

EL RECUADRO

El marco en el que se desenvolverá la negociación colectiva del 2020 viene condicionado por diversos factores que se relacionan con el entorno económico, y con los cambios en el ámbito normativo laboral y tributario que se pretende llevar a cabo.

Los datos de paro, contratación y afiliación a la Seguridad Social registrados en nuestro mercado de trabajo en enero, evidencian la pérdida de dinamismo, que viene produciéndose a lo largo de 2019, como consecuencia de la ralentización de la actividad económica, la incertidumbre en el entorno global y la crisis de confianza en el ámbito de España.

El año 2019 registró importantes incrementos en los costes laborales. Subieron, en primer lugar, las remuneraciones pactadas en los convenios colectivos una media de un 2,33%, media que llegaba al 3,17% para los 2.213.969 trabajadores cubiertos por convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (nacionales, provinciales, autonómicos, etc.) firmados en 2019.

En el Sector del Metal, los convenios colectivos provinciales de la Industria pactaron un incremento salarial medio ponderado del 2,04%, subiendo este al 2,37% en los suscritos en dicho año.

A dichos costes hay que añadir la subida decretada por el Gobierno del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en un 22,3% y la consiguiente subida en igual porcentaje de las Bases Mínimas de Cotización. Las Bases Máximas se incrementan en 7%. Como consecuencia de todo ello, los costes laborales crecieron al mayor ritmo de los últimos 10 años.

El IV AENC suscrito para el período 2018-2020 recomendaba un incremento salarial para cada uno de esos años, consistente en una parte fija en el entorno del 2% y un 1% de parte variable ligada a la evolución de la productividad, resultados, absentismo u otros indicadores. No obstante, el mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios con variación salarial pactada para 2019, en concreto, el 32,1%, fijaron en sus convenios incrementos salariales que oscilaban entre el 1,5% y el 2%, siguiéndoles con un 23,81% los que sus incrementos se encontraban ente el 2,01% y el 2,50%, porcentajes pactados que resultaron menores que dicha referencia.

La práctica del consenso y del diálogo social es propia de las sociedades desarrolladas modernas, ya que en estas es esencial lograr acuerdos basados en la priorización de intereses generales por encima de las legítimas discrepancias existentes entre las partes.

Las bondades del diálogo social son innegables, por ello el uso de éste en las reformas que quieren efectuarse de la normativa laboral y fiscal, al afectar de lleno a la competitividad de las empresas y, por lo tanto, al empleo, debería ser práctica obligatoria y generosa para afrontar con éxito la preocupante coyuntura económica en la que estamos inmersos.

El uso abusivo de la figura del Real Decreto-Ley por los últimos gobiernos no es el camino, técnica pensada para causas de extraordinaria y urgente necesidad, es ajena a la citada política de consenso, pues elude el natural debate parlamentario y la posibilidad de participación de los agentes sociales a través del trámite de consulta.

A la hora de abordar la negociación colectiva, los negociadores empresariales deben tener en consideración que el SMI se ha vuelto a incrementar un 5,55%, porcentaje en el que también subirán las bases mínimas de cotización. El Banco de España ya lo avisó en 2016: un salario mínimo de 950 euros en 2020 destruiría 280.000 empleos, sobre todo jóvenes y trabajadores de mayor edad, todo lo cual, unido a la anunciada derogación de algunos de los aspectos de flexibilización que introdujo la reforma laboral de 2012, en concreto, de la ultraactividad y de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, y la propuesta de modificación del art. 42.1 ET sobre contratación y subcontratación laboral a efectos de limitar la subcontratación de servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa, obligando a la cadena de subcontratación a asumir las mismas condiciones laborales que la empresa principal, restarán competitividad a nuestra economía.

La reciente aprobación por el Gobierno de las tasas Google y Tobin y la derogación del despido por absentismo causado por bajas justificadas de enfermedad, que estaba en el ET desde 1980, junto con un posible recorte de la flexibilidad interna de las empresas para adaptarse a los entornos globales y cambiantes, agravará sin duda la necesaria certidumbre de las empresas y castigará a la inversión nacional e internacional, poniendo en riesgo el empleo.

Este escenario de previsiones de dudosa viabilidad, de incremento de costes, de gasto no productivo y de limitaciones a la flexibilidad laboral, así como de inseguridad jurídica que se avecina, debe tenerse muy en cuenta en la negociación colectiva que ahora se inicia.