



**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
ENSEÑANZA DE MADRID**

c/ Ferrocarril 22, 1º - 28045 Madrid

Teléfonos 91 369 21 52, 91 369 17 17

stemprivada@stemstes.org

Página web: www.stemstes.org

II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014

Firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el día 25 de enero de 2012.

Todo el documento se resume en dos premisas:

1.- Convertirnos en un país competitivo de cara a los mercados exteriores.

2.- Recuperación posterior del consumo interno y la inversión.

- ✓ *El resultado sería el aumento de la actividad económica y el empleo: ¿Qué número de parados podremos soportar mientras encuentran la cuadratura del círculo?*
- ✓ *Todo con el objetivo de “desincentivar el uso de la extinción de la relación laboral”!!!*
- ✓ *Los aspectos de recorte y esfuerzo para el trabajador están cuantificados y expresados con mucha mayor especificidad que los que se refieren a las garantías y cautelas sobre las modificaciones, para las que se emplean términos ambiguos y de recomendación: “deberán”, “necesidad de”...*

RESUMEN DEL ACUERDO

APARTADOS -Elementos modificables-:

I.- Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna.

1 .Estructura de la negociación colectiva- Descentralización de la negociación colectiva: Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación provincial y de empresa para favorecer la flexibilidad de adaptación al mercado y aumentar la competitividad. *Los ámbitos de negociación de rango inferior (provinciales, de empresa..) lejos de servir para mejorar lo general, como hasta ahora, se quieren utilizar para descolgarse de lo general.)*

2.- Flexibilidad interna:

Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa de jornada, funciones y salarios. Ordenándose, por otra parte, desde el convenio colectivo el uso flexible del tiempo de trabajo y la movilidad funcional, así como los procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo ya pactado.

a.- Flexibilidad ordinaria:

En tiempo de trabajo: -Fijar en los convenios los cómputos anuales de jornada como contenido mínimo y su distribución irregular como principio general de funcionamiento, evitando así el pago de horas extraordinarias y la contratación temporal. (Plantea el acuerdo que se pueda distribuir irregularmente un 10% de la

jornada ordinaria, aunque se afecte con ello a la jornada máxima semanal o mensual o diaria, con el límite del E.T. También una bolsa de 40 horas anuales : +ó- , según convenio- que pueda usar el empresario alterando la distribución prevista en el calendario anual.

En movilidad funcional: -Clasificación profesional en grupos profesionales y divisiones funcionales para potenciar en los convenios la movilidad con fórmulas ágiles y sin otra limitación que las titulaciones requeridas o el grupo profesional, nunca la categoría.

En los convenios se analizará la polivalencia funcional y sus efectos salariales.

b) Flexibilidad extraordinaria temporal:

En tiempo de trabajo: En la negociación colectiva se aportarán criterios para que el empresario pueda alterar las regulaciones que afecten al tiempo de trabajo cuando tenga necesidades temporales de flexibilización del mismo y que le permitan distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo, más allá del porcentaje o la bolsa de horas establecidos en el apartado a).

No podrá aumentar la jornada anual y deberá comunicarlo a los representantes de los trabajadores y si no hay acuerdo acudir a la Paritaria.

En movilidad funcional: Por causas tan amplias como económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá justificar movilidad funcional fuera de los grupos profesionales, sin que se superen 6 meses en un año u 8 meses en dos años, con “**comunicación**” a los representantes de los trabajadores y Paritaria si no hay acuerdo.

Deberá respetar los derechos y retribuciones del puesto de origen, si son superiores, y no podrá plantear despido objetivo por ineptitud sobrevenida ni falta de adaptación

Flexibilidad en materia salarial.

-Introducir en las estructuras salariales complementos variables dependientes de la situación y los resultados.

-Sustitución de conceptos retributivos obsoletos (*antigüedad????*) por otros vinculados a la productividad.

Los convenios desarrollarán la forma de adaptar lo fijado en ellos para adecuarlo a las circunstancias de la empresa, más allá de lo establecido en el art. 82.3 del E.T (clausula de descuelgue) .

CAPITULOII: Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta.

Hace un recorrido por los aspectos relacionados con la contratación pero sin plantear propuestas concretas de control ni incentivos.

Los convenios “**deberán**”:

-Fomentar la contratación indefinida, -a tiempo total o parcial-,principalmente para las necesidades permanentes de las empresas y limitaciones para las contrataciones temporales. Fomentar la contratación de los jóvenes, impulsando los contratos

formativos. Potenciar los contratos fijos discontinuos para actividades discontinuas. La jubilación parcial y el contrato de relevo para rejuvenecimiento de las plantillas. También las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación.

Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo.

De igual forma hace una declaración de intenciones sobre cómo **“deberán”** regularse en los convenios los servicios externalizados, con relación a la representación de los trabajadores, prevención de riesgos para que los trabajadores subcontratados no estén desregulados.....

Formación y clasificación profesional

-Prórroga de doce meses del “IV Acuerdo Nacional de Formación (de 27 de diciembre de 2010)” mientras se formaliza en V Acuerdo que se envió al gobierno en enero de 2012..

-Contribuir desde la negociación colectiva al diseño de los criterios y prioridades, las bonificaciones a las empresas y los permisos para formación....

Teletrabajo

-Voluntario, reversible , con los mismos derechos y protecciones (privacidad, riesgos, formación).

Reestructuración

*Las “situaciones de dificultad” **deberían** tratarse con transparencia, anticipación y valoración de las consecuencias sociales en un clima de confianza.* Abordar alternativas de reclasificación, formación, reconversión, jubilación....potenciar las medidas legales previstas para los EREs de suspensión y reducción temporal de la jornada.

Observatorios (patronales y sindicatos)

Para analizar las perspectivas futuras, la competitividad, el desarrollo tecnológico y las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad, el estado del empleo, necesidades de formación....especialmente en las PYMES a nivel sectorial.

5.- Derechos de información, consulta y participación: negociación colectiva e interlocución sindical.

La legislación actual establece el conjunto de materias que **“deben” ser objeto de información y consulta a los representantes de los trabajadores:** situación económica, previsiones de empleo, evolución en el futuro inmediato, subcontrataciones, reconversión y reestructuración de empleo así como las medidas alternativas.....**se debe reforzar el diálogo social** sectorial.

CAPITULO III: Criterios en materia salarial.

Contención de salarios y beneficios para conseguir precios competitivos (también habla de la **“necesidad”** de adecuar la retribución de altos directivos y ejecutivos de empresas, sin concretar nada)

Salarios para 2012: no exceder del 0.5% con clausula de actualización aplicable de IPC del mes de diciembre. *(Se tomará en cuenta el menor IPC entre el español y el de la zona euro en diciembre, y se excluirán carburantes y combustibles si el barril del Brent es superior en un 10% al de diciembre del año anterior).*

Salarios 2013:

El aumento de salarios no debe exceder del 0.6% con una clausula de actualización en los mismos términos que para 2012.

Salarios 2014: Subida que no supere el 0.6% si el incremento del PIB en 2013 queda por debajo del 1%, o que no supere el 1% si el PIB del 2013 es superior al 1% e inferior al 2%. En el caso de que este incremento supere el 2%, la subida salarial no excederá el 1.5%. Su clausula de actualización estaría en el 50% de lo acordado para el 2012 y el 2013.

-Introducir en los convenios componentes adicionales de actualización de salarios basados en la evolución económica de la empresa, que se integrarán en la parte variable del salario.

CAPITULO IV: inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones pactadas en convenios sectoriales.

Para evitar ERES, a parte de la clausula de descuelgue salarial ya regulada por ley, se podrá no aplicar temporalmente:

- a)Horario y distribución de la jornada,
- b)Régimen de trabajo a turnos,
- c)Sistema de remuneración,
- d)Sistema de trabajo y rendimiento,
- e)Funciones, más allá de la movilidad funcional ya prevista en el artículo 39 del E.T.

La inaplicación **no debería** ser superior al tiempo de vigencia del convenio ni a tres años.

Causas que justifiquen la inaplicación: disminución persistente del nivel de ingresos, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores: La inaplicación deberá tener el acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, si no hay acuerdo se remitirá a la comisión Paritaria.

Contenido del acuerdo de inaplicación: El acuerdo de inaplicación deberá llevar una regulación sustitutoria de la contenida en el convenio ni suponer una discriminación retributiva por razones de género.

Duración del Acuerdo, 3 años.