

## EL RECUADRO

La CEOE y CEPYME, junto con CC.OO y UGT han suscrito, un año más, para 2015, 2016 y 2017, el III Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva (AENC).

Con este Acuerdo de naturaleza jurídica obligacional, al igual que los anteriores, los firmantes pretenden crear condiciones propicias para consolidar la recuperación económica "buscando contribuir al aumento de la actividad económica y del empleo".

El III AENC contribuirá, sin duda, a impulsar la negociación y firma de los convenios colectivos, ya que muchos de ellos estaban esperando a su firma para conocer las recomendaciones salariales de dichas organizaciones, para iniciar o concluir su proceso de negociación.

El primer objetivo del nuevo AENC es, tal y como señalan las organizaciones signatarias, la creación de empleo de calidad, para ello se efectúan recomendaciones para los negociadores en un conjunto de materias clásicas en la negociación colectiva: condiciones de trabajo; clasificación profesional y movilidad funcional; ordenación del tiempo de trabajo, aplicación de convenios; renovación de convenio; teletrabajo, modificación sustancial; IT; ausencia sin justificación, estabilidad en el empleo y modalidades de contratación, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta; y política salarial.

En materia retributiva, las organizaciones firmantes recomiendan que para los próximos años los salarios que se negocien deberían moverse entre los siguientes porcentajes:

- Para 2015: hasta el 1%.
- Para 2016: hasta el 1,5%.
- Para 2017: las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del IPC-2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, recomendando en los 3 meses siguientes a la publicación de este último la banda salarial a tener en consideración.

Así pues, es muy importante que los negociadores a la hora de aplicar los criterios señalados estudien y negocien su adecuación a las especificidades y realidad de la empresa o del sector de actividad de que se trate, sin que tengan que agotarse los porcentajes de incremento máximos recomendados.

El III AENC indica, asimismo, que "los convenios negociados conforme a las anteriores directrices deberán tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados".

La suma de los porcentajes máximos de incremento salarial para 2015 y 2016, esto es el 2,5%, será la cifra que habrá que comparar con la suma de las inflaciones medias de ambos años, operando, en su caso, de forma proporcional a la relación existente entre la suma de los incrementos inicialmente pactados y los porcentajes máximos de incremento salarial recomendados.

El objetivo prioritario de la negociación colectiva debe ser, según el Acuerdo, el mantenimiento y recuperación del empleo de calidad, para ello los convenios deben promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades. Deben adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de contratos temporales para un mismo puesto de trabajo.

Los convenios deben prestar especial atención a los jóvenes e impulsar su contratación, formación y promoción profesional.

CEOE, CC.OO y UGT consideran que los mecanismos de flexibilidad interna son preferibles a los externos y a los ajustes de plantilla. El convenio colectivo es el instrumento adecuado para ello, para articular el uso flexible del tiempo de trabajo y la movilidad funcional. Deben establecer, igualmente, sistemas de clasificación profesional por medio de grupos profesionales, fijando los procedimientos de adaptación para el caso en que la clasificación siga siendo por categorías.

Los convenios deben facilitar que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios respetando los límites estatutarios. Deben posibilitar también el uso de bolsas de horas al año.

Para favorecer la gestión y control de las situaciones de Incapacidad Temporal los convenios deben impulsar medidas, así como incluir criterios para reducir el índice de absentismo injustificado, ya que este supone una pérdida de productividad e incide de forma negativa en los costes laborales, perjudicando la competitividad y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.

En definitiva, el nuevo AENC contribuirá, sin duda, a consolidar la recuperación económica y a que los incrementos salariales continúen en la senda de la moderación.