

Nuevas perspectivas

por José Muñoz Arribas

Abogado y Graduado Social de Muñoz Arribas Abogados, S. L. P.

Una vez promulgado el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, y sin perjuicio de la reforma definitiva resultado de la tramitación en régimen Parlamentario cuyo contenido al momento de elaborar estas notas desconocemos, es evidente que la reforma no solo tiene que centrarse en materia de contratación y de despido, que es lo que parece ser el motivo fundamental de análisis de profesionales, docentes, sindicatos y patronal.

Sería necesario un mínimo de reflexión para entender que se abren nuevos caminos en la Negociación Colectiva tanto a nivel sectorial como a nivel intersectorial que deben ser precisamente el futuro de los convenios colectivos adecuados a la realidad del siglo XXI y no centrados como lamentablemente ha venido ocurriendo hasta la fecha en un copia y pega con ligeras modificaciones sobre textos anteriores.

No se puede mantener ni se debe mantener una Negociación Colectiva en donde toda la discusión de los interlocutores sociales se centre en la revisión de salarios y en las categorías profesionales y funciones.

Los salarios a partir de ahora tendrán que ser discutidos de forma dinámica buscando fórmulas inteligentes que por un lado garantice a los trabajadores unas cantidades razonables y que por otro lado a los fijados establecidos se incorpore conceptos variables directamente relacionados con la calidad en el trabajo y con la cantidad en el trabajo es decir productividad.

Dicho todo lo anterior son muchas las materias que en ocasiones con poco coste para el empresario podrían y deberían ser incorporadas a la Negociación Colectiva.

Expuesto lo anterior en este comentario breve y con la única finalidad de establecer unas ideas generales sobre lo que entendemos que debe ser la Negociación Colectiva en la actualidad pasamos a enumerar algunos conceptos.

Expatriados

Cada vez son más los trabajadores españoles que acompañando a sus empresas en otros países se plantea en su relaciones laborales la figura del expatriado con todo lo que ello conlleva, se trata fundamentalmente de establecer en convenio criterios generales que afecte al sistema de trabajadores expatriados todo ello sin perjuicio de la casuística individual que deberá ser regulada en condiciones pactadas con cada trabajador bien vía contrato o bien como documento anexo al mismo.

Las líneas generales que hoy por hoy afectan a los expatriados se pueden resumir de la siguiente forma:

- ◆ Condiciones retributivas y tiempo previsto de trabajo al país que acuden a trabajar.
- ◆ Asesoramiento en todo lo referente a la Seguridad Social durante el periodo en el que se encuentra el trabajador como expatriado, los sistemas fiscales aplicables durante el citado periodo así como todos los temas referidos a la asistencia sanitaria del trabajador y de su familia
- ◆ Apoyo y tratamiento fiscal y laboral de las condiciones complementarias tales como vivienda, colegios, vehículo de empresa en su caso, etc...
- ◆ Régimen de vacaciones o de desplazamientos todo y unido al régimen de trabajo a tener en cuenta al país a donde se desplaza al trabajador.



Por último y esto es muy importante, habrá que establecer los mínimos criterios de garantía de reingreso a su país de origen, es decir a España y las condiciones de todo tipo en las que dicho reingreso se dará lugar.

La asistencia sanitaria complementaria

Nuestro Ordenamiento Constitucional permite junto al Sistema Público de Salud, el Sistema Privado de Salud.

Es hoy materia más que discutible los problemas de sostenimiento del Sistema Público de Salud en su actual régimen hasta el punto de que estos días tenemos pruebas evidentes de que se están planteando la posibilidad de copago en la asistencia sanitaria y la posibilidad de limitar la gratuidad de medicamentos para las personas jubiladas o el coste adicional en los medicamentos para las personas no jubiladas.

Algunos convenios colectivos en estos años han venido estableciendo por pacto entre los interlocutores sociales una ampliación de mejora en definitiva voluntaria con la finalidad de que los trabajadores de la empresa puedan gozar de un sistema complementario sanitario a través de entidades privadas. La materia no es baladí en la medida en la que la colaboración público-privada es cada vez más necesaria y este sistema de sanidad privada desarrollada a través de los convenios colectivos da lugar necesariamente a profundizar en las repercusiones que tienen en el conjunto de la masa salarial así como las implicaciones fiscales que se derivan y se derivan del citado sistema.

Mejoras voluntarias de la Seguridad Social

Los seguros de vida y accidente así como otros muchos, complementarios de las prestaciones públicas de la seguridad social han ido tomando cuerpo en los últimos años en la Negociación Colectiva, pero sorprendentemente seguimos viendo muchísimos convenios donde aún esta materia no ha sido regulada o es regulada deficientemente.

Nos hemos pronunciado en dife-

rentes ocasiones sobre este concepto de Mejoras Voluntarias de la seguridad social y algunas ideas que hemos aportado para mejorar y evitar conflictos derivados de la aplicación de las pólizas de aseguramiento.



Una Negociación Colectiva inteligente y pensando que estamos en el siglo XXI podrá mejorar sensiblemente no sólo las condiciones de los trabajadores sino también los resultados de las empresas

En nuestra opinión y siempre dentro del concepto de masa salarial este es un campo o yacimiento en las relaciones laborales que no solamente no hay que olvidar sino que hay que ampliar y junto con los seguros de vida y accidentes habrá que analizar con rigor otra clase de seguros con coberturas adicionales como en los casos de incapacidad laboral transitoria, situaciones de enfermedades profesionales, etc...

Fondos de pensiones

Es público y notorio que el Sistema Público de la seguridad social en materia de pensiones está sometido a las tensiones y presiones derivadas de una parte de la falta de cotizantes y de otra parte la mayor expectativa de vida de los jubilados.

Consecuencia con lo anterior las pensiones públicas cada vez estarán más limitadas o «congeladas» y los trabajadores tendrán que buscar pensiones complementarias que les permita tener una vida digna a partir del momento de su jubilación.

Corresponde a los interlocutores sociales ahondar en acuerdos que permitan crear fondos de pensiones a nivel de empresa y a nivel de sector, con la participación efectiva en cuanto a los costes del trabajador y del empresario de manera que las próximas generaciones tengan garantizado el objetivo de pensiones que una sociedad moderna demanda.

Responsabilidad Civil

Hemos tenido oportunidad de comentar en diversas ocasiones la importancia del aseguramiento de la Responsabilidad Civil no solo de los profesionales sino de todos aquellos que trabajan en cualquier tipo de actividad y que por tanto están sometidos a riesgos.

En el último análisis realizado sobre convenios colectivos es una materia que lamentablemente solo se ha recogido en aproximadamente un 7% de los Convenios Colectivos vigentes.

Como en los casos anteriores siempre en base a los costes salariales los interlocutores sociales tendrían que profundizar en el aseguramiento de la Responsabilidad Civil de forma que el trabajador no solo tenga como objetivo en su empresa obtener una retribución sino que también tenga las garantías que ofrecen las diferentes Mejoras Voluntarias y entre ellas por su seguridad y tranquilidad personal el aseguramiento externo de la Responsabilidad Civil.

Trabajadores excluidos

Lamentablemente nos encontramos con grupos de trabajadores que

Son muchas las materias que en ocasiones con poco coste para el empresario podrían y deberían ser incorporadas a la Negociación Colectiva

Salario en especie

Esta vieja figura de nuestro Derecho Laboral hay que actualizarla y es imprescindible intensificar la presencia en la Negociación Colectiva de la regulación referida a los ticket de comida, comedores intersectoriales (Ej.: Parques Empresariales, Polígonos Industriales), sistemas de transportes comunes, etc...

Todo ello evidentemente obligará a que en la Negociación Colectiva se busquen también acuerdos de ámbito intersectorial, pues no cabe duda que no tiene mucha lógica situadas cien empresas en un parque empresarial todas y cada una de ellas actúe individualizadamente en materia que es común como es el caso de los comedores, como es el caso del transporte, como es el caso de la prevención de riesgos laborales, etc...

Así pues los interlocutores sociales tienen que empezar a romper la idea de negociar exclusivamente un sector o una empresa olvidándose de que tienen que existir pactos entre empresas y entre sectores adecuándonos a la realidad actual que no es precisamente la hace cincuenta años.

se encuentran excluidos o semiexcluidos de la contratación laboral, no solo nos referimos a las personas con discapacidades sino también a jóvenes que no han encontrado una primera ocupación, a mujeres en situaciones difíciles, etc...

Por mucho que se pretenda legislar, lamentablemente si no somos capaces de establecer pautas en la Negociación Colectiva para intentar integrar a todo este tipo de trabajadores, la legislación queda dicho en término coloquial, «en agua de borrajas», así pues entendemos que hay que profundizar también en este campo estableciendo criterios de adaptación, criterios de integración todo ello sin perjuicio de que se demande al estado las ayudas que procedan para que esas políticas de integración sean efectivas.

Formación

La formación debe ser materia de Negociación Colectiva de manera que el requisito de estar en permanente

adecuación al trabajo que uno realiza o al que pueda realizar sea una realidad asumiendo los empresarios la parte alícuota de costes que corresponda y asumiendo el trabajador esa formación que debe ser complementaria a su jornada laboral y que habrá de beneficiarle directamente cuando como

consecuencia de situaciones de crisis tenga que cambiar su ocupación habitual.

Mucho se ha hablado en los últimos años sobre polivalencia pero muy poco se ha hecho para que la polivalencia pueda ser efectiva si no movemos a los trabajadores en el entusiasmo de la formación, de la adecuación, de los idiomas, de las nuevas tecnologías, etc... tendremos muchísimos trabajadores que quedarán excluidos de la posibilidad de encontrar trabajo.

Conclusiones

Es necesario que la reforma laboral se aproveche en sentido positivo y se refleje en la negociación colectiva y es necesario que nos centremos

los profesionales en esos aspectos que parece ser no son los únicos de interés que es contratación y extinción de contratos si no que asumamos consideración con responsabilidad y profundidad que el Estado Social de Derecho se puede mantener y que una Negociación Colectiva inteligente y pensando que estamos en el siglo XXI podrá mejorar sensiblemente no sólo las condiciones de los trabajadores sino también los resultados de las empresas. ▲



No se puede mantener ni se debe mantener una Negociación Colectiva en donde toda la discusión de los interlocutores sociales se centre en la revisión de salarios y en las categorías profesionales y funciones.