

## **XXVII Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva de la CCNCC**

**Madrid, 10 de diciembre de 2014**

### **Mesa redonda:**

### **“Acuerdos estatales de negociación colectiva: relevancia y trascendencia”**

#### **Intervención de Rita Moreno Preciado, coordinadora de la Secretaría de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO.**

Aunque celebramos esta Jornada de la CCNCC en un momento en que las negociaciones para un nuevo acuerdo interconfederal están bastante avanzadas, quiero iniciar esta intervención haciendo abstracción de este hecho para presentar una reflexión general sobre la relevancia y trascendencia de los acuerdos estatales e interprofesionales de negociación colectiva, en línea con lo que nos propone el título de esta mesa de debate. Con posterioridad haré una valoración resumida del actual II AENC 2012-2014 y finalizaré con la opinión de CCOO acerca de lo que consideramos necesario acordar para el inmediato futuro, en el marco de un nuevo AENC.

Hace ahora 12 años iniciamos la senda de los más recientes acuerdos interprofesionales de negociación colectiva, acuerdos obligacionales que negociados y firmados por las confederaciones empresariales y sindicales más representativas, hoy representadas en esta mesa, enmarcaron la negociación de miles de convenios colectivos en un conjunto de criterios y orientaciones destinados a conseguir o, al menos, promover, aquellos objetivos que las organizaciones firmantes consideraron esenciales en cada Acuerdo firmado, objetivos que, con diversas formulaciones adaptadas al contexto económico y normativo de cada periodo, han venido siendo los ejes centrales de estos acuerdos interconfederales: la estructura y articulación de la negociación colectiva, el mantenimiento del empleo y la estabilidad de la contratación, el aumento de los salarios y la distribución de la productividad, la ordenación flexible del tiempo de trabajo, la actualización y ampliación de contenidos de los convenios colectivos, la participación de la representación de los trabajadores en los procesos de reestructuración y de cambio en la organización del trabajo, en la formación y en la prevención de la salud, el impulso de los sistemas de solución de conflictos y del papel de las Comisiones Paritarias. Todo ello, dentro de los márgenes de adaptación a la realidad concreta de los sectores y de las empresas en donde se desarrolla la negociación del convenio colectivo.

Han sido Acuerdos producidos en periodos económicos y políticos muy diferentes, y tanto los suscritos en periodos de crecimiento como los que lo han sido durante los periodos más duros de la crisis económica, nunca fueron fáciles de conformar; siempre discrepamos en el balance final, aunque casi siempre se compartió la necesidad de su mantenimiento –salvo en 2009 que quedó sin referencia interprofesional para la negociación de los convenios al no conseguirse la renovación ni una segunda prórroga del ANC 2007-, y se compartía una valoración positiva del grado de asunción de algunos de los objetivos establecidos en cada periodo.

Aunque con desigual grado de implantación y desarrollo, los Acuerdos interconfederales suscritos en este periodo han servido para ampliar los contenidos de los convenios colectivos, introduciendo nuevas materias que habían sido objeto de regulación y desarrollo normativo a través del diálogo social en algunos casos, o como anticipo o respuesta a la acción de gobierno, en otros. Han sido, además, la expresión concreta de la involucración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en aportar esfuerzo y alternativas a la compleja situación económica de cada momento, que afecta tanto al tejido empresarial como a la población trabajadora. Han dado pautas de actuación a las partes negociadoras para minimizar los conflictos y potenciar el diálogo y el acuerdo.

No tenemos dudas acerca de la relevancia que los Acuerdos interprofesionales de negociación colectiva han tenido y tienen en el desarrollo de las relaciones laborales en las empresas y los sectores. No tanto porque sean imprescindibles sino porque consideramos que tienen una influencia positiva en los convenios y acuerdos colectivos y, trasciende dicha negociación para influir en el ámbito de las relaciones económicas y sociales. También en los cambios legales del marco laboral, aunque esto no siempre se ha conseguido y, por ejemplo, sigue siendo una asignatura pendiente la reforma consensuada del marco legal de la negociación colectiva.

Como los ANC y AENC firmados desde 2002 están conformados como acuerdos obligacionales y contemplan y permiten la adaptación en el ámbito sectorial y empresarial, no cabe esperar de ellos resultados uniformes ni de máximos. Sus contenidos obligan a las partes negociadoras vinculadas a las organizaciones sindicales y empresariales firmantes, pero en los resultados concretos influyen un conjunto de factores de índole sectorial o empresarial, que son determinantes en la conformación del resultado de la negociación de un convenio o de un acuerdo colectivo.

No podemos obviar, además, los efectos negativos de la profunda crisis económica que se manifestó con toda crudeza a partir de 2008 en el tejido productivo y en la sociedad española. Efectos que están en la base de la ausencia de acuerdo para la renovación del ANC para 2009 y el posterior conflicto generalizado en centenares de convenios colectivos que debían renovarse ese año o de los centenares de convenios vigentes que saltaron por los aires cuando patronales y empresas se negaron a seguir aplicando lo que tenían pactado en convenios que estaban en vigor.

De los conflictos de aquel año se salió, por un lado, con la firma del I AENC 2010-2012, y por otro, con numerosos procedimientos judiciales, algunos de los cuáles aún colean, y los consiguientes perjuicios para empresas y trabajadores que vieron dilatados en el tiempo la solución de su conflicto.

El agravamiento de la crisis económica y la excepcional y dramática situación del empleo en España, obligó a anticipar la firma de un nuevo AENC, para cubrir el periodo 2012-2014, con objetivos, criterios y orientaciones que trataron de responder a dicha situación. Ya hemos tenido ocasión en Jornadas y Talleres de debate organizados por la CCNCC de exponer nuestra valoración, a modo de balance anticipado, del desigual desarrollo del vigente AENC. Creemos que en el periodo transcurrido desde su firma, se han puesto de manifiesto suficientes desequilibrios en la aportación de los esfuerzos comprometidos para enfrentar la crisis y sus efectos en el empleo.

No se ha conseguido frenar suficientemente la pérdida de empleo ni evitar el crecimiento de la precariedad laboral; tan sólo en 2014 se ha producido un descenso notable en el número de ERE

y de personas afectadas por los mismos, mientras la contratación temporal sigue creciendo bajo modalidades muy precarias y descendiendo el volumen de contratación indefinida.

Se ha producido una devaluación salarial muy superior a la contención salarial pactada en el II AENC, porque en 2013 y 2014 se ha extendido y generalizado la congelación salarial pactada y la de facto; porque las empresas han utilizado todos los elementos puestos en marcha por la reforma laboral de 2012 para devaluar las retribuciones y las condiciones de trabajo y con ese marco se han adoptado 5.220 inaplicaciones desde marzo de 2012 hasta noviembre de 2014, que han afectado a 251.764 trabajadores y trabajadoras; porque desde la acción del Gobierno se han cercenado la negociación colectiva y recortado los salarios a más de un millón de empleados públicos; porque las nuevas y precarias contrataciones parten de retribuciones sensiblemente inferiores a las de los trabajadores indefinidos que han perdido el puesto de trabajo durante la crisis.

Se consiguió poner coto a los efectos de la modificación legal del periodo de ultraactividad de los convenios salvo en el País Vasco, como pone en evidencia los informes del Consejo de Relaciones Laborales de esta comunidad autónoma, que sitúan a algo más de 100.000 trabajadores los que, a principios de 2014, habían perdido el convenio colectivo de referencia. No obstante, la renovación de los convenios se ha vuelto a ralentizar en 2014 tras el impulso tomado en 2013, siendo bastante más fácil establecer una nueva unidad de negociación que conseguir renovar los acuerdos en convenios con antecedentes. A pesar de las indicaciones dadas en el acuerdo sobre ultraactividad de mayo de 2013 se siguen sin utilizar suficientemente las posibilidades de concluir la negociación para la renovación del convenio acudiendo a la mediación o al arbitraje pactado.

Por otra parte, no hemos sido capaces de establecer nuevos criterios para la negociación colectiva en materia de Igualdad, Responsabilidad Social Corporativa, Prevención de Riesgos Laborales o en Formación, como estaba comprometido llevar a cabo durante la vigencia del II AENC.

Los efectos de la persistente crisis económica y sobre todo de una nefasta reforma laboral impuesta, impidieron que tanto el II AENC como el V ASAC, firmado por las confederaciones sindicales y empresariales a principios de 2012, pudieran desplegar toda su potencialidad en la negociación colectiva y en las relaciones laborales, viéndose incrementada la conflictividad en la negociación, con un aumento notable de las huelgas y manifestaciones, los procedimientos de conflictos colectivos e individuales en los sistemas de solución autónoma y las demandas judiciales en los tribunales laborales, especialmente durante 2013.

¿Qué espera CCOO de un nuevo Acuerdo interprofesional de negociación colectiva?

Las deliberaciones para la renovación del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva se encuentran en una fase avanzada aunque, en estos momentos, atraviesa por dificultades derivadas de que se han puesto en evidencia discrepancias significativas, en relación a los criterios en materia salarial y en algunas otras materias.

CCOO, a través de su máximo órgano de dirección, se manifestó hace meses por una apoyar una propuesta de renovación que incluya la recuperación adquisitiva de los salarios como elemento central de un posible Acuerdo, como forma de favorecer la reactivación del consumo interno y junto con el incremento de la inversión, sentar bases sólidas para la recuperación de la economía y del empleo.. Para CCOO es fundamental concretar la política salarial en torno a estos parámetros, sin los cuales no sería factible alcanzar un acuerdo.

CCOO busca un acuerdo que sirva también para reforzar la negociación colectiva, en particular, el convenio de sector como referente para la negociación en la empresa, y su función de subsidiariedad en caso de vacío de cobertura por pérdida de vigencia de un convenio; así como el establecimiento de mecanismos que eviten los bloqueos en la negociación y que preserven la vigencia de los convenios frente a una hipotética finalización del periodo de ultraactividad.

Consideramos un objetivo esencial el mantener y recuperar el empleo de calidad, por lo que el Acuerdo debe hacer una apuesta clara por el uso de la contratación indefinida como vía para atender las necesidades permanentes de las empresas, los contratos fijos discontinuos para las actividades discontinuas o estacionales y los contratos temporales causales que la negociación colectiva debería reforzar, cuando concurran las situaciones coyunturales legalmente previstas.

Incluir indicaciones para limitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo; para garantizar la voluntariedad de las trabajadoras y trabajadores con contrato a tiempo parcial y el respeto al derecho a conciliar vida laboral con vida personal; para fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo (con más de 45 años, parados de larga duración, personas con discapacidad) o la contratación de jóvenes, haciendo uso, principalmente, de los contratos formativos y su posterior transformación en indefinidos y de mecanismos como la formación dual y la garantía juvenil; para avanzar y profundizar en los niveles de transparencia, consulta, negociación y derechos de los trabajadores en los procesos de subcontratación, externalización productiva y subrogación de actividades, son otros contenidos necesarios para dotar al nuevo Acuerdo de una especial relevancia en materia de Empleo.

CCOO considera conveniente dotar a las relaciones laborales de mecanismos de flexibilidad interna negociada, con el debido equilibrio entre flexibilidad y seguridad para los trabajadores y para las empresas, como procedimientos alternativos a la flexibilidad externa y, en particular, frente a la extinción de contratos. La ordenación flexible del tiempo de trabajo debe atender tanto las necesidades empresariales como las de los trabajadores y trabajadoras, garantizando el derecho a la conciliación de la vida personal/familiar con la vida laboral y evitando la extensión abusiva de la jornada laboral.

CCOO considera necesario incluir en un nuevo Acuerdo un conjunto de criterios y orientaciones para que los convenios y acuerdos colectivos impulsen la igualdad efectiva en el trabajo y contribuyan a eliminar o reducir las diferencias existentes, promoviendo para ello cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo; promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades, por cualquier circunstancia personal y/o social; abordando medidas específicas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad.

Estos y otros objetivos han sido presentados mediante propuestas consensuadas con la Unión General de Trabajadores a las organizaciones empresariales, habiéndose establecidos niveles asumibles de consenso en buena parte de los contenidos a incluir en un futuro Acuerdo, pero quedan aún bastantes e importantes diferencias que sustanciar que pueden suponer o un alargamiento de la negociación o, en el peor de los casos, situarnos en la imposibilidad de alcanzar un Acuerdo y en un escenario de confrontación generalizada en la negociación de los convenios.