

TENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Los expertos apuestan por una política salarial de incentivos

Los especialistas destacan que los nuevos convenios buscan ya más flexibilidad en las jornadas para lograr la conciliación

Ignacio Faes MADRID.

Los expertos en materia laboral aseguran que una política salarial basada más en los incentivos es el vehículo para alcanzar la recuperación tras el desplome de los sueldos por la crisis económica. Los laboristas subrayan que la subida se debe producir porque el ciclo económico en España ya es distinto. Sin embargo, aseguran que hay que incluir ahora el factor de la productividad en los salarios.

“Lo que se está hablando ahora en la negociación colectiva para recuperar los salarios tiene todo el sentido del mundo, pero tenemos que utilizar todo lo que hemos aprendido para introducir políticas que incluyan una parte de remuneraciones variables basadas en los resultados de la empresa o de una unidad concreta de trabajo”, explica David Díaz, socio responsable del departamento Laboral de Baker McKenzie en Madrid durante una conversación con *elEconomista*. “Estamos ante una oportunidad muy buena para incluir estas figuras en los convenios y lograr esta recuperación salarial”, añade.

Por otro lado, el abogado asegura que los nuevos convenios laborales con los que se trabaja ya en el sector incluyen la flexibilidad en la jornada de trabajo para lograr la conciliación entre la vida profesional y personal. “Es la gran asignatura pendiente que hay en España”, apunta Díaz.

Además, los convenios definen ahora a las plantillas como más polivalentes, con más movilidad y subrayan la importancia de la aparición de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. “Aquí está incluido el teletrabajo”, indica Díaz. “Hay muchas empresas ya muy grandes que tienen modelos de contratación cuyos empleados trabajan desde casa o con empleados que contratan a sus propios empleados”, añade.

En todo caso, el experto asegura que los asuntos de reducción de plantilla ya no ocupan el trabajo de los abogados. “El ajuste ya se ha producido y lo que ahora buscan las empresas es que sus plantillas sean más eficientes y funcionales”, señala. “Los asuntos que quedan de grandes despidos son situaciones puntuales como fusiones en las que se pueden dar duplicidad de funciones”, apunta.

Por otra parte, David Díaz insiste en la importancia de “no arrastrar” errores a la hora de preparar



David Díaz, socio responsable del departamento laboral de Baker McKenzie. EE

los contratos por utilizar redacciones demasiado estandarizadas. De este modo, asevera que hay dos cláusulas que suelen tener problemas en el mercado. Son la de competencia postcontractual y las de blindaje. “Hay que estar atentos al tratamiento fiscal de las indemnizaciones y tener claro el tratamiento”, afirma. “Muchas veces firmas por-

Además, asegura que, ahora mismo, los asuntos de igualdad entre hombres y mujeres ocupan un puesto muy elevado en las políticas laborales de las empresas. “Este asunto preocupa mucho, hay que darse cuenta de que, si no se tiene un plan de igualdad, no hay posibilidad de acceder a licitaciones con la administración, por ejemplo”, apunta Díaz.

Los laboristas piden prestar atención al tratamiento fiscal de las indemnizaciones

que quieres fichar sí o sí, de una forma rápida a alguien y eso hace que no se de demasiada importancia a los contratos y a los procesos de verificación de las cláusulas que se firman, que se debe hacer de forma interna y externa”, manifiesta el abogado.

Nuevos trabajos

El letrado destaca también la importancia de una legislación clara para los trabajadores que han surgido en torno a las aplicaciones digitales de envío o de transporte. “Hay que buscar un modelo adecuado porque ir contra esto es ponerle puertas al campo”, asegura. “Un modelo de autónomos puede ser el instrumento que vehiculice esto, pero el problema está en que muchos no están ni en un sitio ni en otro”, concluye.

@ Más información en www.economista.es/ecoley