

## Circular **LABORAL 6/2018**

### PREACUERDO NACIONAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018-2020

El día 25 de junio de 2018 las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME junto con las sindicales UGT y CCOO aprobaron un preacuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2018, 2019 y 2020. El texto del preacuerdo, que remitimos en documento adjunto, ha sido ratificado por la junta directiva de CEOE el pasado día 26 y, muy probablemente, será rubricado esta misma semana.

Aunque respetamos y asumimos los acuerdos adoptados por las organizaciones empresariales de ámbito nacional en las que la Federación Asturiana de Empresarios está integrada, no estamos totalmente alineados con el contenido del acuerdo. Así se ha trasladado por escrito a los presidentes de CEOE y CEPYME, poniéndole de manifiesto aquellos puntos sobre los que existe mayor preocupación.

En este sentido, y después de haber analizado con suficiente detenimiento el contenido del preacuerdo, consideramos oportuno trasladar a nuestros socios algunas sugerencias y recomendaciones en materia de negociación colectiva, habida cuenta de las singularidades y necesidades del tejido empresarial asturiano.

#### **Carácter del acuerdo**

Es importante resaltar que los Acuerdos Nacionales de Negociación Colectiva se firman **sin carácter obligatorio** para los sujetos de negociación colectiva, asociaciones o empresas, asumiendo una función exclusivamente orientadora y de recomendación general, en consonancia con las características y circunstancias específicas de cada uno.

Alejarse justificadamente de la recomendación general para adaptarse a las circunstancias concretas forma parte también del contenido del acuerdo.

#### **Incrementos salariales**

El preacuerdo establece una recomendación de un **incremento salarial** con una parte fija, "en torno a un 2 %", y "una parte variable del 1 %" ligada a conceptos que en cada convenio se han de determinar (productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados).

La redacción de la cláusula sobre la parte fija de la subida, precedida por la expresión "en torno a", debe interpretarse de manera flexible, de tal forma que se adapte específicamente a las necesidades de cada sector o empresa.

Por otro lado, se incluye una parte variable adicional, claramente condicionada y que debe vincularse a objetivos que aporten un retorno positivo adicional a la empresa y al sector.

No existen muchas experiencias de inclusión de subidas variables en el ámbito sectorial, por lo que hay que tener un especial cuidado en evitar que, por la dificultad de su concreción, la parte variable se acabe convirtiendo en una parte fija adicional.

Cuando las circunstancias concretas lo aconsejen, bien puede no acudir a las cifras propuestas de forma general, o bien haya que ponderar de forma distinta los componentes fijos o variables, secuenciar progresivamente en el tiempo los incrementos, o tomar la decisión que resulte más oportuna.

### **Salario mínimo**

Otro aspecto que suscita una especial preocupación por el impacto que puede tener en determinados procesos de negociación es la introducción como novedad de un importe orientativo sobre **salario mínimo pactado en convenio**: se insta a que éste alcance los 14.000 euros al año (1.000.-euros x 14 pagas) al fin del periodo.

Este acuerdo eleva el objetivo fijado para el año 2020 por el gobierno saliente para el salario mínimo legal, que ascendía a 11.900 euros anuales (850 euros x 14 pagas).

Se recuerda, en primer lugar, que este objetivo se plantea con carácter de recomendación. Y que, en todo caso, el marco temporal en el que debería aplicarse es "dentro de la vigencia del presente acuerdo" (culmina en 2020), haciéndose una expresa mención a una incorporación progresiva.

Este es, en nuestra opinión, uno de los aspectos más delicados del preacuerdo, y donde más necesario será adecuar la recomendación a las circunstancias concretas de cada empresa, sector y territorio, debido a las fuertes divergencias existentes entre ellos.

En relación con este asunto, adicionalmente debe de hacerse una especial valoración sobre la eventual implicación de una subida en el ámbito de la contratación pública en aquellos sectores más afectados, sobre todo para los contratos ya en vigor.

### **Revisión salarial**

En el preacuerdo **no se hace ninguna recomendación sobre revisión salarial o garantía salarial** en función de índices, uno de los mecanismos de subida salarial cuando repunta la inflación.

En segundo lugar, el acuerdo apuesta por impulsar la renovación y actualización de los convenios, promoviendo que mientras dure la negociación estos conserven su vigencia. En todo caso, entendemos que el **acuerdo es compatible con limitar la ultraactividad** de los mismos, una vez agotados todos los mecanismos de negociación, pudiendo poner límites temporales a la vigencia de los convenios.

## **Descentralización y externalización productiva**

Nos preocupa la propuesta de modificación **del artículo 42 del Estatuto de los trabajadores**, relativo a la subcontratación, y al objeto de garantizar “las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva”.

Aunque participamos de la finalidad de poner coto a situaciones en las que la subcontratación actúa como un mecanismo de mera desregulación de algún sector, nos preocupa, a la luz de recientes iniciativas legislativas sobre la materia, que la modificación propuesta acabe en una reforma que desborde totalmente las previsiones empresariales.

## **Cuestiones de especial interés en Asturias: absentismo y antigüedad**

Ante el comienzo de un nuevo marco de negociación colectiva, FADE desea invitar a las asociaciones empresariales y empresas asturianas a reflexionar sobre dos aspectos que es necesario abordar en el necesario proceso de modernización de las relaciones laborales en Asturias.

El absentismo por incapacidad temporal, y singularmente el derivado de contingencias comunes, es un indicador especialmente negativo en Asturias, con el agravante de la senda de incremento que está experimentando.

El complemento de antigüedad, por su parte, está limitando de forma significativa la capacidad de organizar los recursos humanos con criterios de eficacia y productividad, con especial impacto económico en las empresas con plantillas envejecidas.

La negociación colectiva que se nos presenta debería servir para afrontar estos problemas históricos, singularmente en los sectores y empresas más afectados.

En este sentido, la parte variable de subida salarial incluida en el acuerdo puede ser un instrumento útil para obtener acuerdos con claro impacto en la reducción del absentismo, o la supresión o reducción progresiva del complemento de antigüedad.

Aprovechamos para reafirmarnos en nuestra defensa de una negociación colectiva justa, leal y que responda a las necesidades de cada empresa, sector y territorio como la base para mejorar la competitividad de nuestras empresas, y con ello para generar empleo estable y de calidad.

Los servicios jurídicos de FADE quedan a tu disposición para cuanto necesites en relación con este asunto (Ignacio García López, tlf.: 985232105, [igarcia@fade.es](mailto:igarcia@fade.es))

Oviedo, 2 de julio de 2018