas: el 10% de jornada irregular y bolsa de horas, se recogen en siete de los convenios analizados (el 2,80%).

Ejemplos:

El IV Convenio estatal de la Madera prevé que el empresario pueda distribuir irregularmente 175 horas anuales y disponer de una bolsa de cinco días o 40 horas al año.

El Convenio de la Pirotecnia de la Comunidad Valenciana puede distribuir 100 horas la jornada de trabajo de forma irregular en el año, y dispone de una bolsa de cinco días o 40 horas al año que podrá alterar en el calendario anual por necesidades de producción.

Veintitrés de los convenios analizados (el 9,20%), recogen un porcentaje de distribución irregular del 10% de la jornada anual.

Estas cláusulas aumentan en el **ámbito territorial**, estando presentes:

- En el **19,61%** de los convenios sectoriales nacionales.
- En el **11,11%** de los sectoriales autonómicos pluri-provinciales.
- En el **6,19%** de los sectoriales provinciales.
- En el **5,88%** de los de empresa y grupo de empresas.

Ejemplos: El Convenio Sectorial Nacional de Artes Gráficas, el de manipulados de papel y cartón y, el de editoriales e industrias auxiliares, permiten acordar el horario más adecuado a sus necesidades productivas, compensando los excesos o defectos de horas.

Nueve convenios (el 3,60%), optan por un porcentaje inferior al 10% de horas anuales de distribución irregular:

- En el **5,88%** de convenios de empresa y grupo de empresas.
- En el **5,55%** de convenios sectoriales autonómicos pluri-provinciales.
- En el **3,92%** de convenios nacionales.
- En el **1,77%** de convenios sectoriales provinciales.

Treinta y dos convenios (el 12,80%), regulan un determinado número de horas o jornadas de distribución flexible:

- En el **22,22%** de convenios sectoriales autonómicos pluri-provinciales.
- En el **19,61%** de convenios nacionales.

- En el **9,73%** de convenios sectoriales provinciales.
- En el **10,29%** de convenios de empresa y grupo de empresas.

El **II AENC** también prevé una flexibilidad extraordinaria temporal, aunque es prácticamente imperceptible (solo en el convenio colectivo estatal de industria del calzado).

Clasificación profesional y movilidad funcional

El **II AENC** contempla una flexibilidad ordinaria con los siguientes puntos:

- No debería tener otras limitaciones que las de su grupo profesional (y siempre por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación).
- No se considera la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.
- Es necesario adoptar pues, estructuras basadas en grupos.

Los convenios sectoriales nacionales, han implantado la clasificación en grupos profesionales, y se estructuran:

- Por áreas, grupos y niveles profesionales.
- Por áreas, grupos y categorías profesionales.
- Por grupos y divisiones funcionales.
- Por grupos y niveles de responsabilidad.

Factores determinantes para la clasificación en grupos:

- De los convenios **sectoriales estatales**, sólo el de la industria de componentes del calzado contempla la creación de una comisión técnica para adaptar el actual sistema de clasificación profesional (art. 22).
- La implantación de los grupos también figura en los convenios autonómicos pluriprovinciales, previéndose que una comisión técnica los adapte.
- En los convenios **provinciales**, la única referencia a la clasificación profesional está en las tablas salariales.
- Algunos convenios se comprometen a la conversión del actual sistema de clasificación profesional, al de grupos profesionales.
- Los de ámbito provincial mantienen la movilidad funcional para realizar trabajos de superior e inferior categoría.

Cincuenta y cuatro convenios (el 21,60%) contemplan la movilidad funcional dentro del grupo profesional:

- En el **41,18%** de convenios sectoriales nacionales.
- En el **38,89%** de convenios sectoriales autonómicos pluri-provinciales.
- En el **12,39%** de convenios sectoriales provinciales.
- En el **17,65%** de convenios de empresa y grupo de empresas.

El **II AENC** también prevé una flexibilidad extraordinaria temporal.

El 22% de convenios regulan la realización de funciones de grupo profesional inferior o superior (55):

- En el **41,18%** de convenios sectoriales nacionales.
- En el **27,94%** de convenios de empresa y grupo de empresas.
- En el **16,67%** de convenios sectoriales autonómicos pluri-provinciales.
- En el **10,62%** de convenios sectoriales provinciales.

Son frecuentes fórmulas de comunicación y plazos de preaviso y de duración de la movilidad más restrictivas que las recogidas en el **II AENC**.

Treinta y cuatro convenios (el 13,60%), remiten la regulación legal en materia de movilidad funcional al artículo 39 del ET, que regula la realización de funciones superiores o inferiores a las del grupo profesional correspondiente:

- En el **20,59%** de convenios de empresa y grupo de empresas.
- En el **16,67%** de convenios sectoriales autonómicos pluri-provinciales.
- En el **11,76%** de convenios sectoriales nacionales.
- En el **9,73%** de convenios sectoriales provinciales.

Inaplicación de convenios: ámbito autonómico

2012: en tres casos

- Retraso en las retribuciones
- Congelación salarial
- Retraso en la paga extra

2013: en seis casos

- Reducción salarial (dos)
- Congelación salarial y horario
- Jornada y retribución
- Modificación de complementos
- Horario

2014: en tres casos

- Reducción salarial
- Congelación salarial y horario
- Congelación salarial

Inaplicación de convenios: Valencia 2014

De los 88 convenios, la mayoría de los casos de inaplicación de convenios se ha debido a la cuantía salarial.

- Cuantía salarial (56)
- Cuantía salarial y sistema de remuneración (7)
- Sistema de remuneración, cuantía salarial y mejoras de la acción protectora de la SS (6)
- Sistema de remuneración (3)
- Jornada (3)
- Jornada, sistema de remuneración, cuantía salarial y mejoras de la acción protectora de la SS (3)
- Cuantía salarial y jornada laboral (1)
- Resto de casos (9)

Inaplicación de convenios: Valencia 2014

De los 88 convenios, la mayoría de los casos de inaplicación de convenios se ha debido a la cuantía salarial.

- Cuantía salarial (56)
- Cuantía salarial y sistema de remuneración (7)

- Sistema de remuneración, cuantía salarial y mejoras de la acción protectora de la SS (6)
- Sistema de remuneración (3)
- Jornada (3)
- Jornada, sistema de remuneración, cuantía salarial y mejoras de la acción protectora de la SS (3)
- Cuantía salarial y jornada laboral (1)
- Resto de casos (9)

Inaplicación de convenios: ámbito nacional 2013

En **2013** se registraron **2.512** inaplicaciones de convenios, cuya mayoría fue por descuelgues de convenios sectoriales:

- Cuantía salarial (1,672)
- Cuantía salarial y sistema de remuneración (260)
- Cuantía salarial y jornada laboral (87)
- Sistema de remuneración (77)
- Cuantía salarial, jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo (56)
- Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo (56)
- Cuantía salarial y mejoras de la acción protectora de la SS (43)
- Resto de casos (261)

Inaplicación de convenios: ámbito nacional 2014

En el periodo de **enero a agosto de 2014** se registraron **1.627** inaplicaciones de convenios, cuya mayoría fue por descuelgues convenios sectoriales (el 96,9%):

- Cuantía salarial (1,015)
- Cuantía salarial y sistema de remuneración (253)
- Sistema de remuneración (94)
- Cuantía salarial y jornada laboral (61)
- Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras de la acción protectora de la SS (30)
- Cuantía salarial, jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo (27)
- Cuantía salarial y mejoras de la acción protectora de la SS (16)
- Resto de casos (124)

CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos, son un razonable y digno colofón de un Acuerdo que deseamos, tenga su reflejo y continuidad en los años venideros.

Esto permitirá, junto con la recuperación económica que aunque lenta se vislumbra, un mejor posicionamiento de las empresas, así como en un más rápido avance en la mejoría de las altísimas cifras de desempleo que padecemos.

Aunque la inaplicación de convenios ha experimentado un incremento sustancial con respecto a tiempos anteriores, con las últimas reformas introducidas y con el aumento de las expectativas económicas, se contribuirá sin duda, a la recuperación de la confianza y a que los pactos entre la empresa y trabajadores recuperen la estabilidad.