

“Las Empresas no pueden funcionar con unos datos de absentismo que superan los dos dígitos”

ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES (ARINSA)

Analistas de Relaciones Industriales (ARINSA) es una empresa dedicada de forma exclusiva al Derecho del Trabajo, con una especial incidencia en el Derecho Colectivo.

Después de 45 años de historia, ARINSA se ha mantenido firme en la exclusividad con Derecho del Trabajo, y en especial el Derecho Colectivo, ya que, como aseguran desde ARINSA, exige una dedicación plena. “Nosotros nacimos en el año 1977, y lo hicimos con un objetivo claro: ser canalizadores de una relación duradera que entonces, y ahora, no iba a ser pacífica. Nos referimos a la relación entre Empresa y persona trabajadora”.

¿Por qué no se han abierto a otros campos del Derecho?

Después de 45 años, la sociedad no es la misma y, sin embargo, sí que hay un hilo conductor claro en nuestro trabajo: la defensa de las empresas desde una perspectiva global y social. Los más de 25 profesionales que trabajan en ARINSA deben tener conocimientos en economía, en sociología, además de contar con aptitudes que permitan analizar, aportar e influenciar en la conducta humana ante problemas sociales. Por supuesto, deben dominar el mundo jurídico laboral, que de por sí es muy cambiante, y todo ello sin perder de vista que a las empresas o a las asociaciones empresariales, hay que hablarles de forma clara y que es necesario aprender su lenguaje. Es parte de un oficio que hoy, en el año 2023, nos gusta pensar que tiene mucho de lo que todos los días sembramos.

En vuestra dilatada experiencia, ¿qué acuerdos destacarías de los que habéis logrado?

Estamos junto a la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución y a la Federación Empresarial de la Industria Química Española desde sus primeros convenios colectivos. Dentro de esa adaptación a los cambios que el país vive, los convenios colectivos deben también adaptarse para hacerse más flexibles, más útiles. Un ejemplo de esta adaptación es la creación del convenio colectivo sectorial estatal de Restauración Moderna, donde estamos trabajando cerca de las empresas más importantes del país en el sector. El convenio colectivo de Consultoría es otro ejemplo del trabajo que venimos desarrollando. De todos ellos destacaríamos la aceptación de un sistema de interlocución que, estando



Fabián Márquez (Presidente) Manuel María de los Mozos (Socio Director) Jorge Gómez (Socio).



Daniel Macho (Socio) Egoitz Begoña (Socio) Sergio García (Socio).

en permanente cambio, es capaz de reinventarse.

Un dato para sentirnos orgullosos es que más de 1 millón de personas trabajadoras están cubiertas por los convenios colectivos que ARINSA negocia en el año 2023.

En estos años, al igual que las relaciones laborales, en ARINSA nos hemos adaptado y hemos crecido. La apertura de nuestra Oficina en el norte de España (Bilbao) es otro ejemplo de ello.

Volviendo a la actualidad, ¿cuáles son los temas más relevantes?

España es un país que forma parte de la UE. Debemos entender que la sociedad tiene unas reglas de gobernanza que también afectan al mundo del Derecho Colectivo y a las relaciones laborales individuales. Muchas de esas normas nos vienen dadas desde Bruselas, aunque hay un déficit claro en su explicación. Es importante que el Gobierno se esfuerce en esta materia. La firma

del V AENC por parte de CEOE, CCOO y UGT ha sido relevante. Desde nuestro punto de vista muchas de las cuestiones que son claves para una empresa, como la lucha contra el absentismo, al menos durante estos primeros meses de AENC (que dedica un capítulo entero a la materia) no se han abordado en los convenios colectivos. Las Empresas no pueden funcionar con una mínima normalidad si tienen unos datos de absentismo que superan los dos dígitos.

Planteamientos que tienden a elevar los costes empresariales como la reducción de la jornada máxima por Ley con unos salarios acordes con la inflación, y no prestar atención a datos como la productividad o la competitividad, no son reales.

En España hemos logrado reducir el número de horas perdidas por huelga con relación a los primeros decenios de la democracia y, sin embargo, el dato se ha incrementado en estos últimos 12 meses.

¿Qué impresión os merece este aumento en la conflictividad?

España ha madurado y, de nuevo, somos un país cambiante. El incremento de la conflictividad afecta a toda Europa: lo vemos en países como Francia y Alemania. La intervención de los sucesivos gobiernos en materia laboral no ayuda. En todo caso, el conflicto es una parte consustancial de las relaciones laborales. Está inmerso en el principio de la autotutela colectiva que tienen los agentes sociales y debemos respetarlo, pero también es necesario tratar de evitarlo y, si no es posible, minimizar su impacto. En ARINSA hemos acompañado a nuestros clientes en distintos conflictos colectivos que, no siendo deseados, en ocasiones no hay más remedio que abordar.

Terminemos con ARINSA y las relaciones colectivas en el año 2023, y qué espera de los próximos años.

2023 lo afrontamos con trabajo y con esfuerzo, pero con la ilusión que generan esos más de 45 años de historia en los que hemos contribuido y contribuimos a hacer normas desde las normas. Eso es, en definitiva, la autonomía colectiva o el gobierno de una “micro sociedad”

Evidentemente una empresa o un sector están en el mundo y les afectan las normas que en muchas ocasiones responden a intereses no estrictamente profesionales.

Durante este último año hemos visto como se introducían cambios en el modelo de contratación laboral, en el modelo de negociación colectiva, en el Salario Mínimo Interprofesional, etc. Las empresas no lo tienen sencillo.

Ha habido Directivas Europeas que han tenido una trasposición nítida, como de la Whistleblowing, y otras que han surgido de forma precipitada, sin reflexión. Acaba de ocurrir con el Real Decreto-Ley 5/2023 que transpone, entre otras, la Directiva Europea de Conciliación. El Real Decreto-Ley se ha publicado a apenas 10 días de las últimas elecciones sin casi reflexión jurídica y visión práctica, sin olvidarnos de la repentina aparición de la obligación de comunicar a Sindicatos y Autoridad Laboral con 6 meses de antelación los cierres de los centros de trabajo que conllevan el cese de actividad.

En ARINSA hemos estado al lado de nuestros clientes, y esperamos que en esta legislatura se devuelva algo de equilibrio a las relaciones laborales colectivas. Los últimos 4 años han sido muy complejos en materia normativa.

España se merece crecer y consolidar los grandes esfuerzos que se han hecho tanto desde la perspectiva empresarial como, también, es justo decirlo, por parte de las plantillas y de los sindicatos que las representan.