

EIXOS PRINCIPALS DE L'ACORD ENTRE CEOE, CEPYME, CCOO i UGT (gener 2012)

Preacord pendent de ser ratificat per les estructures respectives

1. CONVENIS COL·LECTIUS

Clàusula de despenjament

L'acord inclou una clàusula de despenjament negociada, de la qual la negociació salarial queda al marge. L'empresa pot argumentar una disminució dels seus ingressos, resultats o productivitat.

Podrà "inaplicar" els acords en horaris, treball a torns, sistemes de remuneració, sistemes de treball i funcions. Només es podrà aplicar de forma negociada, i en cas de desacord disposaran de set dies com a màxim per negociar.

2. ESTRUCTURA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Prioritat negociació d'empresa en front els d'àmbit superior

S'ha pactat que es mantinguin els convenis provincials. A la pràctica, això suposa mantenir a les Pimes dins del marc general de la negociació col·lectiva. No obstant això, l'acord també preveu que els convenis sectorials "hauran de propiciar la negociació en l'empresa, a iniciativa de les parts afectades, de la jornada, funcions i salaris, per tractar-se de l'àmbit més adequat per definir aquestes matèries". A més, afirmen que "l'àmbit superior de negociació ha de respectar l'equilibri contractual de les parts a nivell d'empresa fins al terme d'aquest conveni col·lectiu".

3. FLEXIBILITAT

Pels signants la flexibilitat interna en l'empresa té tres conceptes substancials: el temps de treball, funcions i salari.

Temps de treball

L'acord preveu que la jornada laboral tingui còmput anual i es distribueixi de forma irregular. Això permetrà a l'empresari disposar d'ella amb la finalitat d'evitar les hores extraordinàries. Podrà distribuir de forma irregular el 10% de la jornada anual i podrà modificar els horaris diaris. Disposarà de 40 hores anuals (cinc dies). Els convenis sectorials podran ajustar aquests canvis.

Mobilitat funcional

Es potenciarà la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i adaptació. No tindrà més limitacions que les exigides pel grup professional, o de les titulacions habilitants. Els canvis podran ser més ràpids si són temporals.

Flexibilitat en matèria salarial: part del salari es vincularà a la productivitat

Els convenis col·lectius hauran de determinar l'estructura del salari i el percentatge variable o fix dels sous. Aquesta part del salari s'actualitzarà en funció de la productivitat i els resultats de l'empresa. Opció regulada en els articles 41 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

4. PROPOSTA ACORD SALARIAL

L'acord fixa una pujada salarial del 0,5% pel 2012 i del 0,6% pel 2013. Es preveu una clàusula d'actualització aplicable al final de l'exercici que substituirà la tradicional "clàusula de revisió salarial". D'aquesta manera, en el cas que la inflació espanyola sigui superior a la de l'eurozona,

es prendrà com a referència l'IPC nacional. En el cas que el preu del petroli Brent sigui superior en un 10%, es descomptarà de la taxa d'inflació la rúbrica de carburants.

S'ha acordat revisar els convenis vigents per adaptar-los al present acord. Pel 2014 els salaris hauran d'adaptar-se a la previsible millora de l'economia. Si l'augment del PIB a preus constants del 2013 és inferior al 1%, l'augment salarial no excedirà del 0,6%. En el cas que l'augment del PIB se situï entre el 1% i el 2%, els salaris no passaran del 1%. En el cas que el PIB creixi el 2%, els salaris ho faran un 1,5%.