



CEPYME

**CIRCULAR PARA LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2009**

**Madrid, 13 de marzo de 2009**

## ÍNDICE GENERAL

	<u>Páginas</u>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>II. ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS</b> .....	9
<b>III. CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL</b> .....	10
1. Salarios .....	10
2. Cláusulas de revisión salarial .....	13
3. Descuelgue o inaplicación de los salarios pactados en los convenios colectivos .....	14
<b>IV. CRITERIOS EN MATERIA DE JORNADA</b> .....	15
<b>V. CRITERIOS SOBRE ABSENTISMO</b> .....	17
<b>VI. CRITERIOS EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN</b> .....	19
<b>VII. CRITERIOS SOBRE FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b> .....	22
1. Clasificación profesional .....	23
2. Movilidad funcional y geográfica .....	23
<b>VIII. CRITERIOS SOBRE OTRAS MATERIAS</b> .....	24
1. Formación y cualificación profesional .....	24
2. Prevención de riesgos laborales.....	26
3. Sobre la igualdad .....	27
4. Teletrabajo.....	30
<b>IX. ESQUEMA OPERATIVO</b> .....	31

## I.- INTRODUCCIÓN.

La economía española se desenvolverá durante 2009 en un **entorno internacional de recesión de las principales economías desarrolladas y de baja actividad de las economías emergentes**, que está afectando a los intercambios comerciales reduciéndolos en más de un 5%.

Las exportaciones de los países más abiertos al comercio mundial están cayendo y **España no verá compensada la fuerte caída de su demanda interna por la aportación del sector exterior**. La caída del consumo de las familias y de la inversión en las empresas producirá una disminución del número de ocupados del 6%, lo que supone un crecimiento negativo del PIB de cerca del 3% en 2009.

Los datos de la Contabilidad Nacional del INE del cuarto trimestre de 2008 y los datos de actividad sectorial de los dos primeros meses de 2009 corroboran este análisis.

La crisis financiera internacional, fechada en febrero de 2007, sigue presente después de dos años y no se normalizan los mercados de financiación y de crédito en Europa. **El endurecimiento de las condiciones financieras afecta a familias y empresas por lo que no puede esperarse una reactivación de nuestra economía en 2009.**

La **pérdida de empleos** que empezó en los sectores inmobiliarios y de la construcción **se extiende también a los servicios y a la industria.**

Esta destrucción de empleo y su influencia en la renta disponible de los hogares **reduce intensamente el consumo**, que es la variable de mayor peso en el crecimiento del PIB, y hace aumentar la tasa de ahorro por el “efecto precaución”.

Las **políticas que llevan a cabo las autoridades monetarias y los gobiernos no están dando los resultados que se buscan** de parar la caída de la actividad e impulsar su recuperación.

En definitiva, la **economía española** y, en especial, el aparato productivo están sometidos a un **intenso ajuste** derivado de la caída de la demanda interna y de las mayores dificultades en los mercados internacionales, con una intensa destrucción de empleo.

Efectivamente, las estadísticas más recientes sobre la evolución del mercado laboral indican que éste intensificó notablemente su deterioro a partir del cuarto trimestre de 2008. Así, **el último dato conocido señala que los afiliados a la Seguridad Social cayeron en febrero un 5,11% en tasa interanual en el conjunto del Sistema y un 6,36% en el Régimen General**, todo apunta que todavía no se ha tocado fondo.

**España está reduciendo el empleo con gran rapidez**, en comparación con otros países europeos que también están en recesión. El resultado es un incremento más pronunciado del paro.

Así, **mientras la tasa de paro de la Eurozona aumentó nueve décimas entre enero de 2008 y enero de 2009, la de España creció 5,8 puntos porcentuales**. De hecho, nuestro país es el único del área de la moneda única que supera (y con amplio margen) el 10% de tasa de paro. En concreto, según el último dato publicado por Eurostat, relativo a enero de 2009, **la tasa de paro española está situada en el 14,8%, frente al 8,2% de la Eurozona**.

Por su parte, **la contratación continúa cayendo (28% respecto al año anterior)**, con mayor incidencia en los contratos indefinidos.

De otra parte los distintos ANC's suscritos desde 2002 hasta nuestros días, han sido concebidos para establecer paradigmas de actuación o guías de la negociación colectiva de cada año, en condiciones de actividad económica y de empleo bien distintas.

En este nuevo contexto **CEOE y CEPYME han tratado de negociar un nuevo ANC-2009 que realizara, a los efectos antes dichos, el papel instrumental de encauzar la revisión y negociación de convenios colectivos de este año.** No ha podido ser así, al no haber resuelto, a través de las negociaciones habidas, las diferencias existentes entre los puntos de vista mantenidos por nuestras organizaciones y aquellos otros, defendidos por los sindicatos, CCOO y UGT.

En efecto, para CEOE y CEPYME **el marco en el que se desenvolverá la negociación colectiva del 2009 es de crisis y recesión económica**, con todas las consecuencias que comportan conceptos tan inequívocos como éstos; es decir: nuestro **PIB disminuirá sustancialmente** según distintos diagnósticos (1), ante el deterioro que la economía real está sufriendo en nuestro país y que se está traduciendo en las **cifras de paro que nos sitúan ya al borde de los tres millones y medio de parados** (3.481.900), según los datos de paro registrado correspondientes a febrero de 2009. Las perspectivas en materia de empleo resultan nada halagüeñas, pues el Gobierno de España –en el Documento “Actualización del Programa de Estabilidad. España. 2008-2011” prevé una reducción del mismo en 2009 del 3,6% y que la tasa de paro se sitúe en el 15,9%, cifras empeoradas por la Comisión Europea, en sus Previsiones intermedias para 2009-2010, pues recoge una caída del 3,9% y una tasa de paro del 16,1%, que la Fundación de Cajas de Ahorros eleva hasta el 17,2%;

---

(1) La Comisión Europea -en sus Previsiones intermedias para 2009-2010- prevé una caída del PIB en 2009 del -2%; el FMI del -1,7%; el Gobierno de España –en el Documento “Actualización del Programa de Estabilidad. España.2008-2011” del -1,6% y la OCDE del -0,9%.

encabezando la lista de desempleo de los países de la Unión Europea y superando de forma significativa la media prevista para la zona euro (9,3%) y para la Unión Europea (8,7%).

**La crisis económica es global.** Tuvo su origen en sus inicios en la denominada burbuja financiera que afectó, sobre todo, a la banca norteamericana, pero se proyectó por doquier contagiando sus efectos negativos a aquellas actividades productivas que más habían crecido al amparo de los bajos tipos de interés, y de las facilidades crediticias de las que habían dispuesto empresas, individuos y familias para endeudarse.

No es preciso señalar que nuestro país construía más de la mitad de las viviendas de la UE, el empleo había crecido en la misma proporción, así como la afiliación a la Seguridad Social, superando ésta última por primera vez los 20 millones de cotizantes. Podíamos vanagloriarnos de una economía próspera, en progreso acelerado hacia el pleno empleo. Desgraciadamente en pocos meses tales esperanzas se han visto truncadas, y el veloz proceso de crisis amenaza con absorber buena parte de los empleos creados durante los últimos años de prosperidad, y, lo que es peor, en los próximos meses **el porcentaje de parados españoles habrá más que doblado la tasa media de desempleo de la Unión Europea.**

A ello hemos de sumar las **rigideces que están afectando al crédito** -con la consiguiente e inevitable retracción de la demanda, producida por una pérdida de confianza del consumidor, afectado asimismo por el desempleo-.

En la actualidad en España no se construyen las viviendas que edificábamos, los fabricantes de automóviles no venden coches; los concesionarios cierran sus establecimientos, los fabricantes de pinturas han reducido sus ventas en un 40 por ciento,.... Hoy, el desempleo no sólo afecta a la construcción –más de 630.000 parados en el mes de febrero- sino también a la industria, 453.491 parados, y los servicios

(2.001.314 desempleados), sector que se había mantenido más firme hasta hace unos meses, pero en el que el paro ha subido en febrero un 4,6 por ciento.

**Frente a tal 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 irremediamente a prorrogar el ANC-2008 para el 2009 e incluso 2010, de modo que los incrementos salariales fueran del 2 por ciento** –el objetivo de inflación del Banco Central Europeo se estima cercano al 2%-. Además del resto de las cláusulas que en los acuerdos suscritos en los últimos años trataban de garantizar la capacidad adquisitiva de los salarios pactados.

**Desde CEOE y CEPYME, por el contrario, hemos 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** y, sobre todo, tratar de lograr que la negociación colectiva se ajuste a las necesidades de los sectores y empresas.

Aplicar un incremento salarial del 2% a todos los ámbitos de negociación concernidos por nuestro sistema de negociación colectiva se constituiría en un gravísimo error, que pagaríamos inmediatamente en pérdida de competitividad y, lo que es más importante, en pérdida de empleo.

Hemos de recordar que las previsiones del Gobierno, y de la inmensa mayoría de los institutos de prospectiva económica, auguran un crecimiento de los precios próximo al 0 durante los primeros meses de este año, y que en todo caso no superará el 1 por ciento a finales del mismo. Estos datos nos permiten ofrecer a los sectores y empresas españolas una serie de posibilidades perfectamente ajustadas a las diversas situaciones con las que se enfrentan.

Los negociadores de los convenios que estuvieran en mejores condiciones deben intentar conservar o mejorar la competitividad y, por el contrario, todos aquellos obligados a optar entre defender el empleo y reducir costos, entre ellos los salariales, están obligados incluso a no producir incremento alguno y mantener los salarios en los términos establecidos para 2008, para así favorecer los medios que las empresas deben desarrollar a fin de superar los graves problemas con las que han de enfrentarse y superar la crisis, volviendo a la situación de demanda y empleo en la que se encontraban hace poco menos de un año.

**El ANC-2009 no ha sido posible porque los sindicatos han creído oportuno otorgar una preferencia a favor de incrementos salariales del 2%, a través de un compromiso generalizado** y que apenas revestiría excepciones, sin que nuestra solicitud de que se instrumentara un procedimiento de descuelgue más flexible, en el ámbito de la negociación en la empresa, hubiera tenido cierta consideración.

**Debemos, pues, afrontar la negociación de los convenios colectivos** en el 2009 sin el paraguas de acuerdo alguno, pero **con liderazgo organizativo y criterios firmes, posiciones conjuntas en torno de un solo objetivo: defender la competitividad y la permanencia de las empresas en los mercados, y a través de ello el empleo**, aprestándonos a realizar las reformas organizativas, productivas y de personal necesarias, que sean capaces de situarnos en mejor posición para competir, lo que nos permitirá aprovechar el cambio de ciclo, en su caso.

No resultará fácil negociar convenios colectivos de 2009, en un clima de desacuerdo al que no estamos acostumbradas las organizaciones en los últimos años, en relación con los puntos de vista e intereses que defenderán los sindicatos más representativos en el seno de las Comisiones Negociadoras.

Nos preocupa, sin duda, que la inexistencia de un ANC-2009 pueda incrementar la conflictividad que tiene su origen en la negociación de convenios colectivos.



Sin embargo, en el contexto de crisis en el que nos encontramos, resultaría ilógico que sindicatos de formación tan moderada como aquellos con los que hemos negociado durante los últimos años pretendan “imposibles” de las organizaciones y empresas afectadas por la negociación colectiva, forzando acuerdos y compromisos que de ser aceptados por nuestras empresas y organizaciones, obligarían a éstos a afrontar los incrementos de costos habidos a través de reducciones de empleo.

Por ello, **estimamos que las recomendaciones que siguen pueden contribuir a racionalizar la próxima campaña de convenios colectivos**, ofreciendo a los negociadores opciones flexibles y razonables en aquellos capítulos que son más sustanciales con la propia negociación, de manera que las estipulaciones que pudieran contraerse se acomoden y ajusten a las diversas situaciones que afectan en estos momentos a sectores y empresas.

## **II.- ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS.-**

Suscita una gran preocupación en la mayoría de asociaciones empresariales y en las propias empresas el debate acerca de la vigencia o duración de los convenios colectivos y la conveniencia o no de que los que se suscriban en el presente ejercicio 2009 tengan **un solo año de duración o un ámbito temporal superior**. Ello dependerá de las circunstancias del ámbito comercial correspondiente, así como de la situación económica y financiera, las contraprestaciones posibles, etc.

No obstante si la coyuntura actual no permite a asociaciones y empresas obtener contrapartidas importantes en materias de su interés, que principalmente deberán concentrarse en aspectos relacionados con una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y/o reducción de costes, será más interesante que el **convenio sea de corta duración**, esperando que en un futuro más próximo se puedan lograr los objetivos pendientes.

Sin embargo, a tenor de la situación existente, aquellos sectores o empresas que fuesen capaces de introducir en sus convenios reformas estructurales, con las oportunas contrapartidas, que los hagan más competitivos, parece lógico que aborden **convenios de más larga duración**.

### **III.- CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL.-**

#### **1.- Salarios.-**

Las consideraciones de la introducción han sido tenidas muy en cuenta en el momento de establecer los criterios salariales que deberán informar las negociaciones de convenios colectivos.

El Gobierno en el Documento “Actualización del Programa de Estabilidad. España. 2008-2011” incorpora un Cuadro de Evolución de los Precios (Cuadro 5 –página 21-) en el que, entre otros contenidos, se incorpora un **“deflactor del consumo privado” para 2009 del 1%**. Sin embargo, este deflactor no coincide exactamente con el IPC. **Algunos analistas apuntan cifras de inflación para 2009 menores al 1%, amenazando incluso con el hipotético supuesto de deflación durante algunos meses del presente año**, es decir, nulo crecimiento de precios coincidentes con la pérdida creciente de empleo. Esta es sin duda una situación que de ningún modo deseamos, por lo que preferimos considerar el escenario más previsible: moderación en los salarios y política de reducción de costos para ganar en competitividad.

**Conservar la competitividad y el empleo existente exigirá esfuerzos extraordinarios de reducción de costos**, a fin de mantener con unos niveles de demanda muy contraídos la presencia de las empresas en los mercados y, en definitiva, la competitividad de éstas.

La continuidad de los costes salariales puede resultar el prolegómeno de ajustes más importantes, por lo que necesariamente el tratamiento de los salarios para muchas de nuestras empresas debería tener un carácter excepcional que derivase en la mayoría de los casos en no modificar la situación del pasado año.

**En consecuencia, estimamos que para el mejor de los supuestos tanto en sectores como empresas, los incrementos de salarios para 2009 no debieran alcanzar el 1%.**

A estos efectos podrían considerarse, entre otras cuestiones:

1. Los negociadores de convenios deberían tener como objetivo, en todo caso, no alcanzar el incremento del 1% por las razones expuestas.
2. Las previsiones económicas para el año 2009, con la consiguiente información a la contraparte de la situación financiera de la empresa/s, las previsiones de mercado y de la producción, costes unitarios, etc. así como la repercusión de estos factores en la estructura del negocio.
3. La incidencia de lo expuesto en el punto anterior en el empleo existente en el ámbito negocial -sector o empresa-, tanto de índole estructural como coyuntural.
4. La pérdida o ganancia de productividad existente, naturaleza de la misma, y lo que se espera conseguir al respecto en el ámbito temporal pactado.

Los negociadores de convenios colectivos se verían forzados necesariamente a considerar, en relación con el supuesto incremento de productividad, el carácter, en la actual coyuntura, de tales desviaciones, ya que pueden producirse éstas solamente como consecuencia de las graves reducciones de empleo,

y no como efecto natural de otras decisiones o reformas organizativas o inversiones de capital producidas por las empresas para ganar competitividad a través del incremento de aquélla.

Los convenios colectivos podrían establecer incrementos salariales que tengan en cuenta las ganancias de productividad que como consecuencia de una acertada política de moderación salarial pudiera conseguirse en el transcurso del año, si bien en este caso también debieran ajustarse al límite establecido.

Quizás haya que recordar a los negociadores de convenios colectivos, que los incrementos de productividad no deben dedicarse en la totalidad de su cuantía a incrementar los salarios, ya que si lo hiciéramos así no crearíamos empleo. En todo caso, este es un debate que deberá producirse en el seno de cada unidad negociadora.

En una economía abierta a la competencia internacional, se hace preciso afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad que, asimismo, permita la 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.

5. Además se deben tener en cuenta los costes unitarios, particularmente los laborales, de forma tal que la cifra resultante permita a las empresas mantener, al menos, su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

En este sentido, es preciso señalar que la evolución de los costes laborales unitarios no depende en exclusiva de los salarios, sino que también se ve afectada por la incidencia de otros factores que los determinan y que tienen

que ver con la evolución, tanto de los costes laborales no salariales (cotizaciones a la Seguridad Social, prestaciones sociales pagadas por la empresa, etc.), como de los aspectos que afectan al grado y forma de utilización del factor trabajo (distribución de la jornada, organización del trabajo, absentismo injustificado, inversión productiva, etc.).

Hemos de insistir en la necesidad de que los criterios de aplicación salarial sean objetivos en la delimitación de retribución variable, en las realidades específicas de cada sector o empresa, etc. En cada uno de los ámbitos debe producirse un debate sobre lo que interesa en la unidad de negociación.

## **2.- Cláusulas de revisión salarial.-**

Los negociadores de los convenios colectivos podrían pactar cláusulas de garantía salarial en relación con los aumentos salariales establecidos en el propio convenio colectivo. Pero no resultará precisa cláusula alguna **cuando el incremento pactado alcance el 1%.**

**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 (2).

**En aquellos convenios en los que se hubieran considerado otras previsiones, como datos de producción o ventas de las empresas afectadas, datos generales de PIB o consumo nacionales, entre otros, el alcance de la revisión estará condicionado al mayor o menor cumplimiento de dichas previsiones.**

---

(2) En su caso, si fuera posible, parece aconsejable compensar la repercusión negativa con el incremento salarial del año siguiente.

En todo caso la posible incidencia de las cláusulas de revisión pactadas no tendrán nunca **efecto retroactivo a 1 de enero del año anterior**, sino que dicha incidencia se producirá una vez conocido el dato correspondiente. Se pretende así obviar las dificultades que para muchos sectores y empresas supone la repercusión en el producto o servicio de los devengos producidos con efectos retroactivos, y que se agudizan en momentos como los actuales en los que la falta de liquidez financiera es una de las características más preocupantes de la actual crisis.

### 3.- **Descuelgue o inaplicación de los salarios pactados en los convenios colectivos.-**

**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 (en adelante ET) a los efectos de descuelgue de los convenios colectivos.**

La reforma que el artículo 82 del ET recibe en el 1994, corrige la difícil aplicación en la que se había convertido el descuelgue. CEOE y CEPYME consideran que la aplicación estricta del texto legal nos llevaría a la conclusión que **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 debería contemplarse en esos términos el descuelgue durante 2009.

No podemos ignorar que las exigencias excesivas, justificativas del supuesto descuelgue, pueden contribuir a favorecer que los empresarios afectados opten por utilizar procedimientos concursales, previstos en la legislación mercantil, como medio para favorecer el descuelgue de empresas, sustituyendo el cumplimiento de lo estipulado en el convenio, por el acuerdo o compromiso singular en la empresa, entre ésta, los acreedores y los representantes de los trabajadores.

En lo que se refiere al descuelgue sectorial, y en convenios colectivos de amplio espectro, se puede dar la paradoja de que un subsector pueda asumir determinados incrementos salariales y otros no. En estos supuestos creemos conveniente **que el convenio colectivo deba favorecer la inaplicación salarial, para las empresas del subsector o subsectores en dificultades**, siempre en defensa del empleo y de su estabilidad, y con el objetivo a medio plazo de que las empresas de dicho subsector retornarán a la disciplina del convenio de rama de actividad lo antes posible.

**Es oportuno señalar que la inaplicación solo afectaría al capítulo salarial y a otros costes laborales**, y no al resto del contenido del convenio, que permanecería en vigor durante el tiempo en el que la empresa permanezca descolgada de éste.

Finalmente, resulta aconsejable **simplificar al máximo la documentación a presentar** por los subsectores y empresas para justificar la petición de descuelgue, todo ello en aras a acortar el tiempo de decisión al respecto.

**Para el supuesto de que se produzcan discrepancias** en la aplicación de las correspondientes cláusulas de descuelgue salarial, conviene recordar que el pasado 10 de febrero se suscribió el IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, pudiendo someter este tipo de controversias a los procedimientos de mediación y arbitraje en él descritos.

#### **IV.- CRITERIOS EN MATERIA DE JORNADA.-**

En aras a mejorar la competitividad y capacidad de adaptación de las empresas a la coyuntura actual, entendemos que debe ser una prioridad en la negociación de convenios colectivos lograr mayores cotas de flexibilidad en la organización del trabajo.

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.

El uso de las posibilidades abiertas a la negociación colectiva en materia de jornada, especialmente el cómputo anual, la distribución irregular y el recurso a fórmulas flexibles de gestión del tiempo de trabajo permite una mejor y más eficaz adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores; resulta de utilidad para la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores, disminuyendo al mismo tiempo el recurso a las horas extraordinarias para hacer frente a situaciones imprevistas.

Aún siendo conscientes de la dificultad de lograr la flexibilidad necesaria sin otras contrapartidas, es evidente que aceptar **reducciones de jornada resulta totalmente desaconsejable en la actual situación de crisis generalizada**, por el incremento de costes laborales que ello representa.

Es necesario tener en cuenta que se están produciendo indirectamente **reducciones de la jornada mediante el pacto de permisos** que mejoran los establecidos legalmente o establecen otros nuevos. Conviene recordar que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ya ha ampliado de manera relevante el anterior régimen legal de permisos y excedencias, superando incluso mejoras convencionalmente fijadas, por lo que se recomienda a los negociadores prudencia en este ámbito.



Finalmente, hay que recordar que es función de los convenios colectivos regular la jornada de trabajo pero no la **jornada de apertura y cierre de los centros de trabajo o la jornada comercial**, porque su fijación no debe mezclarse con criterios laborales y corresponde con carácter general al empresario.

En esta línea, hay que destacar también que no existe obligación legal de pactar en convenio los **calendarios laborales**, cuya confección viene atribuida por ley a la empresa.

#### **V.- CRITERIOS SOBRE ABSENTISMO.-**

El absentismo laboral constituye una permanente preocupación para las empresas dada su incidencia en los costes laborales, y consecuentemente en la productividad y en la competitividad de las mismas.

**Cuando se aborda el análisis del absentismo**, a través de los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre el número de horas de trabajo perdidas según las distintas causas, **se constata que el 66% de las horas perdidas traen por causa la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC), es decir por enfermedad y accidente común**. Por ello, parece razonable centrar la problemática del absentismo en la ITCC.

**Según los datos disponibles del INSS, en torno al 60% de las bajas por enfermedad común duran menos de 15 días, estando a cargo del empresario el pago de la prestación pública** en estos procesos de baja de menor duración.

**Del 40% restante con mayor duración, durante los primeros 15 días de cada proceso de baja son también las empresas las financiadoras del coste de la prestación.**

Sin embargo, y a pesar de la relevancia de estos datos, y del carácter público de la prestación pagada por la empresa, el **Sistema Público de Seguridad Social no realiza ningún seguimiento económico del coste que representa para las empresas dicha financiación, ni tiene establecidos procedimientos de control y verificación de las situaciones de baja de menor duración.**

Las actuaciones públicas de seguimiento y control de la prestación han ido dirigidas a reducir la duración media de los procesos de baja, revisando procesos de mayor duración, lo que ha comportado como derivada un significativo aumento de la incidencia de los procesos, es decir, un incremento de los procesos de corta duración, que se inician y finalizan dentro del mes.

Por otra parte, y a pesar de que el Artículo 20.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece la **facultad del empresario para verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador ausente del trabajo**, mediante reconocimiento a cargo del personal médico, contemplando la negativa del trabajador a dichos reconocimientos como causa de suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones, no se considera como integrada en dichos derechos económicos la obligación de pago de la prestación pública, si no que dicha facultad se limita a los complementos a dicha prestación pactados en convenio colectivo.

Esta facultad empresarial, presenta grandes dificultades para su ejercicio, por los costes que la verificación por servicios médicos privados comporta para las empresas, ya que existen criterios de la Intervención General de la Seguridad Social opuestos a la realización de dicho control por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con cargo a las cuotas sociales pagadas por los empresarios.

Lo anterior pone de manifiesto la necesidad de que los negociadores sean especialmente cuidadosos con aquellas cláusulas de convenio, vinculadas a la situación de ITCC, que pudieran comportar un efecto incentivador del absentismo por dicha causa.

En este sentido, resulta recomendable:

- **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 lo 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) o verificación por la Entidad Gestora o Colaboradora**, teniendo en cuenta que los procedimientos establecidos contemplan dichas actuaciones a partir del día 16º del proceso de baja.

Con ello, las características del complemento pactado desincentivarían la permanencia en situaciones de baja de corta duración no constatables por el empresario.

## **VI.- CRITERIOS EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.-**

En materia de empleo y contratación los **objetivos de fomentar la estabilidad y promover un uso adecuado de las distintas modalidades contractuales**, deben

**hacerse compatibles con las condiciones que garanticen la viabilidad de las empresas con el mayor mantenimiento del empleo.**

A este respecto, es probable que el capítulo de **contratación** adquiera un protagonismo importante en muchas negociaciones de convenios colectivos ya que, los sindicatos, a sabiendas de que no existe margen en materia salarial, exigirán compromisos de estabilidad, mantenimiento del empleo o de los actuales índices de fijeza, pactos de jubilación anticipada, etc. Debe vigilarse que los compromisos que se adquieran no impliquen la introducción de mayores factores de rigidez en una estructura de administración de recursos humanos que ya los padece en exceso.

Por lo que se refiere a la **contratación temporal** debe tenerse presente que el mantenimiento de un marco flexible de contratación temporal debe permitir a las empresas hacer frente a situaciones concretas o coyunturales que, de otra forma, deberían atenderse a través de otros mecanismos.

En cuanto al **encadenamiento de contratos temporales** y la regulación que al respecto establece el artículo 15 del ET debemos recordar la necesidad de precisar el concepto de puesto de trabajo, a fin de evitar ambigüedades y limitar el alcance de esta disposición. Deberá prestarse una especial atención a que tal precisión se realice exclusivamente a estos efectos, así como que no introduzca mayor rigidez ni implique limitaciones a otras materias del convenio (clasificación profesional, movilidad, ...).

El citado precepto hace un reenvío expreso a la negociación colectiva, **atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características de los puestos de trabajo**, para la concreción de los requisitos dirigidos a prevenir la utilización de sucesivos contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo. La inclusión de cualquier tipo de limitación, no

debería suponer una reducción de flexibilidad, alterar las causas de la contratación temporal, o condicionar la misma superando las propias previsiones de la norma.

La **contratación a tiempo parcial**, que necesita una reforma normativa que regule este contrato con normalidad y sin desconfianzas, resulta una posible alternativa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa frente a los contratos a tiempo completo, que debe impulsarse particularmente en momentos como el actual.

Debe mantenerse la conveniencia de potenciar los **contratos formativos** como vía de inserción y cualificación de los jóvenes, evitando que el establecimiento de limitaciones y costes superiores a los previstos por la norma perjudiquen este fin. En este sentido, tales contratos debieran ser la vía ordinaria de inserción de los trabajadores jóvenes en nuestras empresas, con condiciones iniciales de trabajo que permitan un desarrollo personal posterior, una vez superada este período inicial que tiene un contenido formativo.

En materia de **contratos de relevo y jubilación parcial**, se recuerda a los negociadores que hay que tener presentes las novedades derivadas de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad social que contempla nuevos requisitos para que el trabajador relevado pueda acceder a la jubilación parcial.

Debe analizarse la posibilidad de pactar la **jubilación obligatoria a los 65 años**, aunque esta medida deberá ir siempre vinculada a compromisos de empleo, tal y como exige la legislación actual. En la presente coyuntura económica los sindicatos insistirán con mayor fuerza que nunca en la necesidad de favorecer jubilaciones anticipadas, con la obligación subsiguiente de sustituir a los trabajadores jubilados por nuevas contrataciones. Las empresas deben meditar la conveniencia a sus intereses de pactar la jubilación obligatoria a los 65 años, aunque tenga como contrapartida compromisos en materia de empleo, pero sin el costo añadido de las elevadas cuan-

tías economías que acompañan habitualmente a las decisiones empresariales de jubilación anticipada.

## **VII.- CRITERIOS SOBRE FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-**

Desde una perspectiva empresarial y en un contexto en que la norma dificulta la contratación temporal directa, **no se deberán restringir las posibilidades legales actualmente existentes que permiten una cierta flexibilidad organizativa**, como son los supuestos de **contratación con empresas de trabajo temporal o la subcontratación de actividades**.

No existen razones para las limitaciones de herramientas organizativas que vienen apareciendo en los últimos años en algunos convenios colectivos, tales como las prohibiciones genéricas de contratar a través de ETTs u otras restricciones a su uso por razón de la actividad a desarrollar, que van más allá de la previsión legal.

De hecho se recoge en el **V Convenio Colectivo para Empresas de Trabajo Temporal** existe el compromiso de las organizaciones firmantes de *“realizar las gestiones necesarias para evitar que se incluyan en los convenios colectivos de toda índole que se negocien, cláusulas que limiten, obstaculicen, prohíban o excluyan, ya sea directa o indirectamente, la contratación de los servicios de empresas de trabajo temporal por parte de las empresas sometidas a dichos convenios, entendiéndose que tales cláusulas deben tenerse por no puestas y declararse su nulidad”*.

Por otro lado resulta preocupante la **extensión de cláusulas de subrogación contractual obligatoria** a otros sectores al margen de los tradicionales, sin que exista causa que lo justifique. La subrogación contractual, que supone la asunción por parte de la empresa contratista de los trabajadores que prestaban sus servicios para la anterior contrata y de las obligaciones en materia laboral y de Seguridad Social en

relación con tales trabajadores, puede suponer una limitación a la dirección y organización del trabajo y con ello a la libre competencia, lo que podría incluso hacer que se cuestionase su validez.

### **1.- Clasificación profesional.**

Respecto a la clasificación profesional debemos insistir en la idea de **avanzar hacia estructuras basadas en grupos** y, cuando proceda, en áreas funcionales. En este sentido, en los últimos años se ha venido realizando un esfuerzo, por parte de los negociadores de convenios colectivos, en modernizar sus estructuras profesionales, conscientes de que un sistema ágil y flexible de clasificación profesional permite implantar sistemas de gestión y organización del trabajo que den respuesta a los nuevos perfiles de la competitividad.

Algunas referencias que cuentan con un número reducido de grupos o niveles (Sistema Nacional de Cualificaciones, Marco Europeo de Cualificaciones, Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos), pueden servir de orientación. El uso de referentes de este tipo podría contribuir a la simplificación de las estructuras profesionales, ya que muchos convenios, todavía, siguen incluyendo niveles dentro de los grupos o descripciones detalladas de categorías, incluso aunque se encuadren formalmente dentro de una estructura de grupos profesionales, que poco aportan a la flexibilidad en la gestión si no se eliminan o diluyen las otras referencias.

### **2.- Movilidad funcional y geográfica.**

La movilidad de los trabajadores es una herramienta fundamental para la adaptación de las empresas ante requerimientos cambiantes.

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, como se ha dicho, más apropiado que el de las categorías. Es el grupo profesional el que debe conformar el nivel de prestaciones exigibles al trabajador, debiendo advertirse que la introducción de niveles dentro de un grupo reduce la movilidad, salvo que se pacte otra cosa en convenio. A falta de definición de los citados grupos profesionales la movilidad podrá efectuarse entre **categorías profesionales equivalentes**.

La **movilidad geográfica** es también un instrumento necesario, sobre todo para empresas y sectores que operan en mercados cada vez más amplios. La existencia en nuestro país de barreras de diversa índole determina que tengamos niveles de movilidad geográfica muy inferiores a los de otros países que compiten con nosotros. La negociación colectiva tiene en esta materia, en consecuencia, un área de trabajo en la que intentar aportar alguna contribución adicional a la competitividad empresarial.

## **VIII.- CRITERIOS SOBRE OTRAS MATERIAS.-**

Puede resultar beneficioso al interés empresarial, y así deberá analizarse en cada negociación particular, abordar algunas de estas cuestiones que enumeramos a continuación:

### **1.- Formación y cualificación profesional.-**

Deben reiterarse las consideraciones de circulares anteriores en las que se hacía referencia a las prioridades recogidas en el **Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones**, suscrito en el diálogo social europeo. Es importante recordar que este Marco de Acción señala, entre otras cuestiones, que **la responsabilidad para decidir y planificar la formación y el desarrollo de competencias recae en la dirección de la empresa**, por lo que resulta improcedente pactar en Convenio cualquier gestión compartida de la planificación



de la formación, aunque para la definición de necesidades y la implementación de los planes formativos se requiera la implicación conjunta y la participación de la empresa y los empleados.

Esta distinción en las atribuciones que corresponde a la empresa o a los trabajadores constituye un buen punto de partida en el que enmarcar la negociación.

En el mismo sentido reiteramos la idea de **corresponsabilidad de los trabajadores en su propia formación**, cuestión que puede tener traslación sobre el horario en que debe realizarse la formación, o la definición de ciertas obligaciones al respecto.

Para optimizar los instrumentos que facilitan la transición de los jóvenes al mercado laboral, puede tener implicaciones el tratamiento que la negociación haga de las **modalidades de contratación para la formación y en prácticas**. El objetivo, en cualquier caso, pasaría por potenciar y facilitar su uso como contratos de entrada en el mercado laboral, respecto a la situación actual. En este ámbito, también debe tenerse en cuenta que la **realización de prácticas de carácter no laboral**, a diferencia de los contratos formativos antes citados, no está incluida en el ámbito de los convenios colectivos y suele tener sus mecanismos de seguimiento específicos por parte de la Administración, por lo que resulta menos pertinente su tratamiento por la negociación colectiva.

En materia de formación de los trabajadores, debe seguir teniéndose presente el marco normativo configurado a partir del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el **subsistema de formación profesional para el empleo**, así como las Ordenes Ministeriales que lo desarrollan, que viene a materializar el Acuerdo de Diálogo Social suscrito por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT en este ámbito.

De especial interés para los negociadores es el papel que dicha normativa otorga a la negociación colectiva, y en particular las funciones que atribuye en el ámbito del sistema de formación a las **Comisiones Paritarias** que se constituyan por la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Respecto a dichas Comisiones, el Acuerdo de Formación y la normativa citada reiteran el objetivo de que las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y las representativas en los distintos sectores, aborden las tareas necesarias para **simplificar y racionalizar su actual ordenación y composición**. Es importante señalar que dicho proceso ya se ha iniciado a impulso de la Fundación Tripartita de Formación para el Empleo, y que ello está permitiendo avanzar hacia un nuevo mapa sectorial, cuestión que debe hacerse con pleno respeto a la autonomía de las partes negociadoras.

## **2.- Prevención de riesgos laborales.-**

La normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales se caracteriza por su amplitud, complejidad y exhaustividad en cuanto al conjunto de obligaciones exigidas al empresario, acompañada de un amplio abanico de responsabilidades, en todos los ámbitos, por los incumplimientos de las obligaciones preventivas. Por ello, se aconseja a los negociadores **evitar adoptar compromisos que pudieran comportar obligaciones adicionales a las establecidas en la normativa**.

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 riesgo 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. Resulta obvio precisar que el abono de los citados pluses no exime al empresario de ninguna obligación ni responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales.

Por lo que se refiere a la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas, 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, en línea con lo previsto en el apartado 3.5 del Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **3.- Sobre la igualdad.**

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante Ley de igualdad), **de forma genérica**, obliga a todas las empresas a adoptar **medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres**. Esas medidas deberán negociarse y, en su caso acordarse, con los representantes legales de los trabajadores. De **forma específica**, para las empresas

de más de 250 trabajadores tales medidas se dirigirán a elaborar y aplicar un **plan de igualdad**.

Igualmente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad aquellas empresas en las que el **convenio colectivo de aplicación así lo prevea** o cuando la **autoridad laboral**, en un procedimiento sancionador, acuerde la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para las **demás empresas la elaboración e implantación del plan de igualdad será voluntaria**, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los **concretos objetivos** de igualdad a alcanzar, las **estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto colectivo se recomienda acudir a **los sistemas de solución extrajudicial de conflictos**.

La realización del diagnóstico de situación previo a la elaboración del Plan de Igualdad **es competencia de la empresa**, e irá destinado a identificar la posible existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres, carentes de una justificación objetiva y razonable.

Por otra parte, la Ley de igualdad habilita a la negociación colectiva para establecer **medidas de acción positiva** dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones en las que se encuentren subrepresentadas y en las condiciones de

clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En materia de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** se remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario el establecimiento de los términos en que el trabajador ejercerá, por un lado, el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, por otro, el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

Por otra parte, se reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la **suspensión del contrato de trabajo por paternidad**.

Por último señalar que la Ley de Igualdad recoge una **obligación general** de las empresas de **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**. A tal fin, la Ley prevé la posibilidad de establecer medidas que, en este caso, deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, a quienes obliga la Ley a colaborar para la consecución de dicho objetivo.

Resulta recomendable la articulación de **procedimientos específicos para la prevención de estas situaciones**, y dar cauce, en su caso, a posibles denuncias o reclamaciones. A tal efecto puede servir de orientación el contenido del artículo 62 de la Ley que establece el protocolo de actuación de las Administraciones Públicas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además, conviene recordar el **Acuerdo Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo** suscrito por los interlocutores sociales, en abril de 2007, en cuan-

to contiene criterios que pueden ser de especial interés y cuyo texto se incluyó como el Anexo IV en la prórroga (3) para el año 2008 del ANC 2007.

#### 4.- Teletrabajo.-

Debe promoverse el teletrabajo como forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las nuevas tecnologías y que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

En relación con el teletrabajo conviene tener en cuenta **tres criterios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo**, resultado del diálogo social sobre esta materia:

- El **carácter voluntario del teletrabajo**, tanto para el trabajador como para la empresa, y su **reversibilidad** en el supuesto de que el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto.
- La **igualdad de derechos** garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, lo que no implica necesariamente identidad de condiciones, dado que pueden existir acuerdos específicos, individuales o colectivos complementarios que concreten las especificidades de las condiciones de la prestación laboral.
- La posibilidad de que se concreten **soluciones relacionadas con aspectos específicos**, tales como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, la formación e información al teletrabajador, entre otros, cuestiones sobre las que el Acuerdo Marco Europeo contiene unas pautas que pueden resultar de utilidad.

---

(3) Dicha prórroga se encuentra a tu disposición en la página [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es) (Acuerdos).

## **IX.- ESQUEMA OPERATIVO.-**

Del análisis de los capítulos anteriores se desprenden las distintas estrategias operativas al alcance de los negociadores, si bien todas ellas deberán estar presididas por el denominador común de la **adecuación del contenido de los convenios**, en la medida en que cada caso requiera, **a las necesidades empresariales**.

Para ello los Servicios Técnicos de CEOE y de sus distintas Organizaciones Territoriales y Sectoriales, prestarán la **colaboración** oportuna, mediante la difusión de cláusulas de interés, información periódica de los resultados alcanzados, etc., lo que, a su vez, permitirá, al igual que en otras ocasiones, un **seguimiento cercano de la negociación colectiva** por parte de los Órganos de Gobierno de la CEOE.

De ahí la necesidad de contar con la **información que provenga de las distintas Organizaciones** acerca de todas aquellas incidencias, plataformas de negociación de los convenios y previsiones y acuerdos que se alcancen en la negociación colectiva.

Finalmente, resulta especialmente importante a tal efecto la debida **coordinación empresarial**, tanto en el planteamiento de los objetivos señalados en esta Circular, como en su correspondiente plasmación en el texto de los convenios colectivos, dada la complejidad de la situación económica y la ausencia de ANC 2009.

\*\*\*\*\*