



ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2017

La negociación colectiva es el ámbito donde se determinan las condiciones laborales y económicas de millones de trabajadores y trabajadoras y algunos de los condicionantes esenciales para la competitividad y el modelo de producción de las empresas de nuestro país. De los resultados que en ella se obtengan dependerán en gran medida los que se logren en materia de cantidad y calidad del empleo, nivel y distribución de las rentas, garantía de la igualdad en todos los ámbitos y eficiencia de las políticas económicas y laborales emanadas del sector público. Conscientes de la importancia de estas cuestiones, las organizaciones sindicales UGT y CCOO, en el marco configurado por el *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017* (III AENC), firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME el 8 de junio de 2015, creemos que ha llegado el momento de abordar, a la mayor brevedad posible, la negociación de algunas materias que, o bien quedaron pendientes de concreción para la negociación colectiva de 2017 en el mencionado III AENC (caso de los incrementos salariales), o bien deberían revisarse o tratarse de manera novedosa a la luz de las circunstancias del contexto actual.

Por ello, ambas organizaciones sindicales proponemos abordar de inmediato la negociación de las siguientes cuestiones:

Aumento del empleo, mejora de su estabilidad y contratación

El empleo asalariado del sector privado se está recuperando, pero lo hace, nuevamente, aumentando la inestabilidad, tras un importante incremento del tiempo parcial involuntario, y todavía se sitúa casi dos millones por debajo del nivel previo a la crisis. La tasa de temporalidad ha subido 2,1 puntos en el sector privado desde el año 2013 (478.000 temporales más), hasta alcanzar el 26,2% en el primer semestre de 2016 (3,9 millones de temporales). Este repunte no tiene un carácter estacional o de temporada, sino que obedece a un patrón tradicional de recuperación basado en la inestabilidad del empleo. El tiempo parcial ha ganado peso a lo largo de toda la crisis (6 puntos desde 2007), y aunque en los últimos trimestres lo ha hecho con menos intensidad, alcanza al 19,2% del total del empleo asalariado del sector privado, estando atendido en su mayor parte por personas que buscan un trabajo a tiempo completo. El exceso de temporalidad lastra el crecimiento económico, dificultando que la productividad mejore, e impide que las personas tengan vidas estables (sobre todo a los jóvenes), y participen de la misma manera en las actividades de formación y en la prosperidad de las empresas. El tiempo parcial involuntario, el que muy mayoritariamente genera España, reduce su papel como cauce para conciliar la vida laboral y personal y es fuente de precariedad.

- Es necesario que los agentes sociales actuemos contra estos comportamientos y tendencias que afectan a la cohesión social, al crecimiento económico y a su sostenibilidad, pues de ello depende también una más rápida reducción del desempleo. Desde la negociación colectiva podemos actuar con más contundencia limitando el uso de los contratos temporales y del tiempo parcial involuntario y fomentando el contrato indefinido a tiempo completo, al tiempo que profundizamos en mecanismos negociados que permitan mejorar la adaptabilidad interna de las empresas a cambios en la demanda y las condiciones del mercado.



Política salarial

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (III AENC) , establece que *“para determinar el aumento a aplicar a los salarios negociados en los convenios colectivos para el año 2017, las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, y lo concretarán en los tres meses siguientes a la publicación de este Documento.”* En la medida en que el Gobierno en funciones ya ha planteado un escenario macroeconómico que ha remitido a la Comisión Europea, y que estamos a punto de entrar en el último trimestre del año, es preciso fijar ya criterios que orienten la política salarial en la negociación colectiva, al menos, para 2017.

En el segundo trimestre de 2016 el PIB creció a un ritmo del 3,2%, y el empleo avanzó a una tasa del 2,9% (en términos equivalentes a tiempo completo), lo que determina un aumento de la productividad aparente del trabajo del 0,3% real, y del 0,9% en términos nominales, que es mayor debido a que la caída del precio de las materias primas y el crudo el margen empresarial. Las previsiones del gobierno estiman que el crecimiento económico se moderará paulatinamente en los próximos trimestres, hasta alcanzar un aumento medio en 2017 del 2,4%, aunque también prevén una desaceleración de medio punto para este año (del 3,2% al 2,7%), que finalmente no se va a producir, esperándose un crecimiento del 2,9%.

Por su parte, los salarios de convenio están creciendo en 2016 un 1,1%, por debajo del dígito inicial recomendado en el III AENC (1,5%), y el salario medio permaneció constante respecto del existente hace un año, aunque es inferior al que había en el mismo trimestre de 2012 (-0,4%), lo que significa que se siguen produciendo importantes deslizamientos negativos en la evolución de los costes laborales de las empresas: los aumentos de convenio son compensados por el recorte de los salarios de entrada de los nuevos contratados, o los recortes unilaterales del salario que permite ahora la reforma laboral de 2012; con lo que todas las mejoras: de productividad, fiscal (rebaja de impuesto de sociedades), de recorte del precio del crudo, materias primas y tipos de intereses, están yendo a engrosar los beneficios empresariales, que ya superan el nivel previo al de la crisis. Solo el mantenimiento de una inflación negativa (-0,2% se espera de media para este año) está evitando que los salarios pierdan poder de compra, a pesar de su reducido incremento nominal. Sin embargo, para el año que viene el consenso de coyuntura del panel de FUNCAS predice una inflación sensiblemente más alta, del 1,3%.

Por su parte, la remuneración por asalariado (estimada por la Contabilidad Nacional) reflejó un aumento anual del 0,8% en el segundo trimestre de 2016, mientras que el excedente bruto y las rentas mixtas crecieron un 4,6%. A pesar del aumento del empleo desde 2014, la baja calidad del mismo y la devaluación salarial han provocado que la participación de la remuneración de los asalariados en el reparto de la renta nacional apenas si está aumentando, permaneciendo en los niveles de 2012, que año son 2,3 puntos de PIB inferiores a los existentes en 2010.

- A la vista de los datos fundamentales de la evolución económica en 2016, y de las previsiones contenidas en el mencionado escenario macroeconómico para 2017, y teniendo en cuenta necesariamente la evolución de los salarios y de las rentas empresariales en el período más reciente, UGT y CCOO vamos a reclamar unos incrementos salariales de convenio que contribuyan de manera simultánea a consolidar el crecimiento económico, a crear empleo, a mejorar la competitividad de las empresas españolas y a reducir las situaciones de pobreza laboral y las desigualdades económicas, que han aumentado de manera alarmante en los últimos años.



- Para lograrlo, es imprescindible que los aumentos salariales participen, de manera justa y suficiente, en los beneficios y mejoras productivas de las empresas, permitiendo una clara ganancia de poder de compra a los trabajadores y trabajadoras.

Aumento del salario mínimo interprofesional

Las escasas subidas mínimo interprofesional desde 2010 y, sobre todo, desde 2012, han provocado que pierda de 2010 a 2015 haya perdido 4,1 puntos de poder adquisitivo. Su nivel actual (655,20 euros al mes) está muy por debajo del que la Carta Social Europea considera el mínimo de retribución del trabajo suficiente, que fija en el 60% del salario medio en términos netos (es decir, una vez descontados los impuestos y las cotizaciones sociales). Somos la quinta economía más grande de la UE, pero nuestro salario mínimo ocupa una de las últimas posiciones entre los países que tienen fijada la retribución mínima por ley, estando desequilibrada su relación con el nivel de renta per cápita del país. Rebajar los índices de pobreza y la creciente desigualdad en el mercado de trabajo y la sociedad, pasa por mejorar las oportunidades de empleo de los parados de larga duración (reorientando los incentivos a la contratación, y ampliando y rediseñando las políticas activas de empleo), y aumentar el SMI.

- Solicitamos reformar el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores de manera que establezca que el valor de SMI será el equivalente al 60% del salario medio neto, y una fórmula de revisión automática que garantice, al menos, que en el futuro el SMI nunca perderá poder de compra. Como primera medida, pedimos que se fije un SMI de 800 euros en el primer año de la legislatura, e incrementarlo hasta que alcance el 60% del salario medio neto al final de la misma

Mejora de la igualdad de trato y oportunidades

La tasa de paro entre mujeres y hombres ha vuelto a divergir con el inicio de la recuperación, y en el segundo trimestre del año la tasa de desempleo femenina (21,8%) se situaba 3,4 puntos por encima de la masculina (18,4%). Este deterioro se une a la menor participación de las mujeres en la actividad laboral (53,9%), 11,3 puntos por debajo de la tasa de actividad de los hombres (65,2%). La brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado con la crisis, y según las Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014, los hombres ganan, en media, un 30% más que las mujeres. Esta desigualdad salarial se explica, fundamentalmente, por la mayor presencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres (el 25% a tiempo parcial en el sector privado, 17 puntos más que los hombres), y el menor disfrute de complementos salariales, pero también a una inferior promoción profesional de la mujer y a comportamientos directamente discriminatorios.

- La negociación colectiva puede hacer mucho para recortar esta desigualdad de género: promoviendo el principio de igual salario por trabajos equivalentes, mejorando el acceso a actividades donde están subrepresentadas, incorporando cláusulas de acción positiva, poniendo en marcha planes de igualdad, subsanando las diferencias retributivas (sobre todo en el apartado de complementos salariales), facilitando la conciliación de la vida personal y familiar de hombres y mujeres, y con medidas de prevención frente al acoso sexual.
- Asimismo, es necesaria la acción decidida de la negociación colectiva para evitar las discriminaciones por cualquier circunstancia personal y/o social, y, en particular, para incorporar y mantener, en condiciones de igualdad de trato, a las personas con diversidad funcional, adaptando a sus necesidades las instalaciones, los puestos de



trabajo, y los procesos de formación, cumpliendo con la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, y facilitando las transiciones desde los Centros Especiales de Empleo a las empresas.

Formación dual

La modalidad de formación denominada “dual” se basa en el reparto de la formación entre las empresas y los centros educativos, teniendo el alumno la condición de trabajador de la empresa. Las organizaciones sindicales entendemos que esta herramienta puede ofrecer grandes oportunidades para compatibilizar mejor las necesidades de las empresas y las de los trabajadores y trabajadoras, potenciando además la generación de puestos de trabajo de calidad, más productivos y estables. Pero, en la actualidad, las experiencias desarrolladas en España no están sirviendo adecuadamente para ello, debido a importantes errores en su diseño y ejecución.

- La progresiva implantación de esta modalidad específica debe realizarse en paralelo y de manera complementaria al desarrollo de un sistema de Formación Profesional eficaz, que es una herramienta imprescindible para la modernización de nuestro modelo productivo y para aumentar las posibilidades profesionales -y, por tanto, económicas - de los trabajadores.
- CCOO y UGT consideramos que para desarrollar de manera eficiente un subsistema de formación dual es preciso aplicar un diseño realista, que tenga en cuenta las particularidades del tejido productivo español –muy diferentes a las del alemán, por ejemplo-, un control garantizado del proceso formativo por parte del centro educativo, una fuerte implicación de las empresas, y un seguimiento y control de las condiciones laborales y contractuales del alumno-trabajador por parte de la representación legal de los trabajadores. Estas cuestiones deberán formar parte de un acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales, como protagonistas imprescindibles de las mismas.

Establecer unas relaciones laborales más equilibradas

La Encuesta Anual Laboral del Ministerio de Empleo, con una amplia muestra de 10.000 empresas, refrenda –tanto en su versión de 2013 como de 2014 -, que la negociación colectiva se adapta a las necesidades de las empresas. El 82% de las empresas declararon en 2014 que su convenio colectivo se adaptaba mucho o bastante a sus necesidades. Paradójicamente, el porcentaje de empresas satisfechas es mayor entre las cubiertas por un convenio sectorial (83%) frente al de empresas (78%). Nuestra negociación colectiva es un bien público que deberíamos preservar. Gracias a ella las PYMES se ahorran importantes costes en la gestión de la mano de obra, se evita que la competencia se base en la devaluación de las condiciones de trabajo, centrándose en áreas de progreso (innovación, I+D, logística, TIC, internacionalización,..), permite –a través de cauces no conflictivos-, la participación de los trabajadores y trabajadoras en la prosperidad de las empresas, y la adaptación de las empresas a las condiciones cambiantes del mercado, habiendo demostrado una gran capacidad de reacción y coordinación macroeconómica para adaptarse al ciclo.

- Las organizaciones responsables de la negociación colectiva tenemos la obligación de preservarla: manteniendo vivos los convenios y evitando por todos los medios que decaigan, defendiendo la autonomía de lo que negociamos frente a injerencias externas, y preservando la fuerza vinculante de lo que libremente pactamos.



Empresas multiservicio

La prioridad aplicativa del convenio de empresa, promulgada por la reforma laboral de 2012, está fomentando la aparición de convenios de empresas multiservicio (muchas de ellas de gran tamaño), que operan en varios sectores y que rebajan las condiciones de los convenios sectoriales. Aunque muchos de estos convenios no están consiguiendo superar el filtro de legalidad por falta de representatividad de las partes que los subscribe, allí donde lo consiguen están provocando competencia desleal, sobre todo, con las PYMES adscritas a los convenios sectoriales.

- UGT y CCOO pensamos que hay que buscar un marco general para estas empresas, con el fin de evitar que su actividad colisione con el marco de relaciones laborales que otras empresas han pactado de manera libre y autónoma. Por ello, creemos oportuno abordar una negociación estatal que permita establecer un marco general para estas empresas, que aclare qué convenio es de aplicación, dependiendo de la naturaleza del servicio que prestan, cuál es su responsabilidad en la cadena de contratación y subcontratación, y que sirva también para reforzar la estabilidad del empleo en este tipo de empresas.
- En todo caso, CCOO y UGT reclamamos que es preciso establecer que las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de servicios correspondientes a las actividades propias de los distintos grupos profesionales definidos por sus convenios colectivos garanticen a los trabajadores y trabajadoras de estas contrataciones y subcontratas las mismas condiciones laborales, sociales y económicas previstas para ese grupo profesional en el convenio colectivo de la empresa contratante o usuaria.

Madrid, 15 de septiembre de 2016

Gonzalo Pino Bustos
SECRETARIO DE POLÍTICA SINDICAL
UGT

Ramón Griz Vitalla
SECRETARIO DE ACCIÓN SINDICAL
CCOO