



**XXX JORNADA DE ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA  
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.**

**Madrid, 26 de octubre de 2017**

**Mesa de interlocutores sociales - EL FUTURO DEL TRABAJO: RETOS PARA  
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Agradezco la oportunidad que se me brinda de reflexionar en esta mesa sobre el futuro del trabajo que queremos, por derecho, que es la premisa desde la que me propongo hacer mi planteamiento. Y me voy a centrar en tres señales o tres espacios explicativos:

**Primero**, el económico pues, aunque se repiten las ocasiones para exigir salarios dignos para todos los trabajadores y trabajadoras, ocupaciones seguras, igualitarias, más estables y en condiciones de calidad, el escenario económico permanece basado en unas reglas marcadas por el capital, orientadas hacia la permanencia de un reparto asimétrico de la riqueza generada entre todos y a costa de perder derechos y puestos de equilibrio conseguidos tras muchos duros años de conquistas sociales.

Así, un objetivo justo y legítimo de condiciones laborales coherentes con un nivel de desarrollo social como el que todos buscamos, basado en la defensa permanente de una sociedad en armonía, fraterna y solidaria, también en su estructura laboral, basada en la prosperidad de las personas trabajadoras, se aleja y se acentúa la desigualdad y la pobreza.



Las muestras de esta decadencia están por todas partes. Sin ir más lejos, en este mes de octubre, con motivo de la décima edición de la JORNADA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE, los sindicatos denunciaremos la precarización en las relaciones laborales, tanto en el plano internacional como en el nacional, también las consecuencias que trae consigo, por ejemplo, en cuanto al aumento de la siniestralidad laboral, la renuncia a derechos básicos como la formación en el puesto de trabajo o la misma conciliación de la vida personal y profesional.

Más recientemente, durante el DÍA INTERNACIONAL DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL, desde UGT como otras muchas organizaciones también reclamamos la necesidad de erradicar la pobreza existente en nuestro país.

Ese mismo día habíamos conocido el VII Informe Anual sobre el Riesgo de Pobreza y Exclusión Social 2017 con datos oficiales de 2016. Para medir este impacto de la pobreza se utiliza un indicador conocido como AROPE<sup>1</sup>, consensuado para la Unión Europea, que tiene en cuenta los ingresos familiares, las carencias materiales y la baja intensidad del empleo.

Arrojaba que en España un total de 12.989.405 personas están en riesgo de pobreza, es decir, cumplen con al menos uno de los tres requisitos: tener ingresos inferiores a 684 euros, en el caso de una

---

<sup>1</sup> Del inglés “At risk of poverty and exclusión”, es decir, *en riesgo de pobreza y exclusión*



persona o 1.700, en el caso de una familia de cinco miembros, sufrir carencia material severa (retraso pago vivienda, entre otros) y baja intensidad en el empleo (un trabajo de menos de 2 horas).

Y cada vez más habitual ser trabajador y pobre. Casi una tercera parte de la población pobre de 16 años o más está ocupada, es decir, tiene un empleo remunerado.

¿Cómo influir para revertir esta insostenible situación?

Hace unos meses, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se celebraba en Madrid la Conferencia Tripartita sobre el Futuro del Trabajo que Queremos, (28 de marzo de 2017). En la intervención del Secretario General de la UGT, Pepe Álvarez, apuntaba sobre los efectos de los desarrollos tecnológicos en el mundo del trabajo que se habían de tomar en consideración tres aspectos: 1/ la evolución del empleo y de la cohesión social; 2/ la decisión sobre cuál es el modelo de sociedad que queremos en el futuro y 3/ si concluimos que determinado modelo de sociedad no es el que queremos, situar qué medidas son imprescindibles para evitar sus efectos más perjudiciales.

**Segundo**, el de la reafirmación de los derechos sociales al estatus que les corresponde, especialmente a escala de la Unión Europea. En esta línea la adopción del Pilar Social el próximo día 16 de noviembre, contribuye a dotar a los aspectos sociales de las políticas de cada estado



miembro, de un marco de evaluación a escala comunitaria similar al que ahora tienen las medidas de reforma económicas. Aunque no habrá unos objetivos sociales transversales con el mismo rango de concreción y exigibilidad que, por ejemplo, los objetivos de déficit y de deuda, sí que la entrada en vigor del Pilar Social permitirá establecer comparaciones, orientar reformas, coordinarse y servir como guía en la convergencia de los países miembros en esta materia.

Reivindicamos desde la UGT, y desde la Confederación Europea de Sindicatos, que este Pilar Social tenga una transcripción en la legislación europea de manera a que se garanticen los derechos de los trabajadores de manera igualitaria en toda la Unión, también necesitamos de una mejor política económica en la UE, con recomendaciones sociales y económicas anuales y más y mejor diálogo social a escala comunitaria.

**Y tercero**, el sindical, en concreto las prioridades de mi sindicato, la UGT. Llevamos algún tiempo incidiendo en la necesidad de mejorar los salarios. Y es que en nuestro país los salarios son insuficientes para llegar a fin de mes. Sea cual sea la estadística que se tome, casi la mitad de asalariados y asalariadas son mileuristas. Por supuesto, estos niveles salariales tan bajos dificultan el desarrollo de una vida personal y familiar con unas mínimas garantías de calidad. Sin embargo, si no actuamos para erradicar la propagación de los subempleos y aumentamos los salarios,



## *el futuro del trabajo que queremos, por derecho*

especialmente los más bajos, ponemos en riesgo el estado de bienestar y, en especial, las pensiones. La sostenibilidad de nuestro sistema exige una mejora de las retribuciones, no su contracción.

En nuestro país, a pesar de que la economía crece a buen ritmo desde principios de 2014, este desarrollo no se ha traducido en mayor bienestar para los trabajadores y las trabajadoras y sus familias.

También se precisan otras medidas complementarias que contribuyan a equilibrar la balanza para que ni especuladores, ni defraudadores tributarios, ni la desmedida avidez de las grandes corporaciones, por citar solamente algunos, acaben con las opciones de prosperidad de la mayoría de la población más expuesta, trabajadores y trabajadoras.

En este deterioro de la calidad del empleo encontramos también a las empresas multiservicios. Uno de los nichos de precariedad laboral que más se han extendido en los últimos años por los nefastos efectos de la última reforma laboral con su afán por reducir la extensión de los convenios colectivos sectoriales en favor de la prioridad aplicativa de los del ámbito de empresa.

Estas empresas multiservicio ya estaban entre las fórmulas de organización empresarial que aumentan beneficios a costa de empeorar las condiciones de los trabajadores, por ello desde 2014, en unidad de



acción con CCOO, consensuamos una serie de medidas como la revisión de la normativa laboral y la regulación convencional de las actividades de externalización de servicios. Después CCOO y UGT firmamos una Declaración Conjunta para actuar y, entre otras cosas, hemos impugnado más de cincuenta convenios de empresa de EMS, con resultados favorables ante los Tribunales; hemos presentado a los Grupos Parlamentarios propuestas conjuntas para la modificación de los artículos relativos a la subcontratación y externalización de actividades del Estatuto de los Trabajadores y también hemos presentado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una petición específica para hacer un seguimiento de las condiciones laborales que estas empresas con convenio colectivo anulado aplicaban a sus trabajadores.

Luego, tras este somero repaso, ¿estamos dispuestos a defender este contexto para el futuro, que trascienda este proyecto vital a nuestras hijas e hijos?. ¿Es razonable abandonar sus oportunidades de salud, sus capacidades y desarrollo personal al libre albedrío de las grandes corporaciones, a su codicia?

De forma sucinta, la actuación ha de pasar por recuperar derechos y acabar con el debilitamiento de la negociación colectiva. De cara a reducir los niveles de desigualdad y pobreza, es imprescindible incluir en todos los convenios colectivos salarios mínimos garantizados de, al menos, 1000



## *el futuro del trabajo que queremos, por derecho*

euros. Para el resto de salarios, deben concretarse aumentos que supongan nítidas ganancias de poder de compra. Primero, porque la situación de la economía así lo exige, con un crecimiento económico sólido y con las empresas que ya han recuperado su nivel de beneficios anterior a la crisis. Y segundo, para recuperar parte del poder de compra perdido desde 2009, que es mucho.

Además, tenemos que seguir enfrentándonos a los graves problemas de nuestro mercado laboral, como la elevada precariedad: Impulsar el empleo estable y mejorarlo; avanzar en la igualdad de trato y oportunidades; diseñar y promover un modelo de formación dual eficaz y todo ello intentando extender al máximo la cobertura de la negociación colectiva.

Para finalizar, traigo una reflexión del economista Antón Costas, tiene muchas y muy oportunas al contenido de esta mesa, pero me inclino por esta: “De la misma forma que los médicos han demostrado que una buena dieta alimentaria y una vida sana son imprescindibles para la salud de las personas, los políticos tienen que aceptar que una dieta de equidad es fundamental para la salud democrática de las sociedades liberales”.

Buenos días y muchas gracias

Gonzalo Pino Bustos  
SECRETARIO DE POLITICA SINDICAL