

ALGO MÁS QUE UN ACUERDO PARA RECUPERAR RENTAS SALARIALES

Antonio Jiménez Sánchez, Secretario general de UGT de la Región de Murcia

Carlos Bravo Fernández, Presidente de la Comisión Gestora de CCOO de la Región de Murcia

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 reparto 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.