

CCNCC

XXVII JORNADA DE ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA
CCNCC

Madrid, 10 de Diciembre de 2014

MESA REDONDA

“Acuerdos estatales de negociación colectiva: relevancia y
transcendencia”

Intervención de Antonio Ferrer Sais.

Secretario de Acción Sindical de la UGT

En primer lugar, agradecer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), la invitación a las XXVI Jornadas de Negociación Colectiva, a las Confederaciones Sindicales UGT y CCOO y a las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, como interlocutores sociales y protagonistas de la negociación colectiva.

En segundo lugar, plantear una denuncia pública, puesto que hoy se llevará a cabo, en Getafe, una vista contra 8 trabajadores pertenecientes a la empresa Airbus, procesados como consecuencia del ejercicio de su derecho de huelga, por lo que exigimos al Gobierno, a lo que ya se

comprometió el anterior Ministro de Justicia, a derogar el art. 315.3 del Código Penal. Lo mismo que planteamos esta exigencia ante el Gobierno, hemos presentado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una queja contra la ofensiva del derecho de huelga que se está llevando a cabo contra los trabajadores y trabajadoras, así como contra sindicalistas, por su participación en determinadas huelgas generales, fundamentalmente en la última del año 2012. Somos el único país de de la OCDE que tiene a personas encausadas por ejercitar derechos fundamentales.

En relación con el tema que ahora nos ocupa, en los últimos seis años de crisis ha habido dos grandes acuerdos de negociación colectiva. El primer “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012” (I AENC) y el segundo “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014” (II AENC); y sin embargo, se han producido tres reformas laborales, las de 2010, 2011 y 2012.

Los Acuerdos Estatales de Negociación Colectiva, nacen con el convencimiento compartido de ser acuerdos concluidos por los Interlocutores Sociales, con vocación de generalidad. Aunque hay acuerdos tripartitos, si hacemos un repaso de las dos últimas décadas, prácticamente todos son de carácter bilateral, aunque también es importante referenciar las declaraciones del diálogo social, concretamente las de 2004, 2008 y la última de 29 de julio de 2014, con el actual Gobierno; el resto son acuerdos bilaterales, fruto de la autonomía colectiva y quiero destacar algunas características de las mismas:

- Son acuerdos con políticas compartidas, puesto que no hubieran sido posibles si los interlocutores sociales no hubieran compartido el diagnóstico.
- Son acuerdos que tienen una mayor perspectiva y se proyectan más allá de la que normalmente se vincula a la negociación colectiva, como es la defensa de nuestros representados, sino que esa perspectiva está vinculada a un “proyecto de país”, porque hay una voluntad de interés general.

Así fue en el pasado reciente. Ante el reto de la integración en la Comunidad Europea, o el de cumplir los criterios para la moneda única, hay una idea clara por parte de los Interlocutores Sociales frente al cambio de reglas por parte del poder público. En este sentido, no hemos de olvidar que en el año 2001 el ejecutivo pretendió una reforma unilateral de la legislación laboral y planteamos reforzar la negociación colectiva y extenderla y cualificarla en sus contenidos, porque era lo que requería el país para afianzar el crecimiento económico en ese momento.

En el contexto actual de la crisis, los dos Acuerdos que se concluyeron estaban claramente vinculados a ese “acuerdo de país”, de defensa de los intereses generales.

Se nos pregunta por qué lo que hemos hecho los Interlocutores Sociales, las Organizaciones Sindicales, en 2010, es un Acuerdo que tenía como objetivo el fortalecimiento de mecanismos y procedimientos para mantener el empleo, plasmándose la flexibilidad negociada en relación con la jornada, o potenciando la flexibilidad interna frente a la externa,

para, en el segundo acuerdo, el de 2012, revisar el contenido y la vigencia del mismo, por el empeoramiento de la situación económica.

Esto se produjo porque las previsiones, dentro del diagnóstico compartido, no se cumplieron y se produjo una profunda revisión a la baja de las mismas, en relación con los compromisos iniciales.

El problema de los Acuerdos Estatales es que los poderes públicos unas veces se quedan satisfechos y otras veces no. En la historia reciente, en el año 2010, ya dijimos los Interlocutores Sociales que las reglas de los Acuerdos Estatales se tenían que respetar. Sin embargo el 9 de febrero del 2012 firmamos el II AENC, y a los pocos días el Gobierno publicó el Real Decreto-Ley 3/2012.

Los sindicatos rechazamos aquella reforma, dijimos que había que revertirla, pero defendimos a los trabajadores en el marco vigente y, sobre ese marco, hemos pretendido llegar a buen puerto y desarrollar el Acuerdo en distintas materias, incluso dando respuesta con las herramientas del Segundo Acuerdo en aspectos que la reforma había desregula, como la ultraactividad, o en otros aspectos que hemos ido gobernando, como el V ASAC, adaptando contenidos de dicha reforma.

Con estas características el siguiente Acuerdo debe partir de un diagnóstico compartido. Sin embargo, hasta el momento tenemos dificultades a la hora de llegar al mismo.

El trabajo realizado por los técnicos pertenecientes a las organizaciones sindicales y empresariales, en este tiempo, ha consistido en establecer una serie de criterios para determinar por dónde debe pasar la

recuperación de este país, qué papel deben jugar las distintas rentas, las del trabajo, los beneficios empresariales, etc.

La recuperación tiene una debilidad real, aunque todos nos congratulamos que se atisbe una mejora. Algunos indicadores económicos nos señalan que estamos volviendo a la situación anterior de imposición de las políticas de austeridad, que la prima de riesgo baja y el dato del tercer trimestre en materia de crecimiento es bueno; pero no dejamos de ver una realidad que es muy preocupante: que la tasa de desempleo es del 24 %, por lo que tenemos un gravísimo problema, y una consecuencia que ha empezado a aflorar: que somos el país con el mayor número de desigualdades y está subiendo el riesgo de pobreza.

El salario medio actual es el mismo del año 2007 y nuestros salarios reales crecen por debajo de la productividad, lo que se traduce en que los salarios no incorporan las mejoras de la productividad. Concretamente, el peso de las rentas del trabajo ha caído 4.5 puntos dentro de la distribución de la renta nacional; lo decíamos los sindicatos y es compartido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Pero las desigualdades están creciendo también, no solo por los efectos de la devaluación salarial, sino por el tipo de empleo que se está generando. Hubo un efecto composición al inicio de la crisis y los trabajadores contratados con carácter temporal salieron del mercado de trabajo y, por lo tanto, los salarios reales, aparentemente subían. Pero ahora hay otro efecto composición, o de ajuste, y es que la incorporación de trabajadores con contratos temporales y a tiempo parcial, está bajando los salarios reales.

Esto está generando una pérdida de rentas en los hogares. En 2013 se han perdido 3.5 puntos respecto al 2012 y, por consiguiente, un aumento de la pobreza. Quizás esta es la parte de la que menos nos gusta hablar a nadie. En España siempre ha habido trabajadores pobres, pero es que ahora, del porcentaje de personas ocupadas, el 12 % son personas que están por debajo del umbral de la pobreza, cuando antes de la crisis no alcanzaban el 5%. Y esto no lo podemos asumir, no podemos dejar que se convierta en algo estructural; ya alcanzan al 40% de trabajadores desempleados y es prácticamente el mismo porcentaje de personas que no tiene cobertura, que se sitúa en el 43%, según la EPA.

En base a todo esto, los Acuerdos Estatales y el nuevo Acuerdo, pendiente de concluirse, tienen que dar una respuesta adecuada.

Plantearé, de manera rápida, cuales tienen que ser los objetivos, que deben ser compartidos:

- **En primer lugar mantener y recuperar el empleo.** En un país en el que ha habido 5 millones de despidos desde el año 2008, el gran objetivo es recuperar el empleo, por lo que la negociación colectiva, necesariamente, tiene que ir acompañada de políticas públicas, puesto que la negociación colectiva no lo puede hacer todo.
- El segundo objetivo, consiste en **no resignarse a que la salida de la crisis pase por la temporalidad y la parcialidad.** Hay que impulsar el empleo de calidad y con derechos.

El último dato del SEPE señala que el 91 % de los contratos son temporales. Por lo tanto, tenemos una economía y un mercado de trabajo precarios y, como no queremos que nuestra economía lo sea,

hemos de establecer fórmulas para potenciar la contratación indefinida.

Potenciar también derechos de igualdad, de salud laboral y de formación, y dar respuestas compartidas a tres retos:

- **La ultraactividad de los convenios.** Los negociadores han buscado una alternativa en los acuerdos que dan estabilidad, que eviten vacíos de cobertura, pero siguen existiendo problemas, que ya se han planteado en distintos territorios y sectores.
- **Potenciar el papel que puede jugar el convenio sectorial.** Así, en el Estatuto de los Trabajadores, junto con el artículo 84.2, está el artículo 84.3, que da la posibilidad a los interlocutores sectoriales de decidir que materias quieren asignar al convenio superior.
- **Fortalecer el papel de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos.**

Un acuerdo que debe ser de naturaleza obligacional, como no puede ser de otra manera, a pesar de que algún autor señale que los Interlocutores Sociales nos quedemos a mitad de camino y no le demos al Acuerdo un carácter normativo, porque no puede ser, puesto que un acuerdo de eficacia normativa, general y directa, eliminaría la negociación colectiva y, por lo tanto, el convenio colectivo.

La situación de la negociación está verde. Para los sindicatos no es un problema de discutir el cuanto, la diferencia es de carácter cualitativo; los

sindicatos estamos planteando que la negociación salarial se tiene que establecer en las unidades de negociación, en los sectores y en las empresas, en base a su realidad, a la realidad de sus ventas, a la realidad de sus exportaciones y, en el caso de sectores abiertos a la competencia internacional, a los beneficios y a la productividad nominal. Pero la productividad nominal incluye los precios y, por lo tanto, hay que incluir los precios; no asumimos que haya que desindexar los salarios, porque hacerlo significa continuar con la devaluación salarial, mientras que otras variables están vinculadas a los precios, como el carburante, por lo que vamos a seguir reivindicando la referencia a los precios. Esto sería una buena ocasión para modernizarlos, lo que nos lleva a reivindicar la utilización de la previsión de la inflación media, u otro tipo de indicadores que permitiría mayor previsibilidad, y no mayor volatilidad.

Para mejorar el poder adquisitivo son imprescindibles las cláusulas de revisión. Frente a eso nos encontramos con la posición de un tope salarial para todo el mundo, y con esto no podemos alcanzar el acuerdo.

Otra cuestión es que creemos que hay que potenciar el empleo de calidad, y para ello el Acuerdo Interconfederal, dentro de ese carácter obligacional, tiene que llevar a nuestros representados, empresariales y sindicales, a que utilicen correctamente la contratación: puestos de trabajo permanentes, contratación indefinida; puestos de trabajo coyunturales, contratación temporal. Pero en esto tenemos distancias. También estamos distanciados en materia de igualdad, y en cómo tratar la flexibilidad interna.

Nosotros creemos que la reforma laboral ha ido muy lejos y, por lo tanto, la flexibilidad no puede ir mas allá de la reforma laboral; al contrario, hay que reforzar los derechos de negociación y los derechos de información y consulta.

Esta es la situación en estos momentos. ¿Esto presupone, desde nuestra óptica, que no vaya a haber Acuerdo? No, lo que ocurre es que el Acuerdo es mucho más que un debate salarial, y es mucho más que estar elaborando una guía para la negociación colectiva.

Un acuerdo en un periodo en el que pretendemos que, en la salida de la crisis, se corrijan desigualdades, que actúe sobre la calidad en el empleo, que recupere derechos, tiene dificultades; y eso lleva su tiempo, y requiere un cambio de visión de todas las partes que componen la mesa, ya que con la actual visión no se produce un acuerdo.