

Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno. Negociación Colectiva de Empresas Públicas 2014,

Publicada: 20-11-2014



LA COMISIÓN DELEGADA DEL GOBIERNO
PARA ASUNTOS ECONÓMICOS ACUERDA 29-5-2014.

Con carácter general, esta Comisión establece la preferencia de la negociación colectiva a nivel de empresa, con la finalidad de facilitar la negociación de las condiciones laborales en el nivel más próximo a la realidad de la empresa y de sus trabajadores, evitando la regulación de las condiciones de trabajo por un convenio colectivo de ámbito sectorial.

Además, se proponen una serie de pautas concretas en materia salarial y de contención del gasto del sector público y respecto a las condiciones laborales que se regulen en los convenios colectivos o acuerdos colectivos de las entidades a las que se refiere el apartado primero del Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de 13 de febrero de 2014 (en adelante "entidades afectadas")

I. En materia salarial y de contención del gasto del sector público.

Primero.- De conformidad con lo establecido en los artículos 20.Dos, 20.Cuatro y 25.Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, los convenios colectivos, revisiones salariales o acuerdos colectivos de empresas que celebren durante el presente año las entidades afectadas, no podrán implicar ningún incremento de las retribuciones ni de la masa salarial con respecto a 2013 en términos de homogeneidad.

A estos efectos, se recuerda que de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, los incrementos retributivos no deberán superar los establecidos en la misma y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.Ocho de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, cuando se trate de acuerdos o convenios colectivos en vigor, tanto de empresa como de carácter sectorial, devendrán inaplicables, respecto de las entidades afectadas, las cláusulas contenidas en los mismos que establezcan cualquier tipo de incremento de las retribuciones o de la masa salarial.

Asimismo, y con el fin de evitar que se produzcan deslizamientos de masa salarial, en tal negociación colectiva de las entidades afectadas, deberá tenerse en cuenta el siguiente criterio:

- -La masa salarial autorizada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en los términos contemplados en el artículo 25 de la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 y en la Orden HAP/1057/2013, constituye el límite de las obligaciones económicas que la entidad puede contraer en la aplicación del convenio en términos de homogeneidad a los efectivos de referencia. El menor gasto en salario base anual y demás retribuciones de carácter general producido como consecuencia de bajas por incapacidad temporal, permisos sin sueldo, vacantes, etc., no podrá ser invocado como causa de superación de los límites establecidos para otros componentes de la masa salarial.

Segundo.- Sólo podrán llevarse a cabo aquellas adecuaciones retributivas derivadas de la aplicación de convenios o acuerdos en vigor, cuando las mismas resulten imprescindibles como consecuencia del contenido de los puestos de trabajo, de la variación del número de efectivos, o de tal consecución de los objetivos asignados a la entidad, en los términos previstos en los artículos 20.Siete y 25.Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014.

Tercero.- En los convenios o acuerdos colectivos de las entidades afectadas deberán fijarse unas tablas salariales que se aproximen a las correspondientes al sector de actividad al que pertenezca la entidad, no debiéndose pactar condiciones salariales muy superiores a las del sector de actividad. La misma pauta deberá seguirse con respecto al reconocimiento en la negociación colectiva de las entidades afectadas de cuantías extrasalariales, premios u otras prestaciones o servicios en concepto de acción social.

Asimismo, en los convenios o acuerdos colectivos de las entidades afectadas debe tenderse a una estructura salarial que prime el carácter variable del salario. En este sentido, se debe dar prioridad a los complementos salariales vinculados al trabajo realizado o a la situación y resultados de tal entidad, evitando pactar complementos personales de carácter fijo, tales como la antigüedad u otros similares.

Del mismo modo, debe tenderse a pactar el carácter no consolidable de los complementos salariales.

Cuarto.- En los convenios colectivos de las entidades afectadas, cuya duración pactada no supere los dos años, no se deberán pactar incrementos salariales respecto a las tablas salariales fijadas en dichos convenios ni cláusulas de revisión salarial. Dichos incrementos salariales o cláusulas de revisión salarial tampoco se deberán pactar mediante acuerdos paralelos que afecten a dichos convenios colectivos de duración no superior a 2 años.

En el caso de convenios colectivos de duración superior a dos años, los incrementos salariales o cláusulas salariales pactadas deberán sujetarse a las siguientes pautas:

- -No se deberán pactar incrementos salariales o cláusulas de revisión salarial vinculadas al IPC u otros índices de precios generales.
- -Los incrementos salariales o cláusulas de revisión salarial que se pacten deberán vincularse preferentemente a los resultados o beneficios de la entidad o a criterios de productividad.
- -Los incrementos salariales o cláusulas de revisión que se pacten deberán ir acompañados de una cláusula que prevea que, en todo caso, los incrementos salariales que se produzcan no podrán superar el incremento anual que se derive de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Quinto.- De conformidad con lo establecido en el artículo 20. Tres de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado, mediante los convenios o acuerdos colectivos aplicables a las entidades afectadas no podrán asumirse compromisos que impliquen en 2014 aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, salvo que se cumplan las dos siguientes condiciones:

- -Que los planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, fecha que figura en el texto legal como referencia exclusiva de antigüedad de los planes de pensiones o contratos de seguro colectivos.
- -Que no se produzca incremento de la masa salarial de la entidad o sociedad en los términos que establece la propia Ley, esto es, en relación con la masa salarial del ejercicio 2013 y en condiciones de homogeneidad. Teniendo en cuenta que en 2013 las aportaciones de esta naturaleza no estaban autorizadas en la Ley de Presupuestos, la realización de tales aportaciones en 2014 obliga a disminuir la masa salarial, en condiciones de homogeneidad, en otros conceptos retributivos en la

misma cuantía en que se proyecte hacer aportaciones, para cumplir con la exigencia de no incremento de masa salarial.

Por otra parte, en 2014 podrán realizarse contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de la entidad o sociedad que asume dicho compromiso, en los mismos términos expresados en el párrafo anterior.

II. En materia de relaciones laborales y de empleo

Primero.- Las entidades afectadas deben tender a la negociación de convenios con periodos de vigencia amplios, superando el año o los dos años de vigencia con el fin de impulsar periodos de estabilidad convencional. Lo anterior se establece sin perjuicio de que se pueda negociar, cuando se considere necesario, una revisión parcial del convenio colectivo antes del fin de su vigencia.

Igualmente, los convenios colectivos de las entidades afectadas deberán prever la denuncia automática del convenio una vez concluida su vigencia y no se deberá pactar, mediante convenio colectivo o acuerdo colectivo ad hoc, periodo de ultraactividad del convenio que supere la duración de 1 año prevista en la normativa laboral.

Segundo.- La negociación colectiva en las entidades afectadas, respetando los términos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, debe tender a impulsar la utilización de los contratos para la formación y el aprendizaje y los contratos en prácticas, como fórmula de inserción en el mercado de trabajo, así como de los contratos a tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Tercero.- La negociación colectiva en las entidades afectadas debe tender a lograr una mayor flexibilidad interna a través de la regulación de los sistemas de provisión de puestos, de clasificación profesional y de movilidad funcional.

Se debe evitar la regulación de sistemas complejos, detallados y excesivamente largos de provisión de puestos de trabajo, primando las necesidades de la organización productiva. De acuerdo con la normativa laboral, los sistemas de clasificación profesional previstos en la negociación colectiva de las entidades afectadas deberán basarse en Grupos profesionales, no siendo posible una clasificación profesional en función de categorías profesionales. Adicionalmente, debe tenderse a pactar un sistema de clasificación profesional estructurado como máximo en tres o cuatro grupos profesionales de carácter amplio y una definición de los mismos que facilite la movilidad funcional como mecanismo que permite una mayor adaptación de los recursos humanos a las circunstancias concretas de la actividad productiva.

En todo caso, la adaptación del sistema de clasificación profesional mediante grupos profesionales no deberá generar incremento de masa salarial o éste deberá ser compensado por una disminución equivalente en otros conceptos no afectados por dicha adaptación.

Asimismo, en la negociación colectiva de las entidades afectadas se deberán evitar acuerdos que impliquen promociones, ascensos y consolidaciones de niveles salariales superiores automáticos, en función de la antigüedad, debiendo suprimirse en aquellos convenios que así lo tengan reconocido.

Cuarto.- La negociación colectiva en las entidades afectadas debe impulsar la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. En este sentido, se debe tender a pactar el cómputo anual de jornada y su distribución irregular, procurando, además, que la duración máxima de la jornada pactada se aproxime a la del sector de actividad al que pertenezca la entidad.

Asimismo, la negociación colectiva en las entidades afectadas deberá regular el disfrute de los descansos devengados y los periodos de preaviso en el trabajo a turnos con la finalidad de alcanzar el equilibrio entre el descanso del trabajador y el mejor aprovechamiento de su trabajo conforme a las necesidades de la actividad.

Quinto. La negociación colectiva en las entidades afectadas tenderá a concretar las medidas, mecanismos y criterios apropiados en materia de jornada de trabajo, horario, descansos, permisos y reducciones de jornada, que permitan la mayor compatibilidad entre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las necesidades organizativas y productivas de las entidades.

Sexto.- En la negociación colectiva de las entidades afectadas no podrán pactarse compensaciones económicas u otras condiciones o requisitos que supongan limitaciones excesivas a las medidas de flexibilidad interna previstas en la normativa laboral. A modo de ejemplo, no se debe pactar el abono de compensaciones económicas elevadas en los supuestos de desplazamientos y movilidad geográfica; no se deberían pactar aspectos relativos al régimen de turnos que impongan limitaciones importantes; no se deberían pactar limitaciones distintas a las previstas legalmente respecto a las facultades empresariales de movilidad funcional, etc.

Séptimo.- La negociación colectiva en las entidades afectadas no debe imponer limitaciones en la utilización del procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo que se prevé en la normativa laboral ante la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, mediante la negociación colectiva en las entidades afectadas no deben llegarse a acuerdos que impliquen que los convenios colectivos de empresa de las entidades afectadas renuncian a la prioridad aplicativa que la normativa laboral otorga a tales convenios frente a otros convenios de ámbito superior.

Octavo.- La negociación colectiva en las entidades afectadas no debe imponer limitaciones a las facultades empresariales relativas a la adopción de medidas de regulación temporal o extintiva de empleo (despidos colectivos, despidos objetivos, suspensión de contratos, reducción de jornada), exigiendo, por ejemplo, el acuerdo previo con la representación de los trabajadores para la adopción de tales medidas o exigiendo unos requisitos, condiciones o causas que difieran de lo previsto en la normativa laboral.

En ningún caso deben pactarse en los convenios colectivos de las entidades afectadas indemnizaciones superiores a las establecidas en el artículo 53.1 b) ET para los despidos colectivos y objetivos o pactarse que las regulaciones de empleo deberán realizarse a través de la salida voluntaria de trabajadores con derecho a determinadas condiciones o a través de planes de prejubilación para los trabajadores de mayor edad. lo anterior se establece sin perjuicio de los acuerdos que se puedan alcanzar durante el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo.

Noveno.- La negociación colectiva en las entidades afectadas debe impulsar la reducción del absentismo laboral. En este sentido, debe tenderse a no pactar en los convenios colectivos complementos económicos de las prestaciones de incapacidad temporal. No obstante y si excepcionalmente se adoptara cualquier acuerdo, pacto o convenio que contemple complementos económicos de la prestación de incapacidad temporal, deberá someterse a los límites previstos en el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, sin perjuicio de las consecuencias que, en su caso, correspondieran en aplicación de lo dispuesto en el apartado séptimo de dicho artículo.

Adicionalmente, en la negociación colectiva de las entidades afectadas debe tenderse a incluir medidas concretas dirigidas a desincentivar el absentismo de su personal, tales como complementos salariales o beneficios sociales vinculados a la asistencia al trabajo y/o la reducción del nivel de absentismo.

Décimo- La negociación colectiva en las entidades afectadas, con pleno respeto a los derechos de los representantes legales de los trabajadores previstos en la normativa legal vigente, tenderá a evitar el establecimiento de derechos y garantías por encima de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y procurará su adaptación a las circunstancias concretas de la entidad con el fin de garantizar el pleno y efectivo ejercicio de tales derechos y garantías. A tal fin las entidades afectadas remitirán a la Dirección General de la Función Pública, para su autorización previa, Los acuerdos pactos o convenios de los que pudiera derivarse el reconocimiento de créditos horarios u otros derechos sindicales que pudieran establecerse en relación con lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, en los términos previstos en el artículo 25, apartado seis de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2014. A estos efectos, se recuerda, igualmente, que los acuerdos que hubieran sido adoptados con anterioridad requerirán de dicha aprobación para su aplicación durante el año 2014.