

**XXVII JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE
CONVENIOS COLECTIVOS**

Intervención de

**D. Jordi García Viña
DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES
DE CEOE**

***EL FUTURO DE LAS RELACIONES
LABORALES***

MESA REDONDA:

**“ACUERDOS ESTATALES
DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
RELEVANCIA Y TRASCENDENCIA”**

Miércoles, 10 de diciembre de 2014

JORNADAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

El futuro de las relaciones laborales

Jordi García Viña
Director de Relaciones Laborales (CEOE)

1. Reflexiones iniciales

Estamos en un momento en que es complejo realizar una definición del futuro de las relaciones laborales ya que estamos a medio camino entre el pesimismo de la situación y el optimismo del año 2015.

Estos años de la economía española han sido realmente difíciles para todos: tanto empresarios, como trabajadores, como, asimismo, la sociedad en su conjunto han sufrido mucho. La crisis económica, al menos en sus aspectos más críticos, aquellos que nadie creía que España sería capaz de superar, ya está pasando, pero aún han mucho por hacer. Posiblemente esta época ha dejado muchas personas damnificadas, en la mayoría de los casos, sin que tuvieran ninguna responsabilidad de su propia situación. El gran objetivo como país es recuperarlas para que no queden abandonadas en la cuneta; situación inaceptable para un Estado Social y Democrático de Derecho y especialmente en el siglo XXI.

A pesar de que existe un cierto consenso que se está superando esta situación, se puede observar mucha gente a la que esta mejora aún no ha llegado y tardará en percibirla. Esta es la diferencia que se percibe en la sociedad como la macro y la micro economía. Mientras se trata de resolver con la máxima urgencia esta circunstancia, sin permitir que caigan más personas en este atolladero, ha llegado el momento de hacer análisis del comportamiento de todos los actores sociales, para permitir extraer las correspondientes consecuencias que permitan aprender de los errores cometidos y que no vuelvan a repetirse en posteriores momentos.

De esta manera, es necesario analizar los principales datos acaecidos en el mercado laboral de España en el año 2014, para ofrecer algunas propuestas para los años venideros, o, como mínimo, y dado la variabilidad de la economía y de la sociedad, para el año 2015.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que se esta operación es realmente difícil, teniendo en cuenta las siguientes dos reflexiones.

En primer lugar, el principal problema en diciembre de 2014 es el desempleo, y lo dice la última encuesta del CIS, con el 77 % de los encuestados que aseguran esta cuestión.

De la misma manera, si se acude a las tasas del INE resulta que el 59,03%, un poco más de la mitad de la población activa está trabajando. Este dato es totalmente inasumible en estos momentos económicos y en una situación como la actual de la Unión Europea. Además, esta compleja realidad se agrava cuando se extrapolan estos datos al colectivo de jóvenes, donde los índices de desempleo están cercanos a la mitad de toda su población.

En segundo lugar, si se analizan los resultados de la macro encuesta que hizo el Instituto para la sociedad de comunicaciones de Vodafone, presentado en Alemania a finales de diciembre de 2014, el resultado era aquello que decían hace cincuenta años los revolucionarios del Mayo Francés, no hay futuro. Esta frase resume la sensación que tienen los jóvenes europeos, no sólo los españoles.

Ante esta situación hay que plantearse qué se puede hacer. Es absolutamente necesario romper con esta tendencia, con una tendencia que ha pasado factura de una manera muy importante en España porque la desaparición de empresas ha sido muy importante, como nunca se había producido. Esta realidad, que por supuesto impacta directamente en los índices de empleo, se está ralentizando; sin embargo, la pérdida de este capital humano en la actividad económica, ha sido muy importante.

2. Análisis de los datos del año 2014

Las cifras de paro registrado ponen de manifiesto un descenso del desempleo, así como un verdadero cambio de tendencia en el empleo. Así, el saldo del año refleja una caída del desempleo en 253.627 parados registrados, con una tasa interanual del 5,39%, siendo el mayor descenso interanual en diciembre desde 1998.

El paro registrado se sitúa en 4.447.711 desempleados, ascendiendo a 4.938.638 si se contabilizan a los excluidos de las listas oficiales por encontrarse en alguna de las situaciones reguladas en la Orden de 11 de marzo de 1985 y, en concreto, por estar realizando cursos de formación o ser demandantes de empleo con “disponibilidad limitada” o con “demanda de empleo específica”.

Por sectores de actividad económica el paro desciende en diciembre, respecto al mes anterior, en servicios (65.275 menos), en agricultura (2.639 menos) y en el colectivo sin empleo anterior (11.615 personas menos). Sin embargo crece en construcción (12.689 parados más) y en industria (2.435 más).

Por sexo, el descenso del desempleo en diciembre es más significativo entre las mujeres, al bajar respecto al mes anterior en 56.703 desempleadas y situarse en 2.335.203. Por su parte, entre los varones alcanza la cifra de 2.112.508 desempleados, al bajar en 7.702 en relación con el mes de noviembre.

En cuanto a las edades, ha descendido el desempleo en diciembre respecto al mes anterior tanto en los mayores de 25 años, en 35.480 personas y en términos interanuales en 228.993 desempleados (un 5,34% menos), como en los menores de esa edad, en 28.925 y en términos interanuales en 24.634 personas (un 5,97% menos).

Si se atiende al ámbito territorial, el desempleo ha disminuido en diciembre en doce comunidades autónomas, encabezadas por Andalucía con 24.901 parados menos, Madrid con 13.528 menos y Comunidad Valenciana con 10.939 parados menos. Sin embargo sube en las restantes, destacando por su crecimiento Galicia (3.286 más) y Castilla y León (1.274 desempleados más).

El paro de los trabajadores extranjeros se situó, en diciembre, en 530.991 personas, habiendo disminuido en 2.026 desempleados (-0,38%) respecto al mes anterior y en 24.737 (-4,45%) sobre el mismo mes de 2013.

En sintonía con el descenso del paro, son destacables los datos de la afiliación a la Seguridad social, especialmente ilustrativos para analizar la evolución del mercado laboral en España, que reflejan un incremento respecto al mes anterior en 79.463 personas, situando el número de afiliados en 16.775.214.

Se trata del mayor crecimiento registrado en el mes de diciembre en toda la serie histórica comparable, lo que confirma un paso más en el cambio en el comportamiento del empleo en el año 2014.

Resulta positivo que en términos interanuales la afiliación aumente en 417.574 personas. De esta forma se consolida una tasa interanual positiva y creciente (2,55%). Consiste, por tanto, en el mejor comportamiento de la afiliación, en términos mensuales y anuales, en un mes de diciembre desde 2007.

Es reseñable que en el Régimen General de la Seguridad Social todos los sectores de actividad presentan ya tasas de variación interanual de la afiliación positivas, salvo las actividades de “suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado” (-948) y “actividades financieras y de seguros” (-8.808). En cambio, los mayores crecimientos, en términos interanuales dentro del Régimen General, han tenido lugar en Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (57.091); Hostelería (49.083); Comercio (45.021); Educación (34.190); y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (32.634).

Atendiendo al ámbito geográfico, en términos interanuales la afiliación registró aumentos en todas las Comunidades Autónomas, siendo los más importantes en Cataluña (83.744 afiliados más), Madrid (78.497 más) y Andalucía (66.597 más).

Por sexos, el aumento de la afiliación afectó más a los varones, que suponen en diciembre el 53,60% de los afiliados (8.991.095), con un crecimiento interanual del 2,57%. Por su parte las mujeres representan el 46,40% de los afiliados (7.784.120), con un aumento de la tasa interanual del 2,53%

Finalmente, en cuanto a la afiliación de extranjeros aumentó en 9.333 personas en los últimos doce meses, alcanzando la cifra de 1.552.639 afiliados extranjeros.

En cuanto a la contratación, en el año 2014, el número total de contratos, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, registra en diciembre un aumento, respecto al mismo mes del año anterior, del 7,22% (93.209 contratos más). De esta forma el número de contratos registrados en diciembre de 2014 ha sido de 1.384.062.

En el conjunto del año 2014 se ha registrado un total de 16.727.089 contratos, es decir 1.934.475 contratos más que el año anterior (13,08%).

Del total de contratos registrados en diciembre, 99.853 fueron indefinidos (el 7,21% del total de contratos registrados en dicho mes), lo que implica que continúa la tendencia ascendente del peso de la contratación indefinida respecto a la situación en el mismo mes del año anterior en que representaban el 6,49% de los contratos registrados en dicho mes. Así se ha producido un incremento de 16.061 contratos indefinidos (el 19,17% más) sobre el mismo mes de 2013.

En 2014 se ha registrado un total de 1.350.331 contratos indefinidos, lo que supone un aumento del 18,98% sobre los registrados en 2013.

Un mes más el aumento de los contratos indefinidos parece afianzar una cierta tendencia favorable a la estabilidad en el empleo, a la que podría estar contribuyendo la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, derivada del Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. Según datos del Ministerio de Empleo, desde su puesta en marcha esta medida ha incentivado la contratación de 177.931 trabajadores.

Del total de contratos indefinidos, 32.997 proceden de conversión de contratos temporales en fijos, el 33,04% de los indefinidos registrados en diciembre.

En dicho mes de diciembre de 2014 los contratos temporales registrados ascendieron a 1.284.209, lo que nos sitúa en cifras un 6,39% superior a las del año anterior por las mismas fechas, en que se registraron 1.207.061. Además, hay que tener en cuenta que en 2014 se ha registrado un total de 15.376.758 contratos temporales, lo que supone un aumento del 12,59% sobre los registrados en 2013.

Las principales modalidades presentaron la siguiente evolución en diciembre respecto al mismo mes del año anterior: los eventuales (587.702) un aumento del 6,53% sobre los 551.687 de diciembre de 2013; los contratos de obra o servicio (549.491) un crecimiento del 5,78% sobre 519.456 de diciembre de 2013; los contratos para la formación (12.077) un incremento del 9,93% sobre 10.986 de diciembre de 2013; y los contratos en prácticas (4.770) un aumento del 44,90% sobre 3.292 de diciembre de 2013.

Si se considera la jornada contratada, se observa que continúa mejorando el comportamiento del tiempo parcial. Los contratos indefinidos a tiempo parcial, 34.883, se han incrementado un 19,99% respecto al mismo mes del año anterior, en que se registraron 29.071.

Los contratos temporales a tiempo parcial, 421.736, también han aumentado y menos que los indefinidos, concretamente un 11,50%, respecto al mismo mes de 2013 en que se registraron 378.243.

3. ¿Estamos saliendo de la crisis?

El mercado de trabajo en España es extraño y así lo ha venido siendo en los últimos años, ya que existen altas tasas de intemporalidad injustificadas, así como una cierta asimetría, por lo que cada vez es más difícil analizarlo de una manera lógica como paso previo a intentar poner soluciones al mismo. Esta operación, que no es nueva, cuando existe la urgente necesidad de estudiar las causas de la actual situación para intentar buscar soluciones, esta disfunción se convierte en casi-tragedia.

Además, no se puede olvidar que otro de los principales problemas de mercado de trabajo es la rigidez para adaptarse a las necesidades de la economía, en general, y de las empresas, en particular.

Esta lentitud no sólo se predica de la legislación laboral, sino en relación a todas las cuestiones. Ha sido lento, fue lento para adaptarse en los momentos de bonanza económica y lo está siendo en momentos de crisis. A pesar de esta lentitud, la dinámica de la sociedad, la realidad en sí, ha continuado siendo cada vez más dinámica, cada vez más evolucionada hacia el futuro. La realidad funciona a una velocidad, una vez

más, mucho más rápida que la legislación. Este proceso, muy habitual, produce efectos perversos, principalmente de deslegitimación de las normas, así como de los sujetos que las producen.

Para 2015 y 2016 las perspectivas son de consolidación de la reactivación económica, pero con tasas de crecimiento moderadas. Esto no significa que se haya superado la crisis, pues persisten los factores que limitan la recuperación y reducen el potencial de crecimiento económico y del bienestar, como son la elevada tasa de desempleo, el alto nivel de endeudamiento público y privado, la falta de crédito y su sobreprecio, el descenso del PIB per cápita y el aumento de la desigualdad. Factores a los que se suma un contexto internacional con bastantes incertidumbres, entre los que destacan el cambio euro-dólar, el precio del petróleo y la crisis política de determinados países de la Unión Europea.

Es imprescindible ser conscientes de esta situación, por lo que se deben intensificar los esfuerzos para hacer frente al grave problema del desempleo, pues no cabe duda de que la falta de trabajo produce un efecto de alejamiento total de la sociedad española de la equidad y constituye un grave riesgo de exclusión social: sin trabajo, no se puede esperar que haya futuro.

La actividad laboral permite, además de la obtención de una remuneración, el ejercicio de la relación, la comunicación y el entendimiento con los compañeros de trabajo, la participación social y el logro de objetivos personales. En cambio, la exclusión social implica el riesgo de una sociedad dual o fragmentada y supone una amenaza para la cohesión social no sólo de los Estados, sino incluso de la Unión Europea en su conjunto.

Para lograr la inclusión, la equidad y la cohesión social de todos los ciudadanos, pero especialmente de aquellos que son más vulnerables, es requisito imprescindible la creación de riqueza y empleo.

Es necesario, por tanto, que todos los actores sociales, Gobierno, organizaciones empresariales, sindicatos, empresas, trabajadores y, por ende, toda la sociedad, se comprometa con la creación de actividad económica y con la cohesión social. Sobre la base de dicho compromiso, se ha de apostar por la puesta en marcha de medidas que activen y fomenten la recuperación del empleo y el crecimiento con equidad.

En este contexto, y cambiando alguna de las ideas más clásicas de las relaciones laborales instauradas después de la Segunda Guerra Mundial, hay que impulsar una nueva fórmula de concebir las relaciones entre trabajadores y empresarios, basada en una mayor flexibilidad en las relaciones laborales y en una mayor empleabilidad.

La seguridad de las personas no puede fundamentarse en la idea de que van a permanecer toda la vida en el mismo puesto de trabajo o que siempre van a ser asalariados. Este fundamento, en la actualidad, es poco realista, por lo que se debe apostar por la línea de mejora de las oportunidades de todos los trabajadores para mantenerse empleados, ya sea en su puesto actual o en otros disponibles.

El foco de las políticas sobre empleo del futuro debe centrarse, por tanto, en facilitar las transiciones dentro del mercado de trabajo y en hacer que los trabajadores mejoren en su cualidad más valiosa, la empleabilidad, y que haya más empleos a su disposición.

Analizada la situación, hay que proponer algunas soluciones, cuya responsabilidad no sólo puede recaer en el órgano legislativo, en este caso el Gobierno de la nación, sino que también es imprescindible hacer aportaciones por parte de los interlocutores sociales.

En primer lugar, es necesario avanzar en la Reforma Laboral que se inicia en el año 2012 y que se ha venido reproduciendo en los años siguientes. Estos cambios, positivos, sin lugar a dudas, no son suficientes. Es imprescindible seguir avanzando y así lo están requiriendo toda una serie de Organizaciones Internacionales que nos recomiendan que no nos paremos.

Además, los países de nuestro entorno de la Unión Europea están llevando a cabo continuas reformas que obligan a que España no se detenga. A finales de 2014 aprobaron una reforma importante, la denominada "Reforma Remsi", del Estatuto de los trabajadores en Italia. De la misma manera, ha sido aprobada la Ley de Crecimiento de Actividad, la Ley Macron, en Francia.

En conclusión, nuestros vecinos están haciendo reformas, por lo que España también debe continuar con los cambios, en el sentido de otorgar mayor flexibilidad a las relaciones laborales.

En segundo lugar, hay que continuar con otras medidas para avanzar en la competitividad de las empresas, de muchos tipos, por ejemplo en materia de políticas energéticas, no solo de los costes energéticos, de diseño industrial, etc. Hay que avanzar en estas políticas que son las que nos van a permitir poner a las empresas españolas en la mejor posición posible para luchar con sus competidores del resto del mundo.

En tercer lugar, hay que abaratar impuestos relacionados con la contratación, y hay que pensar concretamente en las cotizaciones a la Seguridad Social. Es sobradamente conocido que después de Francia, España es el país cuyos costes sociales son más altos en la Seguridad Social, de manera que se produce la disfunción: que aunque España pueda tener unos costes salariales que pueden ser calificados como racionales, pero cuando se le suman los impuestos, especialmente los relativos a la cotización a la Seguridad Social, los costes laborales unitarios se disparan.

En cuarto lugar, hay que mejorar la eficiencia de los Servicios Públicos; especialmente, en materia del mercado de trabajo, en relación al Servicio Público de Empleo estatal, así como a los organismos homólogos en cada una de las Comunidades Autónomas. Evidentemente las iniciativas privadas en este caso están haciendo mejores funciones de intermediación que el Servicio Público. Es absolutamente imprescindible resolver este tema, aunque, no se trate de un problema nuevo, sino que hace más de 30 años del que se habla, sin haber logrado, aún, su solución.

En quinto y último lugar, aunque no menos importante, sino posiblemente sea el más relevantes, es imprescindible hacer una verdadera revolución en materia de formación, tanto desde el punto de vista de formación reglada como la relativa a formación profesional para el empleo, porque España, entre otras disfunciones, es el país con más abandono escolar y con más graduados universitarios; es una situación claramente contradictoria y difícilmente justificable desde ningún punto de vista.

Vistas las peticiones solicitadas al Gobierno, queda por fijar cuáles pueden ser las aportaciones que pueden llevar a cabo los interlocutores sociales.

En primer lugar, en la negociación colectiva, hay que apostar claramente por los acuerdos en todas las medidas que sean necesarias, en la actividad diaria. Sin embargo, hay que avanzar otorgándole mayor fuerza vinculante a todos los acuerdos. Estos han de tener una cierta presunción de legalidad, al menos en cuanto a determinados efectos, ya que, en caso contrario, se lanza un mensaje de total desconfianza hacia este tipo de sujetos, que, no se puede olvidar, la Constitución les otorga una relevancia constitucional muy relevante.

En segundo lugar, en cuanto al Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva. Se está en el proceso de negociación, y los interlocutores sociales vamos a hacer el máximo esfuerzo como lo veníamos haciendo para alcanzar el Acuerdo. De hecho, se están haciendo los máximos esfuerzos para llegar a un Acuerdo. Esfuerzos que como todo el mundo sabe, en algunos casos son dolorosos, pero se están haciendo y por tanto el Acuerdo finalmente verá la luz.

Es fundamental que este Acuerdo envíe 3 mensajes muy claros:

- ✓ Creación de empleo, el futuro AENC ha de ser un elemento más un elemento fundamental para la creación de empleo. Hay que crear empleo, no puede ser 4 millones y medio de personas en España no tengan empleo y, este dato es especialmente trágico si se refiere a los jóvenes, que casi alcanza al 50% de la población juvenil, esto no puede ser. Por tanto, el AENC ha de ser una herramienta más para crear empleo.
- ✓ Ha de ser un mecanismo de Flexibilidad. La razón es muy simple. Se han de solventar las necesidades de adaptación que tienen las empresas a las solicitudes, a las exigencias de los clientes o de los usuarios sin más. En la medida que los clientes o los usuarios piden a las empresas un determinado producto, así lo han de producir o dar servicio a las empresas. Para esto ha de servir la flexibilidad, para dar solución a las necesidades cambiantes de las empresas en España.
- ✓ Moderación de los costes salariales, aunque es verdad que los salarios han descendido, una parte muy importante de este descenso puede estar en la propia destrucción de empleo. Por esta razón, es fundamental enviar el mensaje de que la situación actual en España no permite hacer incrementos muy elevados y los datos, si se me permiten decirlo así, son tozudos.

En cuanto a datos de negociación colectiva correspondiente al año 2014, sólo 12 convenios colectivos que afectan a 100 trabajadores tienen un incremento del 4%; mientras que entre el 90% o 95% de los convenios colectivos que afectan al 90% - 95% de los trabajadores están en el 0,6 % de incremento salarial.

En conclusión, se está en un momento de recuperación, pero se ha seguir avanzando en esta senda con cautela, ya que, en caso contrario, podemos no lograr este objetivo.