



XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC
(Madrid, 10 de noviembre de 2016)

Mesa redonda

Aplicación efectiva del III
Acuerdo para el Empleo y la
Negociación Colectiva 2015-2017

Ramón Górriz Vitalla
Secretario de Acción Sindical
de la Confederación Sindical de CCOO

XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC*
(Madrid, 10 de noviembre de 2016)

Mesa redonda:

“Aplicación efectiva del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017”

Intervención de Ramón Górriz Vitalla, Secretario de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO.

Partiendo de los criterios adoptados en el III AENC, para CCOO los principales objetivos a plasmar en la negociación colectiva sectorial y de empresa han sido y siguen siendo los siguientes:

- ☞ La recuperación del poder adquisitivo de los salarios, fuertemente devaluados por los efectos de la crisis económica y de las reformas laborales aprobadas por los Gobiernos del PSOE y del PP (2010, 2011 y 2012).
- ☞ Que la creación de empleo vaya pareja al crecimiento de los contratos estables y de calidad, como elemento indispensable para acabar con la fuerte precariedad laboral que se ha instalado en el mercado laboral a través del uso intensivo de contratos temporales de muy corta duración y bajos salarios, y la extensión de la pobreza laboral que este tipo de contratos ha generado.
- ☞ Reforzar la negociación colectiva, especialmente los convenios y acuerdos colectivos sectoriales que cubren a más del 90% de la población asalariada, eludiendo mediante la movilización, la negociación y el acuerdo el que puedan decaer convenios colectivos por la pérdida de ultraactividad, y frente a la deriva impuesta y promovida por las últimas reformas laborales hacia la atomización de la negociación colectiva, la individualización de las condiciones de trabajo y la discrecionalidad empresarial en la toma de decisiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras.

Una valoración de los dos primeros años del III AENC

- ☞ Desde la firma del III AENC se han firmado 2.400 convenios colectivos, que afectan a unos 4,8 millones de trabajadores. Han registrado efectos económicos para 2015, 5.196 convenios (entre firmados y revisados), que afectan a algo más de 9 millones de trabajadores, con un 0,74% de incremento salarial medio pactado, mientras que para 2016, en los nueve primeros meses, 2.601 convenios han registrado efectos económicos, para 6,6 millones de trabajadores, con un incremento salarial medio de 1,08%. Esto significa una recuperación del número de personas que tienen actualizadas sus condiciones de trabajo y su salario y que han obtenido una cierta mejora del poder adquisitivo en unos años de inflación negativa, pero aún por debajo del incremento recomendado en el III AENC para 2015 y 2016.
- ☞ Los convenios de empresa de nueva creación, cuyo número se disparó en 2012 y 2013, han ido remitiendo en estos últimos años, a la vez que se han firmado algunos nuevos

convenios sectoriales de gran importancia por el volumen de trabajadoras y trabajadores a los que afecta y porque vienen a rellenar un vacío de regulación o a dar una regulación más específica. Es el caso de los convenios estatales de Intervención Social, el de Restauración Colectiva, el de Productores de Obras Audiovisuales y los figurantes que prestan sus servicios en las mismas o el Acuerdo Marco estatal del sector de Actividades Forestales, así como otros sectoriales de ámbitos inferiores, como el Convenio de la Comunidad de Catalunya de Hospitales de agudos, centros de atención primaria, centro sociosanitarios y de salud mental concertados o el Convenio de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de Madrid.

- ☞ Se han reducido de forma importante el número de inaplicaciones de convenio pactadas en las empresas, con respecto a los años precedentes, afectando a un número de personas muy inferior a las que se vieron afectadas por los descuelgues masivos del año 2013. No obstante, sigue habiendo un gran desconocimiento sobre las consecuencias efectivas sobre los trabajadores afectados y sobre la eventual ilicitud de muchos de los acuerdos firmados en las empresas, sin causa justificada, excediendo los límites de lo que permite la ley o a través de representantes no legitimados para firmar dichos acuerdos.
- ☞ Los ERE's también se han reducido de forma muy acusada en estos dos últimos años, aunque ya en 2014 hubo una reducción de algo más del 50% con respecto a 2013, en el número de procedimientos, en el número de empresas y de trabajadoras y trabajadores afectados. En 2015 también la reducción, sobre 2014, se situó en torno al 50%, si bien en 2016 la reducción se mantiene pero de forma menos acusada, con respecto a 2015. De hecho, aunque siguen siendo más numerosas las suspensiones temporales de contratos que los despidos, en los 8 primeros meses de 2016 ya se han superado el número de despidos colectivos que los que se produjeron en los 12 meses de 2015, por lo que parece haber un repunte en los despidos y una menor utilización de las suspensiones de contratos y las reducciones de jornada establecidas en expedientes de regulación de empleo.
- ☞ Los acuerdos de creación o estabilidad de empleo, siguen estando muy poco presentes en la negociación colectiva, aunque algunos de los acuerdos alcanzados son relevantes, como las dos mil contrataciones indefinidas previstas en el III Plan Industrial de Renault, el pase a la plantilla de SEAT de 160 trabajadores de ETT's o la oferta de empleo de 900 plazas con la firma de los convenios de Adif, Adif Alta Velocidad y Renfe, entre otros.
- ☞ CCOO ve con preocupación la escasa utilización de los sistemas de solución autónoma de conflictos para lograr el desbloqueo de la negociación y la firma de acuerdos que los renueven. La cerrazón de algunas patronales, como la del sector estatal de Contact Center, han provocado que se hagan numerosas movilizaciones y una importante huelga general sectorial en fecha reciente.
- ☞ Siguen detectándose indicios y evidencias contrastadas de prácticas fraudulentas o abusivas en la creación de convenios de empresa de nueva creación. Una muestra evidente de ello son los más de 50 convenios de empresa multiservicio anulados por la Audiencia Nacional, tras las demandas interpuestas principalmente por CCOO y UGT. La reciente sentencia del Tribunal Supremo, viene a confirmar que la norma legal que otorga prioridad aplicativa parcial (sobre una serie de materias) al convenio de empresa, no es de aplicación a los convenios de ámbito inferior a la empresa, es decir a aquellos convenios que no afectan a la totalidad de los centros de trabajo o a la totalidad de los colectivos que la plantilla de la empresa. El establecimiento de condiciones de trabajo y retributivas inferiores a las establecidas en el convenio sectorial, son ilegales y por tanto pueden ser anuladas por los tribunales laborales, si se regulan en un convenio de ámbito inferior a la empresa.

En la salida de la crisis, CCOO reclama un cambio de rumbo en la política nacional para erradicar la precariedad laboral y las desigualdades

A la vista de los datos fundamentales de la evolución económica en 2016, y de las previsiones contenidas en el escenario macroeconómico para 2017, vamos a reclamar unos incrementos salariales de convenio que contribuyan de manera simultánea a consolidar el crecimiento económico, a crear empleo, a mejorar la competitividad de las empresas españolas y a reducir las situaciones de pobreza laboral y las desigualdades económicas, que han aumentado de manera alarmante en los últimos años.

En el ámbito bipartito debemos plantearnos si cabe, creo que sí, apostar por un Acuerdo general a varios años. La condición necesaria es que la aparente coincidencia en relación con la negociación colectiva y su función, se traslade al acuerdo y, eventualmente al Estatuto de los Trabajadores.

Un nuevo acuerdo Interconfederal debería al menos incluir:

- I. Evaluación de los acuerdos.
- II. Marco legal de la negociación colectiva:
 - a) Comisión ad hoc.
 - b) Sujetos legitimados.
 - c) Ámbitos de negociación y prevalencia.
 - d) Inaplicación.
 - e) Modificación sustancial.
 - f) Ultraactividad.
- III. Contenidos de la negociación:
 - a. Empleo.
 - b. Formación.
 - c. Salarios.
 - d. Igualdad.
 - e. Salud y seguridad.
 - f. Participación sindical en la empresa.
- IV. Estructura y articulación
- V. Mecanismos de seguimiento

Adicionalmente otras materias que podrían ser abordadas en un proceso bilateral de negociación y que deberían ser objeto de tratamiento en un escenario tripartito de concertación:

1. Políticas activas de empleo Administración Central y Autonómicas.
2. Reforma mercado de trabajo
 - a. Contratos.
 - i. Contrato interinidad
 - ii. Temporales.
 - b. Bonificaciones y reducciones.
 - c. Despido individual y colectivo.

3. Formación profesional.
4. Formación Dual
5. Convenio oficinas y despachos, multiservicios, convenios con conflicto.
6. Prevención de Riesgos Laborales/adaptación.
7. Agenda digital sociedad española.
8. Financiación interlocutores sociales.
 - a. Formación sindical y empresarial.
9. Pensiones.
10. Ley de participación institucional.
11. Consejo Económico y Social.
12. Salario Mínimo Interprofesional.
13. Directivas UE
 - a. Discriminación.
 - b. Tiempo parcial.

La apertura eventualmente de un proceso de concertación social para el sindicato tiene diversos objetivos como son revertir las reformas laborales; reducir las insoportables tasas de desempleo y precariedad; combatir la pobreza en sus múltiples expresiones; impulsar la igualdad entre mujeres y hombres; recomponer los sistemas de protección social; recuperar la calidad de los servicios públicos y sociales y garantizar a futuro al sistema público de pensiones.