

JORNADA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Viene de la página anterior

serio, decidido, real y efectivo en este sentido. Garantizada la igualdad, la coordinación resulta insoslayable si se quiere asegurar en las cinco provincias que conforman la región una pactación homogénea de aumentos salariales.

Esta actuación no será suficiente si la negociación colectiva no opta por simplificar la estructura salarial. Y es que, en un determinado sector, todos los trabajadores de la región pertenecientes a una misma categoría profesional podrán tener garantizados un salario base igual, y no por ello su retribución real de partida será la misma.

Esto es debido a que en la negociación colectiva se incorporan complementos, de naturaleza salarial unos y extrasalarial

otros, que desprovistos de la deseable causalidad, se aplican a los afectados por el convenio -pero no a la totalidad de los asalariados del sector-, sin atender a una motivación real que justifique su percibo.

En consecuencia, la deseable igualación de los salarios y retribuciones en la región pasa también porque exista en las unidades de contratación un consenso entre los negociadores, un compromiso de articular una estructura salarial uniforme, coherente y simplificada, suprimiendo, ya de partida, conceptos económicos descausalizados.

Una actuación razonable en este sentido aconseja llevar al salario base los importes económicos asignados a esta suerte de primas y pluses, de forma tal que la cantidad resultante sirva como base de cálculo de otros muchos complementos salariales y

extrasalariales. En aras de la uniformidad, se debe procurar, a su vez, una mayor identidad, cualitativa y cuantitativa, en la estructura salarial, garantizando que los convenios provinciales de la región que regulan condiciones de trabajo para un determinado sector, además de introducir unos mismos conceptos económicos, fijan para su cuantificación idénticos criterios de cálculo.

Tampoco está de más recomendar a los negociadores mayor celo y precisión, eliminando cláusulas obsoletas que no se adecuan a las reformas y cambios legislativos habidos en los últimos tiempos, así como estipulaciones que inducen a error o que revelan una transcripción deficiente.

Ni que decir tiene, por último, que la negociación colectiva debe procurar evitar, en beneficio de los asalariados, que las

decisiones relevantes sean tomadas en el ámbito de la empresa, quedando, a la postre, sometidas al poder de dirección. De ahí que la falta de concreción convencional resulte poco recomendable en un contexto laboral caracterizado por la flexibilidad, porque lo no regulado en el convenio quedará al albur de la autonomía individual. En consecuencia, que la negociación colectiva fije condiciones de trabajo con vocación de completud será sinónimo de garantía de los derechos de los trabajadores/as.

Extracto de la intervención de Amparo Merino, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, en la Jornada de Negociación Colectiva

Cuestiones de interés sobre las cláusulas de extinción obligatoria de contrato y jubilación parcial a introducir en los convenios colectivos

En materia de negociación colectiva las relaciones entre la Ley y el convenio colectivo son ciertamente complejas. En determinadas materias la Ley goza de competencia exclusiva, cerrando totalmente el paso a la negociación colectiva, como sucede con las llamadas normas de derecho necesario absoluto; mientras que en otros casos la Ley sólo se aplica ante la ausencia de regulación en el convenio colectivo (duración del periodo de prueba, de la jornada, voluntariedad de horas extraordinarias, duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares, etc.).

En otros supuestos la Ley delega totalmente en el convenio para que regule ciertas materias, de forma que cuando el convenio no contiene ninguna previsión al respecto, se entiende que el tema carece de regulación, pasando a integrar parte del poder de dirección y organización del empresario (identificación de los trabajos que pueden ser cubiertos con contratos para obra o servicio, régimen de ascensos, estructura del salario, gastos a abonar en los casos de movilidad geográfica, graduación de faltas y sanciones, etc.).

Por último, hay casos en los que la regulación legal es incompleta, precisando del convenio para la regulación íntegra del derecho de que se trate.

Mejoras a la acción protectora de la Seguridad Social

La Ley General de la Seguridad Social posibilita que en la negociación colectiva se mejoren las prestaciones del Sistema de Seguridad Social. Así es frecuente que se establezcan mejoras de la prestación de incapacidad temporal y de incapacidad permanente, sobre todo derivadas de contingencias profesionales, que se regirán por lo establecido en el

convenio, siendo conveniente que se especifiquen claramente cuales son las contingencias protegidas (accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común) y los requisitos exigibles para acceder a cada una de las mejoras que se establecen.

En relación con las prestaciones de Seguridad Social hay dos materias que actualmente revisten especial interés, aunque no se trata propiamente de mejoras, sino de regular situaciones que tienen relación directa con el acceso a prestaciones de la Seguridad Social. Nos referimos a los acuerdos conocidos como "cláusulas de jubilación obligatoria" y a los pactos sobre jubilación parcial.

Cláusulas de extinción de contrato

Con relación a las cláusulas sobre extinción de contrato por cumplimiento de la edad de 65 años, no existe actualmente impedimento alguno para su inclusión en convenio en base a la autorización conferida por la Ley 14/2005, de 1 de julio, siempre que la medida se vincule a objetivos que tengan relación con la política de empleo y que tales objetivos se expongan claramente en el convenio. Entre estos objetivos pueden incluirse las mejoras de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, etc. En estos casos, para que pueda acordarse la extinción de los contratos es necesario que el trabajador afectado reúna los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación. Es recomendable que se imponga como condición que el trabajador tenga un periodo mínimo de cotización de 20 ó 25 años, con la finalidad

de impedir la extinción obligatoria del contrato con sólo 15 años de cotización, que colocaría al trabajador en difícil situación al tener acceso únicamente a la pensión mínima de jubilación.

En definitiva, en estos casos resulta recomendable que en el convenio se establezcan cuales son los objetivos de política de empleo que han de alcanzarse con las extinciones obligadas de contrato, evitando por todos los medios extinciones sin contraprestación. Además, si se acordaran extinciones con sólo 15 años de cotización, habría que establecer alguna mejora económica, con cargo a la empresa, que permitiera al trabajador afectado por la medida alcanzar un nivel de rentas equivalente a un determinado porcentaje del salario que viniera percibiendo en la fecha de la extinción.

Jubilación parcial

Otro tema importante es la regulación en el convenio colectivo de la jubilación parcial, ya que si no aparece en el convenio como derecho del trabajador, la empresa podría decidir unilateralmente quien accede a esta modalidad de jubilación y quien no.

El papel del convenio en estos casos será evitar la discrecionalidad empresarial y regular las condiciones de trabajo tanto del trabajador jubilado parcialmente como las del relevista, pudiéndose pactar la acumulación de jornada o la exoneración de prestar servicios por parte del trabajador relevado, la contratación por tiempo indefinido del relevista, el puesto de trabajo que este último ha de ocupar, su nivel retributivo, la jornada, etc..

En estos casos resulta recomendable que conste en convenio que en los supuestos de despido improcedente el derecho de



Luis Collado en su intervención en la jornada sobre negociación colectiva

opción corresponde al trabajador jubilado parcialmente, y que la empresa renuncie a la extinción del contrato por causas objetivas. De esta forma se pueden evitar situaciones de desprotección que podrían producirse en caso de despido durante el periodo en que el trabajador está en situación de jubilado parcial.

Sería, también, conveniente establecer que para los supuestos de extinción de contrato por cualquier otra causa, principalmente expediente de regulación de empleo, la indemnización que corresponde al trabajador se establecerá en función del salario a jornada completa, como sucede con los supuestos de reducción de jornada derivada del cuidado de hijos o familiares.

Cuando el trabajador jubilado parcialmente haya acumulado la jornada de trabajo que le resta en la empresa hasta su jubilación definitiva y la trabaje de forma continuada, hay que prever en convenio la posibilidad de que el contrato se extinga cuando ya ha trabajado esta jornada, en cuyo caso habría prestado servicios que la empresa no retribuiría, por lo que para tales supuestos debe consignarse en convenio la forma de abono de la jornada trabajada anticipadamente.

Extracto de la intervención de Luis Collado, abogado y profesor asociado de la Universidad de Castilla-La Mancha, en la Jornada de Negociación Colectiva

Ya se pueden consultar los convenios colectivos en la web de CCOO de Castilla-La Mancha

La búsqueda de convenios colectivos ya está operativa en la página web de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (www.castillalamancha.ccoo.es), en el área de Acción Sindical, sección de convenios colectivos.

La localización de los convenios se realiza a través de un programa de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Castilla-La Mancha que está disponible en la página de la Consejería de Trabajo y Empleo.