

CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 16
Fecha: 16.3.2009

Asunto:
**Circular Negociación Colectiva
2009**

Estimado asociado:

La CEOE, al igual que en años anteriores, nos ha remitido la Circular para la Negociación Colectiva 2009 que, como creo que conocerá, por primera vez desde 2002 no se encuentra avalado por la consecución de un Acuerdo Nacional de Convenios Colectivos.

MARCO DE NEGOCIACIÓN Y ENTORNO ECONÓMICO.-

CEOE y CEPYME han tratado de negociar un nuevo ANC-2009 en el marco en el que se desenvolverá la negociación colectiva del 2009 que es de **crisis y recesión económica**, con todas las consecuencias que comportan conceptos tan inequívocos como éstos. Nuestro PIB disminuirá sustancialmente, lo que ya se está traduciendo en las cifras de paro que nos sitúan al borde de los tres millones y medio de parados. Las perspectivas en materia de empleo no resultan nada halagüeñas pues el Gobierno de España prevé una reducción del mismo en 2009 del 3,6% y que la tasa de paro se sitúe en el 15,9%.

Frente a este estado de cosas, los sindicatos han defendido la tesis de que para evitar una mayor caída de la demanda es imprescindible elevar los salarios, incrementar el gasto público y el privado, lo que a su juicio conducía irremediabilmente a prorrogar el ANC-2008 para el 2009 e incluso 2010, de modo que los incrementos salariales fueran el 2 por 100.

Desde CEOE y CEPYME, por el contrario, **se ha defendido** la idea de que, frente a la crisis, y precisamente para afrontar la grave recesión en la que ésta ha devenido, sólo es posible considerar, dentro de **una política de reducción de gastos, la contención de los salarios**, sin que ni siquiera la solicitud empresarial de que se instrumentara un procedimiento de descuelgue más flexible haya tenido cierta consideración.

A continuación resumimos los contenidos más importantes de la citada Circular para la Negociación Colectiva 2009.

ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS.-

Dependiendo de las circunstancias de cada ámbito de negociación y si la coyuntura actual no permite obtener contrapartidas de interés (que deberán centrarse en aspectos de mayor flexibilidad en la organización del trabajo y/o reducciones de costes), será más interesante que el convenio sea de **corta duración**.

Sin embargo, aquellos sectores o empresas capaces de introducir reformas estructurales que los hagan más competitivos, parece lógico que aborden convenios de más larga duración.

CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL.-

- Los incrementos de salarios para 2009 **no debieran alcanzar el 1 por 100**.

Los convenios colectivos podrían establecer incrementos salariales que tengan en cuenta las ganancias de productividad, flexibilidad en el tratamiento de la jornada laboral para ajustarla a los momentos de mayor producción, el favorecimiento de la polivalencia y la adaptación de la prestación de trabajo a los cambios productivos.

- Si se pactan **cláusulas de garantía salarial** habrá que tener en cuenta que éstas permitan no sólo una **incidencia positiva en los salarios**, cuando el IPC previsto sea inferior al real, sino también la repercusión negativa cuando lo supere, como ha sucedido en 2008.

En todo caso, nunca tendrán efecto retroactivo a 1 de enero del año anterior, evitando su repercusión en productos y servicios en momentos como éstos, con falta de liquidez financiera.

- En el supuesto de que en sectores y empresas se pactasen incrementos salariales cuya aplicación pudiera dañar la estabilidad económica de las últimas, habrá que atenerse al artículo 82.3, párrafos dos y tres, del Estatuto de los Trabajadores a los efectos **de descuelgue** de los convenios colectivos.

Las pérdidas de un ejercicio o la previsión para el año actual serían causa suficiente para poner en riesgo la estabilidad de la empresa,

prevista en dicho precepto, por lo que debiera contemplarse en esos términos el descuelgue durante 2009.

En cuanto al descuelgue sectorial, el convenio colectivo debe **favorecer la inaplicación salarial para sectores o subsectores** en dificultades, siempre en defensa del empleo y su estabilidad y con el objetivo a medio plazo de retornar a la aplicación del convenio lo antes posible.

CRITERIOS EN MATERIA DE JORNADA.-

- La fijación de la jornada efectiva de trabajo en un cómputo exclusivamente **anual** debe seguir siendo un requisito imprescindible para obtener una mayor flexibilidad y racionalización en la gestión del tiempo de trabajo.
- Además, resulta **indispensable** a estos fines que el propio convenio o un acuerdo con los representantes de los trabajadores posibiliten la **distribución irregular de la jornada**, en función de lo previsto en el artículo 34 del Estatuto.
- Aceptar reducciones de jornada resulta totalmente desaconsejable en la actual situación de crisis generalizada por el incremento de costes laborales que supone.

CRITERIOS SOBRE ABSENTISMO.-

- En cuanto a los criterios en materia de absentismo, se recomienda impulsar la introducción de **cláusulas reguladoras del control** de las ausencias por ITCC, así como incluir criterios **relacionados con los índices de absentismo en la política retributiva de la empresa**.
- Evitar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC. Si no es posible evitarlos o eliminar los existentes, se recomienda condicionar su percepción, asociándola a objetivos de reducción del absentismo colectivo y/o vinculándola a situaciones susceptibles de constatación por la empresa (por ejemplo, supuestos de hospitalización).

CRITERIOS EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.-

- Sabiendo que no existe casi margen en materia salarial, se exigirán compromisos de estabilidad, mantenimiento del empleo fijo, pactos de jubilación anticipada. Debe vigilarse para que no introduzcan mayor rigidez en la administración de los recursos humanos.

- La contratación a tiempo parcial resulta una posible alternativa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa frente a los contratos a tiempo completo, que deben impulsarse particularmente en momentos como el actual.

CRITERIOS SOBRE FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

- No se deberán restringir las posibilidades legales actualmente existentes que permiten una cierta flexibilidad organizativa, como la contratación con empresas de trabajo temporal.

Preocupa la extensión de cláusulas de **subrogación contractual** u obligatoria ya que pueden suponer una **limitación a la dirección y organización del trabajo** y con ello a la libre competencia.

- Respecto a la clasificación profesional debemos insistir en la idea de avanzar hacia estructuras basadas en grupos y, cuando proceda, en áreas funcionales.

Debe recordarse que la definición de movilidad funcional en el Estatuto de los Trabajadores se vincula estrechamente con la pertenencia del trabajador a un grupo profesional, sistema de clasificación, más apropiado que el de las categorías.

A falta de definición de los grupos, la movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

CRITERIOS SOBRE OTRAS MATERIAS.-

Recoge, entre otras materias, formación y cualificación profesional, igualdad, teletrabajo y prevención de riesgos laborales, destacando lo siguiente:

- En materia de vigilancia de la salud de los trabajadores hay que insistir en que los reconocimientos médicos impuestos legalmente a las empresas, y por tanto, financiados por éstas, son aquéllos de carácter específico, en función de los factores de riesgos no susceptibles de eliminación. Los reconocimientos médicos de carácter general o inespecífico no son exigidos por la normativa preventiva y su mantenimiento comporta la obligación para las empresas de asumir su coste económico.

- La normativa de prevención de riesgos laborales no permite que se establezcan compromisos de contenido económico para compensar la exposición a riesgos laborales. Por ello, se recomienda a los negociadores que valoren la inclusión en los convenios colectivos de **pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad que estén vinculados a determinados riesgos laborales** (por ejemplo, el ruido), dado que no existe una definición legal de los conceptos de penosidad o peligrosidad, siendo los tribunales los que vienen interpretando, de manera extensiva, los citados conceptos, ratificando el derecho a la percepción de los pluses establecidos, con independencia del cumplimiento por el empresario de las obligaciones fijadas por la normativa preventiva.
- Es aconsejable pactar en el convenio un **régimen de infracciones y sanciones** por los incumplimientos de las obligaciones preventivas y precisar las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.
- Se recuerda que la realización del diagnóstico de situación previo a la elaboración del Plan de Igualdad es competencia de la empresa.
- Asimismo la Circular recomienda promover condiciones de trabajo que eviten el **acoso** sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar **procedimientos específicos para su prevención y denuncia** y, en su caso, reclamaciones.

Por último, la Circular recuerda la **necesidad de contar con la información** de las organizaciones para llevar un **seguimiento cercano** a la negociación colectiva y sobre aquellas **incidencias y plataformas** de los convenios y **previsiones y acuerdos** que se alcancen en la negociación, resultando especialmente importante la debida coordinación empresarial dada la complejidad de la situación económica y la ausencia de ANC 2009.

Adjunto remitimos Circular de Negociación Colectiva comentada.

Para cualquier aclaración estamos a su disposición en el Departamento de Asuntos Laborales. Reciba un cordial saludo,

Beatriz Aguirre Cavero
Directora de Asuntos Laborales