



Confederación
Empresarial de
Bizkaia

Bizkaiko
Enpresarien
Konfederazioa

Circular Gral./Zirk.orok.: 4

Circular Part./Norb.zirk.: 2

Refª./Errefer.: LH/MA

Fecha/Data: 14-01-2014

POLÍTICA RETRIBUTIVA Y SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2014

En el año 2013 el escenario de la negociación colectiva se ha visto modificado como consecuencia de la reforma laboral de julio de 2012 tras la cual, CEBEK y sus asociaciones y federaciones, hemos trabajado intensamente para mantener los convenios provinciales como marco de las relaciones laborales en Bizkaia y como instrumento de equilibrio entre la competitividad y la eficiencia de las empresas y los derechos de los/as trabajadores/as.

Ante la incertidumbre que el decaimiento de 34 de los 48 convenios sectoriales existentes en Bizkaia supone para las empresas, CEBEK y sus asociaciones y federaciones quieren informar sobre el marco legal actual y asesorar a las empresas en todas las dudas legales que se generen.

1. En primer lugar CEBEK recomienda que en la medida de lo posible y tras realizar un análisis exhaustivo de la situación, económica y productiva actual y futura de la empresa **se mantengan los niveles salariales existentes en la empresa en aquellos sectores cuyo convenio haya decaído.**
2. Antes de adoptar cualquier decisión es muy importante analizar tanto la situación de la empresa como la situación de los competidores y del sector en el que opera. Es imprescindible contar con una información global y suficiente del sector, para ello, las empresas asociadas pueden ponerse en contacto con CEBEK o sus asociaciones y federaciones.
3. A la hora de elaborar el **calendario laboral anual** es importante saber que la jornada laboral es un elemento de competitividad que permite adecuarse a las empresas a las necesidades de sus clientes. Ha de tenerse en cuenta que la jornada anual en Bizkaia es, en general, inferior a la jornada regulada en el ámbito estatal, tal y como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Convenio	Bizkaia	Estado
Convenio de oficinas y despachos	1742	1800
Convenio industria siderometalúrgica	1708	1735
Construcción	1712	1738

4. Aquellas empresas que hayan comunicado el mantenimiento de todas o algunas de las condiciones de los convenios colectivos hasta una fecha determinada, deberán en dicha fecha, volver a analizar la situación de la Empresa teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:
 - Las empresas deberán informarse sobre el estado de la negociación en su sector y en el ámbito estatal. En el año 2013 el mapa de la negociación ha cambiado y varios convenios han decaído. Existen mesas de negociación abiertas en este momento de las que CEBEK y sus asociaciones y federaciones son parte. Antes de tomar cualquier decisión, la empresa deberá informarse con la asociación que negocia el convenio.
 - A partir de ahora, las Empresas deberán realizar análisis periódicos de la situación cada vez que venzan los plazos establecidos en las comunicaciones y tomar las decisiones sobre el mantenimiento o modificación de las condiciones laborales correspondientes. La Empresa debe adoptar un papel proactivo en la fijación de las condiciones laborales y anticiparse a sus propias necesidades. Como se ha señalado en más de una ocasión: **"No hacer nada no es una opción"**. Cualquier decisión, incluso la de mantener todas las condiciones laborales existentes debe ser comunicada, en caso contrario las condiciones podrían consolidarse.

Desde la fecha de referencia este documento se encuentra en:
Goiko egunetik agiri hau ondorengo helbidean aurki dezakezu: <http://www.cebek.es>



Gran Vía 50 - 5º - 48011 Bilbao - Telf.: 94.400.28.00 - Fax: 94.400.28.51 - Correo-e: info@cebek.es

- Debe analizarse el **origen de las condiciones laborales** de la empresa: han de analizarse los contratos de trabajo o pactos alcanzados con los trabajadores así como las condiciones que la empresa ha concedido unilateralmente por encima del convenio colectivo que era de aplicación. Las condiciones que tienen su origen en un pacto, contrato o decisión unilateral de la empresa constituyen un derecho adquirido del/la trabajador/a que se debe respetar; y para su modificación es necesaria una causa legalmente establecida y seguir el procedimiento que marca la Ley (art. 41 del E.T.).
- Tienen que respetarse aquellas condiciones laborales del convenio de ámbito superior de tu sector.
- **Debe medirse el clima laboral** en la empresa y en el sector, y ser **razonable y coherente** en la toma de una decisión. Se recomienda valorar también el esfuerzo realizado por los trabajadores hasta el momento.
- En la toma de decisiones debe tenerse en cuenta **las propuestas que anteriormente han sido trasladadas** desde la Dirección de la empresa y las que han formado parte de la negociación del convenio sectorial.
- Existen actualmente numerosos conflictos judiciales derivados de la nueva situación de la negociación colectiva. Desde CEBEK se recomienda que las empresas se pongan en contacto con nuestro departamento jurídico para conocer y valorar las acciones legales pertinentes.

La empresa debe **comunicar de forma clara y en tiempo**, cualquier decisión que pretenda adoptar a los trabajadores o en su caso a los representantes de los trabajadores. Es muy importante que las comunicaciones que se realicen reflejen claramente las condiciones que se mantienen y el alcance de las variaciones realizadas. Una incorrecta comunicación puede generar una conflictividad innecesaria. La comunicación debe realizarse a través de los medios habitualmente utilizados para la comunicación con los trabajadores como puede ser el tablón de anuncios, entrega junto con la nómina, intranet o e-mail dejando constancia de su entrega a los trabajadores y en su caso a los representantes de los trabajadores.