

Opinión

El balance del año que acaba de finalizar, en términos de empleo, arroja un saldo de más de medio millón de nuevos cotizantes a la Seguridad Social, una cifra que equivale a la creación de 1.460 empleos de media al día. El dato constituye el mayor incremento de ocupación registrado en España desde el año 2006, hace casi diez años y antes de que la tormenta de la crisis barriera la economía y se llevara por delante de forma masiva miles de empresas y sus puestos de trabajo. Durante el año pasado, el paro disminuyó en España en más de 354.000 personas, la mayor caída de la serie histórica, que asciende a 15 años. El saldo de los dos últimos ejercicios, que coinciden con el inicio de la recuperación, arroja la creación de casi un millón de empleos. A lo largo del año pasado, el ritmo de creación de puestos de trabajo en España se incrementó respecto al de 2014, al modo de un motor que arranca y va aumentando poco a poco su aceleración.

Pese a todo ello, nuestro país sigue contando con una bolsa de paro integrada por más de cuatro millones de personas, la mitad de las cuales recibe algún tipo de prestación social. Se trata de la ingente masa de desempleados que ha dejado tras de sí la recesión; un serio reto que el sistema deberá afrontar a lo largo de los próximos años. De momento, el perfil de los yacimientos de empleo en España incluye mayoritariamente al sector servicios –ocho de cada diez nuevos puestos se crean allí–, mientras que el resto corresponden a la industria y a la construcción. Dentro de los servicios, la hostelería lideró el año pasa-

Estabilidad para que el empleo siga creciendo

do la generación de puestos de trabajo, seguida por el sector de la información y el de las comunicaciones. Tras ellos, se sitúan el transporte y el almacenamiento, las actividades administrativas y el comercio. En el extremo contrario se halla el sector público, que ha destruido algo más de 13.000 empleos el año pasado como parte del proceso de ajuste que ha llevado a cabo en los últimos años.

Si el balance cuantitativo constituye un éxito, al cualitativo le queda todavía mucha tarea pendiente. La radiografía de la contratación en España es, de momento, la que corresponde a un país que se halla inmerso en un proceso de recuperación económica. El ritmo de creación de contratos temporales durante el año pasado aumentó el doble que el de los indefinidos. Durante todo ese ejercicio, la economía española suscribió 1,6 millones de contratos, un 15% más que el año anterior. Pese a ese sólido impulso, no hay duda de que nuestra economía debe ir acompasando el crecimiento de la actividad a la mejora de las condiciones y la estabilidad del empleo. En ese sentido, la titánica tarea que tiene España por delante para los próximos años no es solo, con

ser importante, la de crear empleos suficientes como para cicatrizar las graves heridas que ha dejado la crisis, sino también conseguir que esos nuevos puestos de trabajo ganen en estabilidad y pierdan en precariedad. Se trata de una prioridad tanto desde el punto de vista social como desde el económico. No en vano, el consumo de las familias, que ha levantado la cabeza tras largos años de anemia, ha vuelto a ejercer su papel natural de dinamizador de la actividad.

No hay recetas mágicas para conseguir ese objetivo. Únicamente reformas pragmáticas y realistas. España ha abordado ya algunas en la última legislatura –es el caso de la reforma laboral–, pero tiene por delante todavía la aprobación de grandes modificaciones legislativas que permitan liberalizar y modernizar aún más la economía y establecer un modelo más resistente a los ciclos económicos. El primer requisito para llevar a cabo esa tarea es algo de lo que España carece actualmente: consenso y estabilidad políticas. En esa línea, Mariano Rajoy pidió ayer, sin respuesta favorable, el apoyo del PSOE –también el de Ciudadanos– para liderar un Ejecutivo que ponga en marcha “algunas de las grandes reformas que necesita España”. También CEOE ha hecho un llamamiento a la cohesión y ha recordado que la recuperación debe consolidarse todavía y que es necesario “un ejercicio de responsabilidad” para dotar a España cuanto antes de un Gobierno estable capaz de pilotar el crecimiento.

Negociar y/o acordar planes de igualdad

MARTA ALAMÁN /
MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

SOCIA DE PWC / CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO
DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA; 'SENIOR COUNSELLOR' DE PWC

Una reciente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 16 de septiembre de 2015, está teniendo bastante eco, por tratar de un tema complejo, el de los límites a la obligación de las empresas de negociar un plan de igualdad. En España, el deber de negociar es una institución que se copió del Derecho norteamericano, del *duty to bargain in good faith* de la *Wagner Act* de 1935. Hoy aparece recogido en el artículo 89.1 del Real Decreto-Legislativo 2/2015, en el que se afirma que durante la negociación de un convenio, “ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”. Limitado inicialmente a la elaboración de normas colectivas, con el tiempo se ha extendido a otros procesos de consulta, como los despidos colectivos y los descuelgues salariales. Ha sido claro, allí donde se aplica este mecanismo, que nos encontramos ante un deber de negociar, no de acordar. Y que lo es de buena fe, de tal modo que a falta de esta se considera que no se cumple.

Las consecuencias de la falta de acuerdo varían según los casos: no

hay convenio; la empresa puede despedir o modificar las condiciones; puede acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que le autorice la inaplicación del convenio... En el caso del plan de igualdad, la consecuencia lógica sería que no hubiera plan, si tiene que negociarse. Ahora bien, ¿qué ocurre cuando la empresa necesita tener un plan de igualdad? No es que quiera tenerlo, es que la ley le obliga a disponer de uno y pueden ser sancionadas en caso de incumplimiento; o porque lo imponen las Administraciones para poder contratar con ellas. Este era el caso planteado ante la Audiencia Nacional: la empresa intentó negociar con el comité primero, sin poder siquiera iniciar el procedimiento; lo hizo con las secciones sindicales, con las que no llegó a un acuerdo. Y después aplicó el plan que había presentado a la negociación, recogiendo algunas propuestas sindicales.

Pues bien, la Audiencia Nacional ha considerado esta conducta ilegítima: en sus palabras, “la elaboración de los planes de igualdad es una manifestación propia de la negociación

colectiva (...) sin que quepa su imposición unilateral por parte de la empresa”. Ya se está llegando más allá de lo que dice el artículo 45 de la ley Orgánica 7/2007, donde se afirma que “las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso...”. El plan habrá que negociarlo; pero no se obliga a acordarlo; ni a que solo pueda hacerse mediante acuerdo final.

Pero es que se reconoce que la negociación ha sido imposible por culpa de los representantes de la plantilla: “Aunque la misma haya intentado, como sucede aquí, negociar con los representantes de los trabajadores, sin que ello fuera posible, por el bloqueo de los representantes unitarios del centro de Sevilla y la pasividad de las secciones sindicales, que ostentan la mayoría de los representantes unitarios de la empresa, quienes de este modo abocan a que sus representados carezcan del plan de igualdad que merecen”.

Esta interpretación inviste a la representación de los trabajadores de un poder tremendo en la negociación, especialmente si perciben que

una empresa necesita perentoriamente disponer de uno de estos planes. No solo para forzar a acordar un buen plan, que podría ser legítimo. Sino también imponer a la empresa cualquier tipo de concesión o mejora. En el caso estudiado por esta sentencia queda acreditado que “el comité de Sevilla (...) manifestaba su oposición a dicha negociación hasta que no se retiraran las sanciones”; sanciones anteriores, y a miembros del comité, por haber vertido graves descalificaciones contra el empleador.

Otra cosa entendió el director general de Empleo cuando tuvo que dar respuesta a una consulta precisamente sobre este tema: en su contestación de 7 de mayo de 2014 se afirma que las empresas que estén obligadas a negociar un plan de igualdad deberán negociar o consultar con los representantes de los trabajadores, “pero que, en caso de que no se llegue a un acuerdo, deberá ser elaborado por la propia empresa”. Una solución más razonable, a nuestro juicio; y más justa, teniendo en cuenta las circunstancias fácticas de este asunto.

“El plan habrá que negociarlo; pero no se obliga a acordarlo; ni a que solo pueda hacerse mediante acuerdo final”