

CCNCC

XXVIII JORNADA DE ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA CCNCC

Madrid, 21 de Octubre de 2015

MESA REDONDA

“III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017”

Intervención de Antonio Ferrer Sais

Secretario de Acción Sindical de la UGT

Muy buenos días.

Me corresponde el inicio de la mesa que trata el III AENC y quiero comenzar remarcando que es la culminación de meses de negociación y demuestra, desde valores compartidos, nuestro convencimiento sobre la importancia del Diálogo Social y de la Negociación Colectiva como vía apropiada para afrontar las medidas necesarias en las relaciones laborales. Así lo hemos recogido en el texto del Acta de la firma.¹

Del mismo modo, reivindicamos la autonomía colectiva como la mejor forma de afrontar los problemas, de buscar puntos de vista comunes partiendo de lo esencial, primando los intereses generales sobre los particulares. Y es la negociación colectiva el espacio natural para su desarrollo por las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Estas aseveraciones, indiscutibles en nuestro sistema de relaciones laborales, necesitan revalidarse en momentos como los que hemos vivido, en los que se ha impuesto una serie de medidas legislativas que afectan a elementos esenciales de esas relaciones, erosionando los propios cimientos de nuestro sistema de negociación colectiva.

Durante la etapa de crisis se han practicado unas políticas tan regresivas que han socavado los derechos laborales y sociales y han profundizado las situaciones de desigualdad, pobreza y descohesión en nuestro país.

No podemos obviar el contexto en el que se ha desarrollado la negociación, siempre esencial para cualquier acuerdo. El marco económico y laboral en que se ha desenvuelto ha aportado algunas dificultades incuestionables:

- ✓ Las negociaciones se han llevado a cabo desde el desequilibrio, inmersos en un proceso en el que nuestro sistema de relaciones laborales, el modelo incluso, está trastocado. Como consecuencia de la reforma laboral impuesta por el gobierno en febrero de 2012, se ha alterado la posición de las partes, con notoria asimetría en favor de las empresas que no están dispuestas a renunciar a esa ventaja. Ello produce pérdida de interés empresarial por negociar, lo que origina conflicto. Un hecho, como es lógico, que ha estado presente en el proceso.

¹ “el Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas” (Acta de la firma del III AENC)

- ✓ El cambio de ciclo económico con el abandono de la recesión para entrar en una fase de crecimiento ha requerido la actualización del tratamiento de algunas materias en este III AENC, obligando a desplegar un mayor esfuerzo que si se acometiese una mera prórroga de lo ya pactado en el anterior.
- ✓ Así, en material salarial se pasa de la contención de la recesión económica a la mejora de los salarios en la recuperación, para mantener la demanda y las inversiones.

Recordemos que el “Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo”, que firmamos el 29 de julio de 2014 –gobierno, organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales, CCOO y UGT- en el que se contiene una nueva estrategia para lograr la recuperación económica, incluía el compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales para avanzar hacia un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que debía sustituir al II AENC.

Y recordemos, asimismo, que en el ámbito bipartito se está de acuerdo en promover una negociación colectiva donde las rentas del trabajo y del capital que participan del valor que generan las empresas, adapten de forma coherente su evolución a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación.

Entrando en el contenido concreto del Acuerdo, el objetivo central es el empleo.

Es un Acuerdo *por y para* el empleo. No podía ser de otro modo. Reducir el paro es un imperativo social y económico, además de una prioridad absoluta para UGT.

Con más de cuatro millones de parados [último dato del paro registrado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)] es inevitable la preocupación general por la subida del paro por segundo mes consecutivo, y por la configuración de un mercado laboral en el que predomina la precariedad laboral, sujeto a una elevada rotación, y el avance de contratos a tiempo parcial involuntario.

Otro aspecto unido al anterior es el de la devaluación salarial. Desde 2009 los hogares han perdido casi un 13% de su renta. Ambos elementos -la baja calidad de la contratación, cuando existe, y la disminución de las retribuciones de los asalariados- conducen a la economía y a la sociedad hacia un modelo desequilibrado que impide la salida de la crisis.

Como decía, el eje sobre el que gira el Acuerdo es el empleo en la medida en que se centra en establecer las mejores condiciones en las empresas para propiciar una mayor creación de empleo y, por supuesto, en la generación de un empleo estable, seguro, productivo y con derechos.

Estos son los atributos que caracterizan a un empleo de calidad. Y no se puede pasar por alto que en esta ecuación no tiene cabida la precariedad que se deriva de la reforma laboral del 2012 y sucesivas. Por ello, han de ser derogadas a fin de establecer el equilibrio entre las partes en nuestro sistema de relaciones laborales.

Para que se produzca esta equidad se ha de reforzar la negociación colectiva, articulándola desde el ámbito sectorial y reafirmando la autonomía de los protagonistas de la negociación,

empresas y trabajadores, para determinar, a partir del consenso, las mejores condiciones laborales adaptadas a cada ámbito productivo.

Se trata de apostar, de verdad, por propiciar y generar un marco estable para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales. En este sentido, también el carácter obligacional del Acuerdo, que vincula a las organizaciones firmantes, refleja ese propósito, pues no son meras recomendaciones sino compromisos ciertos, compatibles con la autonomía de los negociadores de cada ámbito, los que contiene el Acuerdo.

En cuanto al resto de contenidos mencionaré que se contemplan criterios en buena parte de las materias que abordan los convenios colectivos (condiciones de trabajo, clasificación y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de convenios, ultraactividad y proceso negociador, teletrabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incapacidad temporal, ausencias no justificadas, estabilidad del empleo y modalidades de contratación, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta y política salarial).

En algunas materias los contenidos son particularmente relevantes. En este sentidoí:

Para el empleo:

- ✓ la apuesta por la contratación indefinida desde el inicio de la relación laboral, también en el acceso al empleo;
- ✓ la necesidad de que se refuerce la causalidad de la contratación temporal y la tolerancia cero con el abuso y el fraude en este tipo de contratación;
- ✓ la preocupación por la contratación de los jóvenes y de las personas con discapacidad;
- ✓ la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

Para las condiciones de trabajo:

- ✓ preferencia total por los mecanismos de flexibilidad negociada frente a los despidos;
- ✓ promoción de la formación y de la seguridad y salud en el trabajo.

Para los procedimientos negociadores:

- ✓ clara apuesta por preservar la vigencia de los convenios y reducir los bloqueos en la negociación;
- ✓ clara apuesta también por impulsar la labor de las Comisiones Paritarias y de los sistemas autónomos de solución de conflictos para resolver discrepancias que puedan surgir.

Para la materia salarial, en la nueva etapa económica se precisan nuevos criterios:

- ✓ para el primer y el segundo año de vigencia, 2015 y 2016 respectivamente, los incrementos de las retribuciones han de quedar por encima de la inflación, lo que representa pactar ganancias de poder adquisitivo para los trabajadores. De ahí que la referencia de la inflación permanezca como elementos esencial de los incrementos salariales;

- ✓ para el tercer año de vigencia, 2017, el aumento salarial queda abierto, sin concretar, en espera de que el gobierno haga públicas sus previsiones macroeconómicas en el marco presupuestario para dicho ejercicio.

Para finalizar mi exposición, como conclusión sobre este III AENC, quiero subrayar que responde a una necesidad laboral, económica y social. Y detallo:

- ⇒ Laboral porque, desde la premisa de que una negociación colectiva fuerte es el mejor instrumento para regular las condiciones de trabajo (y no las imposiciones autoritarias, ni la individualización de las relaciones laborales), apuesta por el consenso.
- ⇒ Económica porque contribuye a afianzar una nueva etapa de crecimiento y que éste sea más sólido y sostenible.
- ⇒ Y Social porque, con las medidas que recoge, favorece un reparto de la riqueza más justo, que necesariamente requiere un modelo laboral basado en el empleo de calidad.

Muchas gracias.