

LA SUBIDA SALARIAL, A DEBATE

El valor de la negociación colectiva

Nadie puede poner en duda el compromiso de los colectivos de empresarios y de trabajadores con el interés general y esa ha sido la máxima que ha prevalecido en su devenir desde su fundación. Es lo que se espera además de organizaciones empresariales y de trabajadores en el actual escenario de incipiente recuperación económica.

Las organizaciones CEOE, Cepyme, UGT y CC OO han demostrado una vez más responsabilidad y capacidad de diálogo para alcanzar compromisos que favorezcan la recuperación económica y el empleo en España con el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que ya cuenta con un preacuerdo, alcanzado el pasado 14 de mayo.

A falta de la rúbrica definitiva de los máximos responsables de la confederación nacional y de las centrales sindicales, se reafirma la importancia de la negociación colectiva para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales.

Estamos viendo cómo en 2015 la mejora del contexto económico es ya una realidad, con la perspectiva de que la próxima anualidad suponga la consolidación de la tendencia. En paralelo, el mercado laboral ha dejado atrás el fuerte ajuste registrado en los últimos años y comienza a generar empleo a tasas significativas, aunque todavía debe aumentar su estabilidad. Aun así, persisten algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre, pero es evidente, y los datos lo confirman, que se vuelve a crear empleo.

En este escenario, el acuerdo alcanzado propone criterios en materia laboral y de contratación con el objetivo prioritario del mantenimiento y la recuperación del empleo de calidad. Cuenta, de hecho, con medidas para promocionar el empleo indefinido, favorecer la contratación de jóvenes y fomentar la formación y la cualificación profesional, además de contemplar acciones concretas para casos como los procesos de reestructuración de empresas. Junto a esto, sugiere criterios en materia de flexibilidad y ordenación del tiempo de trabajo con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

Por lo que respecta a los salarios, se proponen criterios que contribuyan de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas.

Pero para que esto sea posible, es necesario tener en cuenta la realidad económica de los sectores y de las empresas.



JOSÉ MARÍA ALBARRACÍN GIL
PRESIDENTE DE CROEM

Es lógico pensar que la mejora de la coyuntura, y por ende de la actividad empresarial, se traduzca en una alegría para los bolsillos, pero dentro de los límites que marca la prudencia. De ahí que el acuerdo fije topes del 1% para 2015 y del 1,5% para 2016.

No obstante, esta revisión al alza contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando la competitividad de las empresas, es decir, a poder mantener el empleo existente y a crear nuevo.

Es cierto que el asunto de los salarios se ha convertido en el eje central de las conversaciones mantenidas por los agentes sociales, y ha sido así que ha encontrado amplio eco en los medios de comunicación. Pero creo interesante recordar que junto a esta, hay otras materias que han sido igualmente objeto de debate y que resultan de gran importancia para las empresas y los trabajadores.

Hablo, por ejemplo, de seguridad y salud laboral, incapacidad temporal y absentismo. La creación de entornos de trabajo más saludable y más seguros es un objetivo compartido porque nuestra prioridad es la persona.

Finalmente, destaco de este tercer acuerdo que da un nuevo impulso a la negociación colectiva, no en vano fija criterios con los que abordar su renovación y resolver cuestiones fundamentales que pueden surgir durante su vigencia. Por ejemplo, la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas o la ultraactividad, es decir, la aplicación de un convenio más allá del periodo contemplado en su texto. Para este fin se dirige el refuerzo de las comisiones paritarias y los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, a través de la mediación y el arbitraje, como fórmula para solucionar las posibles discrepancias entre la empresa y los trabajadores.

Todo lo anterior supone la ratificación de los agentes sociales en su compromiso por reforzar la negociación colectiva, cuestionada tras la reforma laboral de 2012, y denota el interés de los firmantes por reflejar en los convenios los signos de recuperación económica, en la medida en que se vayan produciendo.

En estos tiempos en los que se ha negado la importancia de los agentes sociales y de su papel en la definición de políticas para la mejor gestión de las empresas y de las personas que las integran, este acuerdo cobra mayor valor. Por un lado, devuelve el protagonismo de las relaciones laborales a empresas, trabajadores y organizaciones representativas. Por otro, fomenta el diálogo y la búsqueda del consenso, que son la base de una democracia saludable.

El acuerdo propone criterios en materia laboral y de contratación con el objetivo prioritario del mantenimiento y la recuperación del empleo de calidad

Mucho más que un acuerdo de salarios

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), es mucho más que un acuerdo salarial. Aborda importantes materias que deben enriquecer los contenidos de la negociación colectiva, sin injerencias externas, en el ejercicio de la autonomía de las partes, apostando por unas relaciones laborales de mayor calidad,

que permitan compatibilizar el respeto y refuerzo de los derechos de trabajadores y trabajadoras y las necesidades de las empresas. Unos temas, con un marco de consenso, en el que no caben imposiciones unilaterales. En definitiva, una enmienda, ciertamente aún parcial, a la reforma laboral y a las políticas practicadas en los últimos años en relación con el mundo del trabajo asalariado.

Apuesta por el empleo de calidad e incluye recomendaciones para los negociadores de los convenios en múltiples materias: condiciones de trabajo, clasificación y movilidad funcional, tiempo de trabajo, renovación de convenios, estabilidad del empleo y modalidades de contratación (apostando por la contratación indefinida), procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, entre otros. Destaca la relevancia de la negociación colectiva sectorial, y la necesidad de potenciar comisiones paritarias y mecanismos de solución autónoma de conflictos, como medios idóneos para resolver discrepancias entre los negociadores, frente a la apuesta por aumentar la unilateralidad del poder de dirección empresarial a la que han recurrido distintas reformas laborales, con especial intensidad la última de 2012.

Aclarado esto, los medios de comunicación y la sociedad en general han centrado su primera atención en los contenidos salariales. Una materia especialmente sensible en la Región de Murcia, en la que entre 2011 y 2014 el salario medio por trabajador ha perdido en términos reales 5,3 puntos de poder adquisitivo; sin olvidar la brecha salarial existente en relación a la media nacional, actualmente también de 10 puntos.

En materia salarial, el III AENC establecerá varias indicaciones. La primera es que durante su vigencia las rentas salariales deben recuperar poder adquisitivo. Y esto debe ocurrir por las dos vías que lo hacen posible: la creación de empleo y el incremento salarial en términos reales. Para esto último se establecen recomendaciones de alcance: el 1% en 2015, y el 1,5% en 2016, como cifras de referencia del incremento salarial, en un periodo de inflación baja (en estos momentos negativa, -0,6%), lo que facilita retomar el camino del crecimiento real de los salarios y que la retribución de los trabajadores recupere terreno en el repar-



ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ
SECRETARIO GENERAL DE LA UGT REGIÓN DE MURCIA



CARLOS BRAVO FERNÁNDEZ
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN GESTORA DE CC OO REGIÓN DE MURCIA

to de la riqueza nacional. Es sencillo apreciar, pese a lo que se dice en ocasiones, que estas referencias salariales para los negociadores de los convenios suponen una enmienda a las políticas impulsadas por el Gobierno. Basta comparar estas referencias con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional para 2015 en un 0,5%; el incremento

de las pensiones en un 0,25% o la revisión salarial impuesta unilateralmente por el Gobierno y la mayoría parlamentaria que lo sustenta para los empleados públicos, el 0%.

En segundo lugar y, sin perjuicio de las directrices mencionadas, establecidas para 2015 y 2016 (2017 será determinado más adelante), el III AENC recogerá, tal y como demandábamos las organizaciones sindicales, que los incrementos salariales se adaptarán a las circunstancias de cada ámbito, empresa o sector, dentro de los márgenes que permita la evolución del empleo y el incremento de la productividad medida como se determine en cada convenio colectivo. Traduciendo, la referencia del 1% o 1,5% podrá adaptarse a la realidad de cada ámbito, priorizando el mantenimiento del empleo cuando sea preciso y superando esas cifras cuando la situación económica de la empresa o sector lo permita.

Finalmente, no es un asunto menor, el acuerdo incluye una cláusula de revisión salarial que operará conjuntamente sobre 2015 y 2016, garantizando un incremento referenciado sobre la evolución de los precios, si la suma de incremento de estos en ambos años supera el 2,5%. Es decir, se refuerza la importancia de la existencia de las cláusulas de revisión y su carácter de garantía de incremento salarial.

En resumen, un acuerdo que pone en valor el papel de las organizaciones sindicales

y empresariales en la determinación pactada de las condiciones del mercado de trabajo, y que debe contribuir a reactivar la economía de forma más justa. En 2014, por fin, aumentó la demanda interna, pero lo hizo, en buena medida, a costa del ahorro de las familias. La aportación del nuevo empleo con elevadas dosis de precariedad, fue limitada. Con este acuerdo y el papel que juega la negociación colectiva, el incremento de rentas salariales potenciará esa demanda interna de bienes y servicios, ayudará a reactivar la economía y, con ello, la cantidad y calidad del empleo (hasta la fecha, en 2015, el incremento salarial medio pactado es el 0,7%, positivo pero inferior aún a las indicaciones del acuerdo).

No es una receta mágica, pero sí un paso claro en la buena dirección, bien distinta de la que ha seguido hasta ahora la política económica que se ha aplicado durante la crisis.

Las rentas del trabajo deben recuperar su poder adquisitivo durante la vigencia del acuerdo