

RESOLUCIÓN

COMITÉ CONFEDERAL

EXTRAORDINARIO



Madrid, 25 de enero de 2012

En Madrid, el día 25 de enero de 2012, la Unión General de Trabajadores ha celebrado Comité Confederal Extraordinario, habiendo aprobado por mayoría la siguiente

RESOLUCION

DIÁLOGO SOCIAL

El Comité Confederal ha valorado el contenido del Preacuerdo alcanzado por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, sobre *“Estructura de la negociación colectiva”, “Flexibilidad interna”, “Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales”, y sobre “Propuesta de acuerdo salarial”,* en el marco del proceso actual de diálogo social sobre materias que se corresponden con el ámbito propio de negociación bilateral de estas organizaciones, y en el contexto del proceso de revisión del *“Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-12”*. En el Preacuerdo se recogen los criterios salariales que informarán la negociación colectiva en el período 2012-2014, y recomendaciones sobre la estructura de la negociación colectiva y la flexibilidad interna, después de las modificaciones normativas operadas en el marco legal en los años 2010 y 2011 (Ley 35/2010, y RD-ley 7/2011, entre otras).

Con anterioridad, se ha llegado a un acuerdo sobre renovación del *Acuerdo Confederal de Solución Autónoma de Conflictos* que sustituirá al IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC IV), en materia de *“formación profesional para el empleo”, “absentismo laboral y mutuas”, “racionalización de festivos”, “jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación”,* así como, sobre *“bonificaciones y reposición de prestaciones en los ERES”,* que el Comité Confederal valora positivamente.

Asimismo, el Comité Confederal ha sido informado sobre la falta de acuerdo en materia de *“Contratación, intermediación y flexibilidad externa”,* en lo concerniente a *“las altas y bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes en las Mutuas”,* y sobre el *“Fondo de Capitalización de los trabajadores”*.

El Comité Confederal ha analizado el contexto económico en el que se desarrolla el proceso de diálogo social y los signos preocupantes de empeoramiento de los distintos indicadores económicos que se viene observando desde el pasado año 2011. El agravamiento de la situación económica y del empleo se acredita no ya solo por el paulatino estancamiento de la actividad económica, sino por la nueva recaída de nuestra economía en una nueva fase recesiva, con resultados estimados en un 0,3% de caída en el último trimestre de 2011 según el Banco de España, situación que, previsiblemente, se mantendrá en signos negativos durante gran parte, al menos, del presente año 2012, aunque con perspectivas también negativas para el año 2013.

En este contexto, y como ya se pronunció el 5º Comité Confederal Ordinario de la organización, el objetivo prioritario de la negociación colectiva debe ser el del empleo, y atendiendo a este objetivo básico, la renovación del AENC debe considerar la extensión temporal de la política de crecimiento moderado de los salarios compatible con la necesidad de impulsar el consumo y la actividad económica a través de la capacidad de compra de los trabajadores, el compromiso de contención de los beneficios empresariales, la inversión de los excedentes en el tejido productivo, un firme control de los precios y una política fiscal integral conforme a las propuestas del *“Pacto por el Empleo y la Cohesión social”*.

También se analizó por este Comité la problemática relativa a las incidencias de la negociación colectiva pendiente desde la suscripción del AENC para el período 2010-12, que motivó el *“Compromiso de actuación”* entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre esta materia, de fecha 28 de octubre de 2011.

Estructura de la negociación colectiva

El Preacuerdo alcanzado sobre *“Estructura de la Negociación Colectiva”* reconoce la competencia sectorial para desarrollar las reglas de articulación y vertebración (de ámbito estatal, o, en su defecto, de ámbito autonómico), sin alterar los principios que rigen en materia de concurrencia de los convenios, y de manera plenamente concorde con la vigente ordenación legal sobre la negociación colectiva.

Asimismo, mediante consideraciones y criterios de carácter obligacional, se reconoce, de una parte, la necesidad de preservar el ámbito provincial de negociación por su cercanía a la realidad de la empresa y por ser el ámbito de negociación que proporciona una mayor cobertura a las empresas y a los trabajadores, y en segundo lugar, la capacidad de los convenios sectoriales para impulsar la negociación colectiva en la empresa, particularmente en las materias de jornada, funciones y salarios, con pleno reconocimiento de que los acuerdos o pactos deben ser acordados por las organizaciones sindicales legitimadas o por la representación legal de los trabajadores, en detrimento de la intervención de las *“comisiones ad hoc”*.

Flexibilidad interna

El Preacuerdo sobre *“Flexibilidad interna”* recoge recomendaciones para la negociación colectiva que permitan ampliar las posibilidades que otorga el marco legal para el impulso de medidas complementarias que faciliten la adaptación y renovación de las condiciones de trabajo en materia de tiempo de trabajo, funciones y estructura salarial, a la realidad cambiante de las empresas, de manera que redunde en la estabilidad y en la calidad del empleo, y en detrimento de las medidas de flexibilidad externa, que en el Acuerdo se pretende desincentivar por considerar que la extinción

de la relación laboral no es el instrumento idóneo para adaptar la situación de la empresa a las circunstancias de la coyuntura.

El impulso de las medidas de flexibilidad se enmarca en la necesidad de desarrollar las previsiones normativas sobre los contenidos mínimos de los convenios colectivos relativos a la regulación de los criterios, causas, procedimientos, períodos temporales y períodos de referencia para la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada en la empresa, y en consecuencia, de manera negociada con la representación sindical o unitaria, lo que se completa con la intervención de la comisión paritaria en caso de desacuerdo, y la aplicación de los mecanismos de solución autónoma de conflictos de aplicación en el ámbito de la negociación de la flexibilidad.

En tal sentido, el Preacuerdo se fundamenta en la no discrecionalidad del empresario en la adopción y aplicación de las medidas de flexibilidad, sino en un sistema compartido por empresarios y trabajadores, que deberá ser negociado en todos los casos, con la representación legal o sindical, sin perjuicio de que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión constituida en la forma indicada en el artículo 41.4 del ET.

Las medidas de flexibilidad interna que Preacuerdo recoge con el carácter de recomendaciones para los negociadores de los convenios colectivos, distingue entre las medidas de carácter ordinario, de carácter básico y que según las características de los ámbitos sectoriales y empresariales, deben ser aplicables como cauces habituales de la flexibilidad en las empresas, y las medidas de carácter extraordinario, que sólo podrán llevarse a efecto si se dan las circunstancias que lo justifican y de manera acotada en el tiempo, por responder a necesidades especiales o coyunturales para las que pudiera no ser eficaces las medidas ordinarias de flexibilidad. En último término, sólo se podrán modificar las condiciones de trabajo en materia de funciones o tiempo de trabajo, fuera de las condiciones y límites señalados, por los cauces vigentes en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tiempo de trabajo

Respecto del tiempo de trabajo, el Preacuerdo recomienda, con carácter ordinario, la distribución irregular de un 10% de la jornada, que podrá ser inferior o superior en función del ámbito de negociación, así como la disponibilidad de una bolsa de 5 días (40 horas) a favor del empresario para alterar la distribución prevista en el calendario laboral, y que en ambos casos debe posibilitar la mejora de la productividad y estar acompañadas de garantías y seguridad para los trabajadores como la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En el caso de que existan razones extraordinarias de carácter temporal, se podrá pactar una distribución irregular en un tanto por ciento superior al porcentaje ordinario o normal de distribución irregular de la jornada de trabajo, o una bolsa de horas que permita una modificación mayor del calendario

laboral, siempre que se fundamente, en ambos casos, en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Si la modificación del tiempo de trabajo va a afectar al tiempo que reste del convenio, deberá promover el indicado procedimiento sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Movilidad funcional

En el detalle del Preacuerdo sobre “movilidad funcional”, se apuesta por el sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, descartando, sin perjuicio de las medidas transitorias de adaptación, la categoría profesional a estos efectos.

Con carácter general, las distintas figuras de movilidad funcional, ya de carácter ordinario, ya extraordinarias, tienen como límites la necesidad de garantizar la información, la idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y el desarrollo profesional.

La aplicación ordinaria de medidas de movilidad funcional no tendrá otros límites que la pertenencia al grupo profesional y la tenencia de las titulaciones requeridas para el ejercicio de la prestación laboral.

Si fuera necesario un marco mas flexible en la materia, será preciso que concurren causas que justifique la encomienda de funciones distintas a las del grupo profesional de pertenencia, recomendando que no se superen los límites temporales establecidos actualmente en la legislación vigente, debiendo garantizarse los derechos retributivos, de promoción, y de no aplicación de la causa de despido por ineptitud sobrevenida que también recoge el marco legal, y que en caso de que se proponga la modificación de estos límites legales, solo pueda llevarse a cabo por los mecanismos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Flexibilidad en materia salarial

El Preacuerdo recoge y reitera recomendaciones a la negociación colectiva sobre la racionalización de las estructuras salariales, la definición y criterios sobre adecuación de la estructura salarial a la realidad sectorial y de la empresa, la necesidad de que en tales estructuras se recojan complementos variables, que deben definirse con claridad y de manera objetiva, y de forma que un determinado porcentaje de la cuantía salarial se haga depender de la situación y perspectivas de la empresa, y que tales partidas puedan adaptarse y adecuarse en la empresa a través de los procedimientos previstos en el marco legal aplicable.

Se establece la recomendación de que los convenios colectivos impulsen la flexibilidad en materia salarial en la empresa, y que ésta deberá adecuarse en la empresa a través de los instrumentos de información y participación de la representación de los trabajadores.

Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales

El Preacuerdo recoge una medida como es la de la “*Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales*”, que se fundamenta en la actual coyuntura económica y en el altísimo nivel de desempleo, lo que la hace excepcional y con un límite temporal delimitado por el acuerdo, y que se justifica en la necesidad de evitar la evolución negativa de la empresa que pudiera afectar al mantenimiento del empleo.

Se trata de medidas negociadas, y que, por tanto, no pueden ser adoptadas discrecional y unilateralmente por el empresario, sino que requiere del acuerdo de la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de la sindical legitimada para la negociación de los convenios (más representativos o representativos en el sector), salvo que se atribuya su representación a una comisión designada conforme al artículo 41 del ET, y a falta de acuerdo, se precisará la intervención de la comisión paritaria, y los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

Se recogen medidas que no son de aplicación al descuelgue salarial que tiene su marco legal y convencional específico.

Las causas que puedan posibilitar la inaplicación en materia de horario y distribución de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y sobre funciones en cuanto exceda de los límites para la movilidad funcional, deben ser concretadas en la negociación colectiva sectorial, a través de parámetros objetivos y que puedan ser documentados de manera fidedigna a la representación de los trabajadores.

Asimismo, la inaplicación de la regulación del convenio correspondiente debe estar acompañada, necesariamente, de la regulación sustitutoria que regule las condiciones de trabajo, y contemplar la programación de mecanismos de recuperación de las condiciones inaplicadas, y la inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las previsiones del convenio sobre eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Propuesta de acuerdo salarial

El Comité Confederal ha analizado las causas incorporadas a la propuesta de acuerdo salarial y que justifican los incrementos salariales para el período 2012-14, entre los que se encuentra la situación de la economía española y de la situación económica internacional, particularmente de la Zona Euro, y la necesidad de acometer medidas excepcionales ante lo prolongado de la crisis económica, y también ante las perspectivas de agravamiento de las previsiones económicas, la entrada en una nueva

etapa recesiva, y la incidencia que puede tener en el empleo, especialmente en España, ante la elevada tasa de desempleo.

Las organizaciones que apoyan el acuerdo salarial para los años 2012, 2013 y 2014, consideran necesario impulsar medidas que permitan mejorar la cuota de mercado interna y externa de los bienes y servicios españoles, para lo que es necesario el esfuerzo de moderación compartido por el conjunto de las rentas, y por tanto, de los salarios, de los beneficios empresariales, y de las remuneraciones de altos directivos y ejecutivos, a lo que debe unirse, como condición necesaria, una contención estricta de los precios que no haga vanos los sacrificios de trabajadores y empresas en este período.

Con un alcance temporal delimitado por los años de vigencia del principio de acuerdo, y en atención a las condiciones de especial dificultad que han caracterizado y van a informar la situación económica española, se han acordado criterios salariales adecuados a los exiguos márgenes que la coyuntura ofrece a los negociadores de los convenios, sin que ello suponga renunciar en el futuro a los criterios de determinación salarial recogidos en el AENC para el periodo 2010-12 y en anteriores ANC, que tan eficaces resultados produjeron en las años anteriores como muestra de un crecimiento moderado de los salarios sin pérdida de poder adquisitivo de los salarios, junto al reparto de la productividad.

En tal sentido, se mantiene en el acuerdo la referencia a la evolución de los precios como parámetro de comparación necesario mientras que no se moderen aquellos en términos que impidan la pérdida de competitividad de nuestros productos con el exterior, y en la medida que el sacrificio ante la crisis no debe recaer exclusivamente sobre las rentas salariales, quedando los beneficios empresariales a salvo de cualquier incremento desmesurado en los precios.

Por estas razones, junto con los incrementos iniciales pactados para los años de vigencia del acuerdo: 2012, el 0,5 %; 2013, el 0,6 %, y en 2014, del 0,6, o al 1 % , o al 1,5 %, según que el crecimiento del PIB en el año anterior, sea, respectivamente, inferior al 1 %, entre el 1 y el 2%, e igual o superior al 2 %, se ha incluido una cláusula de actualización salarial, que tiene por finalidad impedir que desviaciones superiores al objetivo de inflación del Banco Central Europeo del 2 % deban soportarse por los trabajadores más allá de la repercusión y sacrificio inicial producido por los moderados incrementos salariales pactados a cambio del objetivo del empleo.

Que el acuerdo incorpore el reconocimiento de las desviaciones a partir del citado objetivo del BCE, supone un límite adaptado a la coyuntura sobre el máximo de pérdida de poder adquisitivo que en las condiciones actuales se estaría dispuesto a asumir.

Para evitar la fluctuación de los niveles de inflación general española y europea, y la repercusión que la rúbrica de carburantes pudiera tener en el alza de los precios, para determinar la diferencia con el objetivo de inflación se calculará la media entre las cifras española y europea, y se descontará la rúbrica de los combustibles y carburantes si de año a año se produce un incremento superior al 10 %.

Para el año 2014, año para el que el acuerdo prevé la inclusión en los convenios de cláusulas adicionales de actualización de los salarios basadas en la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa, la recuperación derivada de la cláusula de actualización será del 100 % en el caso de que no se hubiese pactado un componente adicional de salario variable, y del 50 % en caso de que sí se estipulen estas retribuciones.

El acuerdo contiene, como tenía el anterior AENC para el período 2010-12, una recomendación para los negociadores de los convenios con vigencia para los tres próximos años, de que tengan en cuenta el objetivo de moderación salarial del acuerdo, no obstante el respeto a la autonomía negocial de las partes.

Las propuestas sindicales: La jornada europea por el empleo y la justicia social

Atendiendo a la propuesta de la Confederación Europea de Sindicatos sobre la celebración de una jornada de movilización europea el día 29 de febrero de 2012 con ocasión del Consejo Europeo de los días 1 y 2 de marzo de 2012, el Comité Confederal reitera los términos de la resolución aprobada en el 5º Comité Confederal Ordinario de 23 y 24 de noviembre de 2011, sobre la necesidad de impulsar en Europa un proceso de diálogo social con la citada Confederación Europea de Sindicatos dirigida a alcanzar un euro-acuerdo por el empleo y el crecimiento económico, y el cambio de las políticas de la UE para el impulso de la actividad económica y del empleo. Asimismo, reitera para España, las alternativas sindicales recogidas en el “Pacto por el Empleo y la Cohesión Social” de 7 de noviembre de 2011, y que fueron precedidas del documento de fecha 18 de agosto de 2011 “para la generación del empleo en el centro de la política económica”, en los que se ponía la atención sobre el bloqueo del crédito a la actividad productiva y al consumo, el control de los precios, la necesidad de un pacto global de rentas, una nueva política fiscal y de suficiencia en los recursos públicos, la necesidad de mantener la protección social y los derechos laborales, y la necesidad de atender al empleo de los jóvenes y asegurar la protección por desempleo.

En este sentido, el Comité Confederal considera que las medidas de política fiscal aprobadas por el Gobierno recientemente no respetan los principios de capacidad económica y progresividad, al hacer recaer sobre los salarios y pensiones el mayor esfuerzo de contribución al erario público, sin que ello tenga correspondencia en los grandes patrimonios ni en los mayores niveles de renta, o en las rentas de capital.

De igual forma, el Comité Confederal señala que en el anunciado inminente desarrollo normativo de las previsiones del artículo 135 de la Constitución española sobre los límites de déficit estructural y de volumen de la deuda pública que va a producirse por iniciativa del Gobierno, se tenga en cuenta el reconocimiento del “suelo de gasto social” para no poner en cuestión la sostenibilidad económica y social, y en consecuencia, la cohesión económica y social en España, que son valores sustanciales del Estado Social y de Derecho, y que está siendo puesto en duda con la radicalidad de los ajustes del déficit público. En cumplimiento del mencionado mandato constitucional, los poderes públicos deben reconsiderar estas políticas de ajuste que inciden en el declive económico y que están conduciendo a que la economía entre en una nueva fase recesiva, ante la pasividad de las autoridades comunitarias y nacionales, cuando no el beneplácito de quienes han visto en tales circunstancias la oportunidad de arrancar para el mercado, y la esfera de los negocios, bienes, servicios y prestaciones públicas que conforman el Estado del Bienestar.

El Comité Confederal, analizadas las causas que han justificado el Preacuerdo alcanzado entre UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, valora positivamente los términos acordados y por 160 votos a favor, 4 en contra y 3 abstenciones, mandata a la Comisión Ejecutiva Confederal para que proceda a suscribir el citado Acuerdo, en todos y cada uno de los compromisos en él reflejados, y a la inclusión de estos en el marco del AENC 2012-14 que se estipule por las partes firmantes para dar cobertura a los distintos preacuerdos.