



**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

.....Gonzalo Pino Bustos  
Secretario de Política Sindical Confederal  
de la Unión General de Trabajadores (UGT)



## ***Intervención de GONZALO PINO. Secretario de Política Sindical Confederal de UGT***

### ***Orientaciones III AENC (2015-2017)***

Este año 2016, se han cumplido nueve años desde que estalló en 2007 una crisis económica que ha dejado una profunda huella en nuestro país.

Más allá de la recuperación de las cifras macroeconómicas, la realidad es que durante este largo tiempo, se ha deteriorado la calidad de vida de la población. Los trabajadores y sus familias han perdido rentas y ha aumentado el riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social.

Como causas de esta situación desde UGT señalamos la pérdida de empleo y el consiguiente aumento del paro, y tras tantos años, el drama del paro de larga duración. Y cada vez con más frecuencia, sin protección por desempleo.

Junto a esto, la precarización del empleo, manteniendo elevadas tasas de temporalidad, una rotación injustificada y altas cotas de parcialidad involuntaria. Todas ellas formas de subempleo que afectan a la remuneración de las trabajadoras y trabajadores.

Un empeoramiento de la calidad de vida de las personas provocado por la propia situación económica y por el Gobierno. No se puede dejar al margen del análisis las reformas laborales, muy especialmente la de 2012, y otras normas que han sustraído derechos y han limitado por ejemplo, las



prestaciones. Todo en el marco de unas políticas fiscales que han llevado la austeridad (para la mayor parte de la población) hasta extremos indecentes.

Por esta razón, UGT ha exigido y sigue exigiendo (y cada vez son más las voces que se unen a nuestra petición), un giro en las políticas económicas y sociales. Entre ellas, políticas expansivas para las rentas de los trabajadores, que permitan tirar del consumo y del empleo de calidad. Para ello será necesaria una voluntad política para incrementar los salarios, desde el SMI hasta los salarios negociados.

Incluso, el pasado 26 y 27 de octubre, la Confederación Europea de Sindicatos aprobó la realización de una campaña de largo alcance para relanzar la política del sindicato a nivel europeo, que se ha reforzado en el pasado congreso del año 2015.

Esa campaña va encaminada a reforzar los salarios de los trabajadores y el poder de negociación de los sindicatos con un objetivo claro: relanzar la economía europea estimulando la demanda global.

La campaña se lanzará oficialmente el próximo diciembre en una Conferencia organizada por la CES con el apoyo de la Comisión Europea y la presidencia eslovaca. Y durará año y medio.

El mensaje fundamental de la campaña es: **EUROPA NECESITA AUMENTOS SALARIALES.**

Sin duda detrás de la campaña hay tres objetivos fundamentales que persigue la misma:

**El primero:** modificar las aptitudes negativas de la opinión pública, sobre qué significa realmente un aumento de salarios, pero también de los empresarios y de los responsables políticos respecto a los aumentos salariales, porque en realidad la economía no crece, sino crece el consumo y la inversión.

Si damos prioridad a los salarios: y los modificamos, en favor de los aumentos salariales, cambiaremos el discurso y las políticas de la Unión Europea, lo que también forma parte de esta campaña, porque las medidas de austeridad y las consecuencias sobre los mismos son un error que han reconocido los principales organismos internacionales incluido el Fondo Monetario Internacional.

También es necesario vincular los incrementos de salario real con las ganancias de productividad, sobre todo para evitar las desigualdades en materia de distribución de la riqueza.

Por eso nosotros apostaremos decididamente por promover la negociación colectiva y el poder negociador de los sindicatos como medio más eficaz para aumentar los salarios.

**El segundo:** desde la CES, apoyar y ayudar a las confederaciones y federaciones nacionales para suscitar, en el ámbito nacional, peticiones públicas y políticas, en favor de la recuperación de los salarios de trabajadores y trabajadoras. Se trata de crear un movimiento (Alianza) europeo a favor de una economía más justa y dinámica, impulsada por aumentos salariales.

**El tercero:** apoyar las demandas de financiación y de apoyo europeo formuladas por la CES destinadas a reforzar las capacidades de los interlocutores sociales en el diálogo social y las negociaciones colectivas, para reforzar marcos nacionales eficaces de negociación.

No desconocemos que el año 2017, va a ser un año intenso. Viene marcado por acontecimientos tan importantes a nivel Europeo e internacional como el Brexit y la firma del Acuerdo Comercial entre Europa y Canadá (CETA), firmado la semana pasada, acuerdo que rebaja el nivel de exigencia de la legislación europea en materia laboral, medioambiental o de salud y, que abre la puerta al neoliberalismo económico más despiadado con la posibilidad de que la desregulación sea posible en todos estos ámbitos, primando los intereses de las grandes empresas y olvidando entre otras cuestiones el de las pymes, (que conforman más del 90% del tejido empresarial español).

Para la negociación colectiva, en el año 2017, continúan en vigor los criterios fijados en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, pero es necesario que fijemos algunas posiciones sobre algunas materias a desarrollar y mejorar algunas otras de las incluidas en dicho Acuerdo, y otras que quedaron pendientes.

CCOO y UGT, hemos firmado un documento “ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2017” cuya finalidad es establecer lo que entendemos debe ser objeto de la negociación colectiva para el futuro inmediato. En el seno de la comisión de seguimiento del III AENC estamos trabajando para concretar ya las recomendaciones en materia salarial para 2017, y desde UGT entendemos que se debería fijar una banda



salarial de hasta el 4% y profundizar, en la negociación colectiva, en el desarrollo de cláusulas que ayuden a impulsar el empleo y sobre todo a mejorar la calidad del mismo, porque no podemos seguir teniendo trabajadores pobres en este país y porque la estabilidad permitirá profundizar en la recuperación del estado del bienestar, frenar el descenso de la natalidad, y potenciar el consumo y el crecimiento.

Hemos solicitado ya CCOO y UGT, a las organizaciones empresariales la apertura inmediata de un proceso negociador sobre estas cuestiones, con el objeto de renovar el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, fijándonos como prioridades en la negociación la subida de salarios, el empleo, y la calidad de la contratación, como ya he dicho.

Estamos trabajando de manera conjunta y consensuada, en la elaboración de los documentos de trabajo, en el seno de la renovación de dicho Acuerdo, uno sobre la situación de la negociación colectiva y otro sobre el escenario económico previsto en nuestro país para el año 2017, al objeto de que todas las partes trabajemos con los mismos datos.

El escenario económico en el que se desarrollará la negociación salarial en 2017, viene definido por una situación de crecimiento de la economía española siendo el cuarto año consecutivo en el que el PIB crece, los salarios deben aumentar para el conjunto de los trabajadores de este país.

Como los efectos positivos de la situación de crecimiento no han llegado a todo el mundo por la mala calidad del empleo, la devaluación salarial sufrida desde el año 2010 y el aumento de las desigualdades, tenemos que trabajar para erradicar esto.

Y estas negativas características fueron y todavía son fruto de un modelo de crecimiento agotado, basado en la contracción continua de los costes laborales, que no permite aumentos de competitividad y provoca un aumento del empobrecimiento de la clase trabajadora.

Este modelo injusto y que empobrece el crecimiento tiene que terminar.

La política económica, de la cual la política salarial es una pieza esencial, debería ir encaminada a: reforzar el crecimiento económico, para que genere más empleo y de mayor calidad; ayudar al cambio de modelo productivo, para hacerlo más equilibrado, eficiente y sostenible; y reducir los niveles de desigualdad y pobreza.

Para todo ello es fundamental que los salarios ganen poder de compra y que ganen participación en la distribución primaria de la renta, la que se realiza en la negociación colectiva.

Y que es necesario reforzar el crecimiento económico y ayudar a crear empleo, lo defienden incluso determinados organismos internacionales como el Banco Central Europeo, subrayando el fracaso de las políticas de austeridad extrema.

Por muchos motivos deben crecer los salarios:

Para que los salarios recuperen parte del poder de compra perdido durante la crisis, que a pesar del aumento de los últimos años propiciado por una inflación negativa, se sitúa en -4,8 puntos porcentuales desde 2009.

También los salarios deben crecer para contribuir a cambiar el modelo de crecimiento, basado en la continua caída de los costes laborales. De 2009

a 2015 los costes laborales unitarios cayeron en España 6,3 puntos porcentuales, mientras que los de la media de la eurozona aumentaron 4,8 puntos. Esta reducción de costes ha aumentado la competitividad de pocas empresas, mientras ha generado un cuantioso trasvase de rentas de los asalariados a las sociedades.

También deben crecer los salarios para equilibrar el reparto de la renta. En conjunto, de 2010 a 2015 la remuneración de los asalariados ha caído en 31.100 millones de euros, mientras que las rentas empresariales y de la propiedad han aumentado en 7.100 millones.

Y deben crecer para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza. España mantiene niveles de desigualdad económica y de pobreza y exclusión social de los más altos de la Unión Europea, y se han agudizado desde 2010. En especial, han aumentado los trabajadores en situación de riesgo de pobreza, que ya suponen el 13,1% de la población trabajadora, el nivel más elevado de la UE tras Rumanía y Grecia.

Y no puedo dejar de mencionar otro objetivo para el cual deben crecer: para elevar los ingresos de la Seguridad Social, que no se están recuperando como debieran en la situación actual de crecimiento económico a causa, entre otras razones, de la mala calidad del empleo generado, que conlleva salarios muy bajos y, por tanto, bases de cotización reducidas.

En este escenario, y en el marco del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2015-2017, los incrementos salariales pactados para 2017 deben contribuir al logro de los objetivos mencionados, y ello pasa por que ganen poder de compra, y que lo hagan



de una manera nítida, beneficiando a todos los trabajadores y trabajadoras, y en mayor medida a aquellos que peor lo han pasado y peor lo están pasando.

Por tanto los salarios deben crecer:

1. por encima de la inflación (la previsión de un aumento medio de la inflación de consumo para 2017 es del 1,3%). Este debe ser un suelo irrenunciable para los incrementos salariales.
2. deben ganar poder de compra, las rentas salariales deben ganar participación sobre el reparto de la renta. Ello supone trasladar a salarios todos los aumentos de productividad laboral, que para 2017 se estiman en el 1,6% en términos nominales (productividad real + inflación). Solo aumentos salariales a nivel agregado superiores a este dígito permitirán que la participación de las rentas salariales en el PIB aumente.
3. Y se debe incluir en los convenios una cláusula de garantía para el caso de que la inflación a final de año sea superior a la prevista, para evitar que un aumento de los precios superior al estimado inicialmente termine por absorber la ganancia de poder adquisitivo pactada.

Porque los trabajadores y las trabajadoras no pueden terminar pagando de su bolsillo la incidencia sobre los precios de factores que nada tienen que ver con ellos y que no controlan.

En materia de contratación nuestra prioridad debe ser negociar las condiciones necesarias para volver a situar en la verdadera normalidad las

condiciones laborales, eliminando la precariedad y reduciendo la temporalidad.

En este sentido, además de trasladar a la CEOE y CEPYME el Acuerdo firmado por los interlocutores sociales sobre contratación temporal que dio lugar a la Directiva 1999/70/CE, y que ha sido objeto de interpretación por parte de la sentencia de 14 de septiembre de 2016 en el caso “De Diego Porras”, se ha constituido con el Gobierno la “mesa de Expertos para estudiar la situación de nuestra legislación en materia de contratación y terminación de la relación laboral”, y el trabajo correspondiente para reformar la misma.

El grupo de expertos tendrá una tarea difícil, porque sobre todo en materia de empleo público, la situación originada por la dispersión de la normativa existente, fuera del ámbito del Estatuto Básico del Empleo Público (EBEP) deberá ser estudiada con cautela.

No obstante, esta sentencia en ningún momento debe servir para justificar lo que quieren algunos sectores y organizaciones de opinión, y partidos políticos que es la instauración del contrato único, contrato descausalizado y con una indemnización decreciente, porque la causalidad en la contratación temporal también es un requerimiento de la normativa Europea.

No obstante, en la actualidad como la regulación laboral básicamente no ha cambiado aunque sí es cierto que hemos tenido importantes pronunciamientos judiciales que han venido a ayudarnos en nuestra labor sindical, las orientaciones y recomendaciones para la negociación colectiva provenientes del III AENC, siguen vigente, y en las que el

protagonismo es vuestro, de las federaciones estatales y de la necesidad de aumentar nuestra participación en los centros de trabajo.

Aunque la falta de Gobierno ha impedido hasta el momento la elaboración de un proyecto de Presupuestos Generales del Estado, sí existe un cuadro macroeconómico de previsiones que el Gobierno en funciones ya envió a Bruselas a efectos de dar cumplimiento a los compromisos españoles en materia de déficit y deuda, por lo que en base a esto, es posible ya negociar teniendo en cuenta esos parámetros económicos comunes y oficiales.

Además, existen numerosas estimaciones y proyecciones realizadas por diversos organismos de contrastado rigor y utilidad, que permiten complementar los datos recogidos en el mencionado escenario elaborado por el anterior Gobierno en funciones.

Resulta imprescindible desde la UGT, concretar ya con el resto de interlocutores sociales, las recomendaciones en materia salarial para el próximo año, para otorgar certeza y estabilidad a la actividad económica de las empresas y a las expectativas de vida de los trabajadores y las trabajadoras y sus familias.

También resulta imprescindible revitalizar la cláusula de garantía salarial que ha ido perdiendo peso de manera permanente en la negociación año a año y tras la crisis, pues se ha pasado a dar cobertura al 47,1% de los trabajadores con convenio en 2010 a cubrir solo al 15,9% de los trabajadores en 2015. En el total de convenios hemos pasado de un 22,2% a un 9,4% de convenio con cláusula de revisión salario y de cubrir a un 26,9% de trabajadores a cubrir a un 15,9%.

En materia de inaplicaciones, el artículo 82.3 del ET, según la Ley 3/2012, introdujo la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios, entre otras, en materia salarial (incluida la cuantía), jornada y funciones.

Desde marzo 2012 a diciembre de 2015 se han registrado 6.770 inaplicaciones, que afectan a 298.278 trabajadores.

En el mes de diciembre, el 62,2% de los procedimientos afectaban exclusivamente a la cuantía salarial, y este dato se ha mantenido por encima de 60% desde que se conocen estos datos, con la única excepción de enero de 2015.

Pero los trabajadores afectados por procedimientos que exclusivamente inaplican cuantía salarial han estado muy por debajo de este porcentaje, llegando al 29,9% en enero de 2014, aunque en los últimos meses de 2014 se fueron acercando al porcentaje de inaplicaciones solo de cuantía salarial, llegando en diciembre de 2014, por primera vez, a superar el 60% (60,2%), esta tendencia ha vuelto a invertirse en los meses de 2015, registrando un mínimo del 28,7% en febrero de ese año, una diferencia de 33,7 respecto del 62,4% de procedimientos registrados en ese mes que solo inaplicaron cuantía salarial.

En este sentido, ya hemos trasladado a la CEOE y CEPYME, la necesidad de que los incrementos salariales sean tales que permitan obtener a las trabajadoras y a los trabajadores claras ganancias de poder de compra, compensando en parte la importante pérdida producida por las políticas de devaluación salarial aplicadas desde 2010.

También me gustaría subrayar otra cuestión fundamental en estas jornadas, y que forma parte del documento que sobre orientaciones hemos firmado UGT y CCOO: las empresas multiservicios.

Los trabajadores contratados por las empresas multiservicios están sufriendo una fuerte discriminación, que no se reduce sólo a las condiciones retributivas sino que afectan a otras condiciones de trabajo.

La prioridad aplicativa de los convenios de empresa por encima de los sectoriales, según la reforma laboral de 2012, ha favorecido esta situación.

Por ello es necesario que las empresas que las utilizan, las que contratan o subcontratan con otras la realización de servicios correspondientes a las actividades propias de los distintos grupos profesionales definidos por sus convenios colectivos, garanticen que los trabajadores que vayan a prestar servicios en una empresa cliente tengan las mismas condiciones salariales y laborales que ésta, o al menos las que figuren en el convenio sectorial de la actividad que sea contratada salvo que la regulación de la propia empresa sea más beneficiosa.

El año que viene será el aniversario de la Ley de Igualdad. Eliminar las desigualdades de todo tipo (edad, sexo, nacionalidad, tipo de contrato, tamaño de la empresa), debe ser una labor y un referente en la negociación colectiva.

Por último, en el marco global de la política salarial, y aunque su tratamiento no corresponde al ámbito bilateral, sino al tripartito, UGT y CCOO queremos trasladar a las organizaciones empresariales la propuesta de aumento del Salario Mínimo Interprofesional para 2017, que se



inscribe en una estrategia de medio plazo dirigida a situarlo en pocos años en un nivel equivalente al 60% del salario medio neto, tal y como recomienda la Carta Social Europea.

CCNCC