

Da mayor margen al empresario para adaptar la jornada

## El pacto salarial resta poder a las cláusulas de salvaguardia

Patronal y sindicatos cerraron ayer un pacto de negociación colectiva en que se aconsejan subidas salariales del 0,5% este año y del 0,6% para 2013 e inicialmente para 2014. Mantiene las cláusulas de garantía salarial pero con una nueva fórmula que hace menos ventajosa su aplicación. Y da más poder al empresario para adaptar la jornada y las funciones de sus empleados en tiempos de crisis.

**Raquel Pascual - Madrid - 25/01/2012**

La reactivación de la economía española pasa por mejorar la competitividad de las empresas vía costes y precios, que deben crecer menos que la media de la UE. Este es el diagnóstico del acuerdo de negociación colectiva para 2012-2014 cerrado ayer por la patronal y los sindicatos.

Y ¿qué proponen para conseguirlo? Que todas las rentas realicen "un esfuerzo conjunto. Tanto los salarios como los beneficios deben evolucionar de forma moderada, de modo que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a reinversiones" en el negocio.

En este mismo sentido, acuerdan, por primera vez, que "es preciso adecuar la retribución de altos directivos y ejecutivos de las empresas".

Estos son los contenidos concretos del acuerdo, aplaudido ayer por el ministro de Economía, Luis de Guindos:

**1. Salarios.** En 2012, el aumento de los salarios pactados "no debería exceder del 0,5%". Si bien se mantiene una cláusula de revisión salarial para mantener en lo posible el poder adquisitivo que, a diferencia de las cláusulas que han operado hasta ahora, será más difícil de aplicar. Se activarán si el IPC de diciembre supera el 2%, pero el exceso que se aplique será el del IPC de la zona euro, si este es inferior al español, algo que hasta ahora siempre ha ocurrido. Y si el precio del Brent sube más del 10% en ese año, se sacarán los carburantes del IPC.

Para el año 2013, el aumento de los salarios pactados "no debería exceder el 0,6%, y operará la misma cláusula de revisión de 2012.

Pero en el caso de 2014, los firmantes ligan la evolución de los salarios a una horquilla de entre el 0,6% y el 1,5% dependiendo del crecimiento del PIB en 2013.

Además, los sindicatos admiten la histórica patronal y de recomendar cláusulas de salario variable, "asociadas a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.).

Para llevar esto a cabo, esta recomendación sugieren que los convenios establezcan cambios en las estructuras salariales, sustituyendo conceptos retributivos "obsoletos" (como la antigüedad, en opinión de los empresarios, aunque esto no aparece en el acuerdo) por otros vinculados a la productividad. Y piden que se delimiten porcentajes concretos de retribución variable sobre la total. Una vez acordados estos cambios, los mismos convenios deberían establecer "periodos transitorios de aplicación.

**2. Flexibilidad de jornada y funciones.** Patronal y sindicatos acordaron que los contenidos imprescindibles de los convenios deberán regular todo lo relativo a la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada, así como "procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado" si fuera necesario.

Así determinan dos tipos de flexibilidad: la ordinaria y la temporal. La primera indica que los convenios deben fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular; amplía al 10% la parte de la jornada que se recomienda que el empresario pueda distribuir irregularmente y aconseja la creación de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que el empresario podrá alterar en la distribución prevista anual. Asimismo consideran que los trabajadores podrán cambiar de funciones "sin otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para el puesto.

En cuanto a la flexibilidad temporal, acuerdan que los convenios establezcan "mayores medidas de flexibilidad" cuando el empresario necesite incumplir lo acordado en la flexibilidad ordinaria. En estos casos la jornada anual no podrá aumentar y los cambios de funciones no podrán superar seis meses en un año u ocho en dos años. De no haber acuerdo se remitirá a las comisiones paritarias y a la mediación y arbitraje.

**3. Estructura de la negociación.** Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa de jornada, funciones y salarios. Pero al mismo tiempo los agentes sociales mantienen la ambigüedad de "preservar el ámbito provincial" intermedio entre el sector y la empresa.

## Las retribuciones que vienen, al detalle

### EN 2012 Y 2013:

**Salarios pactados:** el 0,5% en 2012 y el 0,6%, en 2013, como máximo.

**Cláusulas de revisión:** se concretará en lo que exceda el IPC de diciembre de España sobre el 2% (previsto por el BCE). Pero si esta tasa es superior a la de la zona euro, se referenciará con esta última. Y si el Brent sube más de un 10% anual, se descontarán los carburantes para calcular el IPC.

### EN 2014:

**Aumento inicial:** si el PIB a precios constantes en 2013 sube menos del 1%, el aumento salarial no excederá el 0,6%.

**Escenario medio:** si el PIB avanza entre el 1% y el 2% en 2013, el aumento salarial no superará el 1%.

**Escenario optimista:** si la economía sube más del 2%, los salarios lo harán hasta el 1,5%.

**Cláusula de revisión:** no la recoge.

### SALARIOS VARIABLES:

**Recomendación:** los convenios deben incluir cláusulas de salario variable, concretadas en porcentajes sobre el salario total y ligadas a beneficios, ventas y productividad.

**Cláusula:** estos conceptos subirán el 50% del exceso definido en la cláusula de revisión pactada para 2012 y 2013. Sin cláusula de salario variable se aplica en el 100% de la diferencia.