

Recomendaciones de la patronal para la negociación colectiva de 2014

Carolina San Martín Mazzucconi

Consejera Académica de Gómez-Acebo & Pombo

Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos

El 25 de febrero de 2012, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT suscribieron el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC), con vigencia para los años 2012, 2013 y 2014. El mismo contiene una serie de criterios, orientaciones y recomendaciones, dirigidos a quienes tienen encomendada la tarea de negociar convenios y pactos colectivos.

Evidentemente, a lo largo de tres años las circunstancias que rodean e inciden en la negociación colectiva pueden ir variando por múltiples causas, contándose entre ellas la modificación del marco legal aplicable. Es un hecho que en los últimos tiempos han visto la luz numerosas normas que afectan de modo directo a la negociación colectiva y a sus contenidos, y que la situación económica sigue planteando difíciles retos a la competitividad empresarial, sin que ninguna de las dos cosas pueda ser desatendida por los negociadores. En consecuencia, resulta útil que los firmantes del AENC pormenorizen sus postulados cada año, siempre en el marco de los principios básicos sentados en 2012.

Tal es la tarea acometida por CEOE y CEPYME en su "Circular para la negociación colectiva 2014", emitida en febrero pasado con la intención de orientar a quienes deban acometer, en representación de las empresas, la negociación de acuerdos a lo largo de este año.

A continuación se resumen sus criterios esenciales.

1. Salarios

- **MODERACIÓN.-** El II AENC establece que, si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, en 2014 el aumento

salarial no debería exceder del 0,6%. La patronal recomienda no superar este porcentaje máximo, e incluso, si está en juego "la defensa del empleo", optar por la congelación salarial.

- **ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-** En caso de pactarse un incremento, debería preverse que absorbiera los efectuados con anterioridad o posterioridad al mismo.
- **RETRIBUCIÓN VARIABLE.-** Como ya se contemplaba en el II AENC, se insiste en la necesidad de potenciar la parte variable del salario, vinculándola a la productividad y a la situación del sector o empresa.
- **OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-** Se señala la necesidad de tener en cuenta el incremento de costes que comporta la modificación del art. 109 LGSS.

2. Ámbito temporal del convenio

- **DURACIÓN.-** Se sugiere que, en general, los convenios no excedan la duración del propio AENC. Sólo en el caso de contener contrapartidas importantes, tiene sentido una duración prolongada.
- **ULTRA ACTIVIDAD.-** Se desaconseja pactar una ultraactividad distinta de la que opera legalmente, salvo que resulte útil para lograr otros objetivos.

Se desconfía de que, una vez superada la ultraactividad y en ausencia de convenio colectivo aplicable, quepa poner en marcha,

sin más, las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Por eso se recomienda que la empresa implemente unas condiciones que estén en consonancia con las que haya defendido durante el proceso de negociación o lo canalice a través de una modificación de condiciones de trabajo¹.

3. Flexibilidad interna

- **ÁMBITO DE REGULACIÓN:** Se sugiere que la jornada, las funciones y el salario se regulen en convenios de empresa y no de sector.
- **JORNADA:** Debería fijarse exclusivamente en cómputo anual y asumir como principio general su distribución irregular.

Se propone contemplar una distribución irregular plurianual, y alcanzar, como mínimo, el 10% de la jornada².

- **HORARIOS:** Se llama a los convenios de empresa a promover la racionalización del horario de trabajo para mejorar la productividad y favorecer su conciliación con la vida personal³.
- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL:** Se insiste en la necesidad de implantar estructuras basadas en grupos profesionales, pero no simplemente aglutinando categorías sino buscando una homogeneidad que permita una mayor movilidad funcional.
- **MOVILIDAD GEOGRÁFICA:** Conviene plasmar expresamente que el empresario puede

movilizar al trabajador al margen del art. 40 ET cuando ello no implique cambio de residencia.

- **INAPLICACIÓN DE CONDICIONES CONVENCIONALES:** En el caso de los descuelgues de convenio de sector, se indica como objetivo a medio plazo el que las empresas retornen a la disciplina del mismo⁴.

4. Absentismo

- **CONTROL:** Se recomienda recoger la facultad del empresario de comprobar la veracidad de las bajas médicas en los términos del art. 20.4 ET.
- **EFFECTOS ECONÓMICOS:** Se sugiere que la política retributiva de la empresa incorpore criterios relacionados con los índices de absentismo.

Igualmente, se desaconseja el establecimiento de complementos de la prestación por IT por contingencias comunes.

5. Empleo y contratación

- **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:** Se asume que se trata de una modalidad contractual con rigideces y costes añadidos, por lo que se sugiere "medir detenidamente" la conveniencia de suscribirla⁵.
- **RELACIONES INTEREMPRESARIALES:** No se deberían restringir las posibilidades de contratar con Empresas de Trabajo Temporal⁶ o subcontratar actividades.

¹ Por ahora, los Tribunales parecen decantarse por la segunda opción: implementar una modificación de condiciones de trabajo vía art. 41 ET.

² Dado que actualmente el art. 34.2 ET establece que, en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo y que cabe la compensación interanual, la recomendación debe entenderse dirigida a que no se impida esta última ni se pacten porcentajes inferiores.

³ No obstante, no queda claro que se aconseje la inclusión de figuras de conciliación de la vida laboral y familiar, más allá de la que derivaría de la pura racionalización de horarios.

⁴ Nótese que el art. 82.3 ET ya no contempla semejante retorno, de modo que una previsión convencional en tal sentido constituiría una concesión por la parte empresarial.

⁵ Parece evidente, pues, que los últimos cambios operados en el régimen jurídico de esta modalidad contractual no convencen lo suficiente a quienes tienen en su mano utilizarla como vía de creación de empleo.

Se sugiere evitar cláusulas de subrogación obligatoria.

6. Formación

- **COMPETENCIA:** Se tacha de improcedente pactar en convenio la gestión compartida de la planificación de la formación, pues es responsabilidad de la empresa.

7. Prevención de riesgos laborales

- **MODERACIÓN:** Se recomienda no asumir compromisos que comporten obligaciones adicionales a las establecidas en la normativa.
- **RESPONSABILIDADES:** Se aconseja pactar un régimen de infracciones y sanciones por los

incumplimientos de las obligaciones preventivas por parte de los trabajadores, así como precisar las competencias de los delegados de prevención y de los comités de seguridad y salud.

8. Igualdad

- **PROTOCOLOS:** Se recomienda la articulación de procedimientos específicos para la prevención y denuncia de situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo⁷.

9. Teletrabajo

- **PROMOCIÓN:** En la línea del II AENC, se insiste en la conveniencia de promover fórmulas de teletrabajo.

⁶ Recuérdese que, como transposición de la Directiva 2008/104/CEE, la DA 4ª de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal suprimió las limitaciones o prohibiciones para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETT, debiendo entenderse como válidas, a partir de entonces, las que "se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos".

⁷ De este modo se daría cumplimiento a lo dispuesto en el art. 48.1 de la Ley de Igualdad, según el cual las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.