

"Efecto de la crisis en el deterioro de las condiciones de trabajo en España, migración colectiva y estrategias de los sindicatos"

Bruselas, 24 de noviembre de 2014

- Me complace mucho podan participar en esta mesa de debate sobre el impacto de la crisis sobre los Trabajadores vulnerables y las estrategias de respuesta de los agentes sociales.
- Dándoles cuenta de la situación española.
- Durante bastante tiempo meus estado habituado a recibir muy malas noticias sobre la evolución del empleo en España.
- Baste para dar cuenta de ello que entre 2007 y 2013 la tasa de desempleo creció en 17 puntos (del 8,3% a modo menos que el 26,03%).
- En los últimos trimestres, sin embargo, esta tendencia no cambió ligera mente.
- Hay un débil crecimiento del empleo en el sector privado, que ha rebajado la tasa de desempleo en un 1,7%, hasta situarla en el 24,5% (5,6 millones de desempleados).

- Este crecimiento se está viendo acompañado, de tratar ⁽²⁾
mas, de una profunda degradación de las condiciones laborales
de los Trabajadores asalariados.
- la cual se expresa a través de un doble proceso, de precarización
del empleo, de un lado, y de devaluación salarial,
del otro.
- El impulso de la precarización del empleo se puede observar a
través de dos indicadores clave :
- la evolución del empleo Temporal (i) y de la participación
a tiempo parcial (ii).
- Sobre lo primero, el 85% del empleo creado (245.000 puestos)
ha sido Temporal
- lo que ha hecho que la Tasa de Temporalidad suba del
23 al 24.6%, una cifra muy alejada de la media de la
UE, que es del 13.7%
- Este incremento de la Temporalidad, ha venido acompañado de
un importante aumento de los empleos a tiempo parcial, que
han pasado de representar menos del 12% en 2008 a superar el
16% en 2014 (más de 2,8 millones de Trabajadores).

- Es más, existen indicios de que se está produciendo también una propia sustitución del empleo indefinido a tiempo completo (que sigue cayendo) por la producción en definida a tiempo parcial (que va aumentando).
- Se perdieron 24.000 empleos del primer tipo el último año, mientras surgieron 54.000 del segundo.
- lo que parece haber, así, más que un aumento del empleo asalariado, es un reparto en clave de grado de los horas de trabajo
- Es decir, más personas trabajando, pero menos horas y con menores salarios y derechos.
- El papel no se deriva del interés por compatibilizar la vida laboral y personal, sino de la falta de empleos.
- Como se demonstraría si retiene en cuenta el alto índice de involuntariedad de estos contratos, que es del 63%, frente al 10% de Holanda o el 16% de Alemania.

Ahora bien, de forma paralela a la precarización se ha avivido en España a un intenso proceso de devaluación salarial.

Solo entre 2011 y 2014, los salarios reales cayeron un 7.2%,

mientras que la participación de la población Trabajadora en la renta percandido en ese mismo periodo del 54 al 51%, en beneficio de los excedentes empresariales.

Ello ha tenido, como efecto derivado, un incremento de la tasa de pobreza entre las personas ocupadas, que se ha elevado hasta el 12.3% según datos de 2013, la tercera más alta de la UE, superada sólo x Grecia y Rumanía.

Lo más grave de todo ello, sin embargo, es que la tasa de riesgo de pobreza es muy superior entre las personas que ocupan los puestos de trabajo que se están creando.

- El volumen de personas en contratos temporales debajo del umbral de pobreza es el triple de los que trabajan por tiempo indefinido (16,2% frente a 5,4%).

- Mientras que en el caso de los trabajadores a tiempo parcial es casi del doble de los trabajadores a tiempo completo (19% frente a 11%)

- En todo caso, este perfil purero de degradación de la calidad del trabajo asalariado no es solo el resultado de la crisis.

(5)
- Definían estas también medidas legales expresadas plurigradas a fomentar la precarización del empleo y la devaluación salarial como formulas para la recuperación de la economía española y el crecimiento del empleo. → al margen del Diálogo Social

- Adoptadas de forma unilateral en los años 2010, 2011, 2012 y 2013 por los sucesivos gobiernos de España.

• Un primer bloque de medidas, al que prestaremos menor atención. se dirigió a facilitar la partición de empleo por tiempo indefinido por empleo temporal y empleo a tiempo completo por empleo a tiempo parcial.

- Baste en mencionar aquí, entre otras, a las siguientes:

• El abandono de los fortes de los despidos por causa, que hizo posible una más fácil extinción de los contratos por tiempo indefinido.

• la creación de una nueva modalidad de contratación para las pequeñas empresas, en la que la extinción no estaba sujeta a causa durante el primer año.

• la conversión del contrato a tiempo parcial en una nueva modalidad de contrato "a llamada", en el que la jornada pasada fue

de prolongarse siempre que el empresario así lo requiera, ⁽⁶⁾
mediante el recurso a las "horas complementarias pactadas"
y las "horas complementarias voluntarias", sin que ello repre-
además una compensación extraordinaria.

• Otro bloque de medidas de dirigido, x su parte, a modificar el
marco regulador de la negociación colectiva, con el fin de favorecer
un mayor ajuste de las condiciones laborales al ciclo
económico

- Naturalmente, en clave igualmente degradatoria de dichas
condiciones.

- Los instrumentos elegidos en este caso serán tres:

• Reconocer prioridad aplicativa a los CCls de empresa sobre
los de ámbito superior para la regulación de las condiciones
laborales más esenciales

- Con el fin de compensar con el elevado grado de centraliza-
ción de la NGC española y hacer posible una mayor
adaptabilidad, presumiblemente a la baja, de tales
condiciones.

• Ofrecer mayores facilidades para la implicación de las em-

condiciones laborales pactadas en convenio colectivo a nivel
de empresa, aplicando su número, aligerando por causas
e imponiendo un arbitraje obligatorio a falta de acuerdo
entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

- Todo ello también con el mismo propósito descentralizado
y degradatorio, aunque sin roza con la permanencia.

• Limitar la prórroga automática de las condiciones pactadas
en los convenios colectivos después de la finalización de su
vigencia (ultractividad), restringiéndola a un año desde
su denuncia frente al carácter indefinido que tenía antes.

- Solución que no sólo promueve una agilización de las
negociaciones

- Sino que conlleva un cambio del equilibrio de poderes
entre de ellas en favor del empresario

- Que puede conseguir el decaimiento del convenio sin
pero pilotar las negociaciones.

- Aunque no existen datos suficientes y definitivos, la información
disponible parece indicar de que estos cambios están contribuyendo a

restar efectividad al tradicional rol empesado de la NCF,
y a promover un ajuste a la baja de las condiciones laborales

- En primer lugar, aunque no pueda ser imputada sólo a estas me-
didias, debe destacarse que se ha producido una reducción im-
portante del número de CChs que se negriam y el número de
trabajadores cubiertos por ellos

- En 2013 se negriam alrededor de 1.000 CChs mens-
que en 2010, los cuales dieron abertura a 2 millones me-
nos de trabajadores.

- De otro lado, mientras existen grandes dificultades para la cre-
ación de los negocios ya existentes, el número de CChs de empresa
nuevas crece rápidamente.

- Sólo en 2013 se crearon 520.

- Existiendo indicios de que existe un elevado número má-
de CChs de pequeñas empresas que no se han registrado.

- Igualmente, las implicaciones de CChs han crecido de for-
ma espectacular, registrándose sólo en 2013 un total de
2552, las cuales afectaron a 159.000 trabajadores, concentrá-
ndose en las empresas del sector permicio y las empresas pequeñas.

acuerdos de diverso tipo dirigidos a favorecer la renovación del CGI (11)

- Tras el sumario x la celebración x la Comisión de Seguimiento del II AENC de un acuerdo sobre la mesura en mayo de 2013, que recomendó la renovación y actualización de los CGIs a los negociadores.
- Para el futuro, las organizaciones sindicales se proponen continuar y profundizar en esta labor:
 - Reforzando las unidades de negociación sectoriales ante a los riesgos imprevisibles de regresión o implicación
→ NVA
 - Involucrando su participación en lo NGI de empresa, con el fin de ejercer un mayor control sobre sus contenidos.
 - Primizando la implicación, que es temporal, ante a la creación de una nueva unidad de negociación de empresa, que conviene ser espacia
- Evitando el decaimiento de los CGIs mediante lo burque de los acuerdos de renovación, la fijación de plazos mayores de ultracortidad o la adopción de acuerdos de arbitraje "enfijo" para el punto en el que éstos se agotan.

- Por lo demás, el cambio de escenario que tiene gestándose el último año está promoviendo condiciones favorables para la recuperación del diálogo social, Tanto tripartito como entre los agentes sociales.
- Así, en julio de este año el Gobierno celebró con los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos un acuerdo tripartito de propuestas para fortalecer el crecimiento económico y el empleo.
- Entre cuyos objetivos se encuentra la reducción de los tiempos relativos en el empleo mediante el diseño de un plan de acción con participación de los agentes sociales.
- Asimismo, los agentes sociales se han comprometido a avanzar hacia la firma de un nuevo Acuerdo para el empleo y la NGF en el que se aborden todos los aspectos relativos a la evolución de la NGF.
- Incluida la necesidad de poner fin al proceso de devaluación p salarial, acompañando " la evolución de los salarios con el proceso de recuperación del empleo "
- Vientos nuevos, pues, que habrá que ser rápido llevar a buen puerto.