

FLEXIBILIDAD INTERNA

Flexibilidad interna.

Las Organizaciones firmantes consideran que los convenios deberían incorporar la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo. A estos efectos los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estos conceptos.






Asimismo, para CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo. A tal efecto, el convenio colectivo deberá, como contenido mínimo, regular criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y periodos de referencia para la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada en el ámbito de la empresa, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la participación de la representación sindical o, en su caso unitaria de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias. Igualmente incluirán previsiones para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos del ET afectados por la flexibilidad interna.

Para los firmantes la flexibilidad interna en la empresa tiene tres conceptos sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario. Las partes acuerdan distinguir dos niveles de aplicación de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo y movilidad funcional, que a continuación se indican:

A) Flexibilidad Ordinaria

En tiempo de trabajo

- La negociación colectiva debería promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades productivas y de los trabajadores, con los criterios anteriormente señalados.
- El contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular.
- Se debiera considerar como principio general la distribución irregular de la jornada anual de trabajo a fin de evitar en lo posible las horas extraordinarias o la contratación temporal.






- 
- 
- 
- 
- 
- En este sentido, los convenios colectivos debieran facilitar que el empresario pudiera distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria aplicable, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites que al respecto se prevén en el Estatuto de los Trabajadores. Los negociadores valorarán esta referencia porcentual en más o en menos en función del ámbito de negociación.
 - De la misma forma, los convenios colectivos deberían posibilitar que el empresario disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual. Esta referencia podrá ser modificada por los negociadores en más o en menos en función del ámbito de negociación.
 - Asimismo los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deberían fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.
 - Los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la RLT o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.
 - Los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.
 - La flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación.

En movilidad funcional

- Los convenios colectivos debieran promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales, concretando los procedimientos de adaptación en el caso de estar todavía rigiéndose por categorías profesionales.
- Se debiera potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles de movilidad funcional.
- La movilidad funcional en el seno de la empresa no debiera tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.
- Los convenios colectivos y acuerdos de empresa debieran analizar la polivalencia funcional, y sus efectos en materia retributiva.

B) Flexibilidad Extraordinaria Temporal

En tiempo de trabajo

- 
- 
- 
- 
- 
- Los firmantes consideran que en la negociación colectiva se debieran aportar criterios para que el empresario que tenga necesidades temporales de flexibilidad de tiempo de trabajo pueda alterar las regulaciones que afectan esencialmente al mismo, con los debidos fundamentos causales y de proporcionalidad y controles judiciales.
 - En este sentido, los convenios colectivos deberían contemplar medidas de mayor flexibilidad cuando el empresario necesite distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo más allá del porcentaje establecido en el apartado A) o modificar el calendario laboral anualmente aplicable por encima de la bolsa de horas al que alude el citado apartado. Para la aplicación de medidas de mayor flexibilidad deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según se entiende por tales en el párrafo último del artículo 41.1 de la LET, sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable. La decisión del empresario debe comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad, excepto que el empresario demuestre que el cumplimiento mismo le impide atender debidamente las necesidades previstas. Si hubiese desacuerdo intervendrá la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.
 - Cuando el empresario necesite alterar el tiempo de trabajo durante lo que resta de vigencia del convenio deberá acudir al procedimiento para las modificaciones sustanciales previsto en el artículo 41 de la LET.

En movilidad funcional

- Se aportan criterios para que los convenios colectivos consideren un mayor nivel de flexibilidad que de respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente. A tales efectos los convenios colectivos contemplarán que la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del artículo 41.1 de la LET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. Se establecerá que también en este supuesto el empresario informe de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores. Se ha de tener en cuenta que en caso de desacuerdo intervenga la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en la LET.
- Se ha de contemplar que si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se registrará por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 de la LET.

- En todos los supuestos de movilidad funcional debiera garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Flexibilidad en materia salarial.

- Los firmantes consideran conveniente que las estructuras salariales tengan complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa.
- A efectos de posibilitar esta implantación, se ha de tener en cuenta que mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podría modificar la estructura y cuantías salariales vigentes a través del artículo 41 del ET, su caso, del artículo 82.3 del ET, a cuyo efecto se recomienda el establecimiento de períodos transitorios de aplicación.
- Los convenios colectivos debieran promover la racionalización de las estructuras salariales, para sustituir conceptos retributivos obsoletos e improductivos por otros vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa.
- En tal sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y de empresa, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.
- A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de realidades específicas de cada sector o empresa.
- En cuanto a los criterios para la actualización periódica de los salarios variables, preferentemente ligados a la evolución de la productividad y resultados de la empresa, se valorará la conveniencia de su modificación por los negociadores del convenio, si procede, sin perjuicio de que el empresario pueda modificar los actualmente vigentes mediante el procedimiento a que se refiere el artículo 41 del ET o, en su caso, del artículo 82.3 del ET.
- Los convenios sectoriales deberían tener en cuenta el papel que los convenios, pactos y acuerdos de empresa pueden desarrollar para regular o adaptar lo fijado en aquéllos a efectos de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa.

Madrid, 20 de enero de 2012.