

A importancia do AENC

Xesús Castro

Secretario de Acc. Sindical de CCOO
Equipo de redacción

Parece que as negociacións para o asinamento do terceiro Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva están atoadas. Coma en anteriores ocasións, o punto máis conflictivo está na cuestión salarial.

Ante a postura de bloqueo da patronal, quero falar da importancia de chegar a un acordo que, como di o seu nome, trata do emprego e da negociación colectiva. No que atinxe ao primeiro bloque, o acordo é necesario porque cómpre adaptar os salarios á realidade da economía española, aínda que só sexa por simple xustiza social. Pero ademais, porque o acordo acomete cuestións como a contratación, o emprego da mocidade, a igualdade de xénero, a seguridade e a saúde no traballo, os mecanismos de flexibilidade interna negociada, a clasificación profesional e a

movilidade funcional ou a ordenación do tempo de traballo, entre outros aspectos.

Todos eles son temas importantes. Moi importantes. Centrareime agora na negociación colectiva –sobre todo na súa estrutura–, o outro elemento que dá nome ao acordo.

A postura de CCOO nas negociacións é clara: defensa do convenio sectorial. Queremos que este sexa o marco que determine as condicións de traba-

llo, a estrutura e distribución das materias de negociación colectiva entre os ámbitos estatal, autonómico ou provincial, co que se evitaría a concorrencia entre convenios.

Queremos, tamén, a potenciación dos acordos parciais durante o proceso de negociación para a renovación dun convenio, así como o compromiso das partes para establecer un procedemento áxil e seguro. Outro dos nosos ob-

xectivos é o reforzamento das comisións paritarias, incluíndo nas súas funcións a intervención nos casos de non aplicación dos convenios.

Após a sentenza que se comentou no anterior número do GALICIA SINDICAL, atopámonos con problemas de desequilibrio dentro dunha mesma empresa, unha vez perdida a ultraactividade do convenio, se non existe un de ámbito superior. Para estes casos, o AENC formula unha solución, evitando, pois, o baleiro de cobertura.

Do punto de vista xurídico, a cuestión non está totalmente resolta. Por exemplo, o Tribunal Superior de Xustiza de Navarra emitiu unha sentenza o pasado 28 de xaneiro segundo a cal non se poden aplicar os termos da resolución xudicial antedita. O problema, lonxe de solucionarse, tórnase máis complexo, por iso é importante todo acordo que potencie unha negociación colectiva que se deteriora, desacelera e individualiza de máis en máis.

Como se pode ver, os motivos para asinalo e defendelo abundan. Por iso, á espera de que se asine ou non, polo menos debemos ter clara a súa necesidade.



Fotografía de arquivo dunha concentración en Santiago de Compostela

→ Nas empresas, mozas e mozos son os que cobran menos, pero os baixos salarios afectan tamén á xente con antigüidade. Aínda que é certo que o 52% do decil 1 leva menos de dous anos no seu posto de traballo, tamén o é que o 27% leva máis de cinco.

Os servizos de baixo valor engadido concentran os salarios baixos: o 62% do colectivo de menor nivel salarial son persoas que traballan como empregadas nos fogares, na hostalaría, no comercio e nos servizos auxiliares a empresas.

Os soldos máis baixos están case todos no sector privado,

que absorbe o 96% das persoas que conforman o decil 1; tan só o 4% traballa no sector público. Ademais, canto máis pequena é a empresa, máis traballadores e traballadoras con baixos salarios hai: o 63% do decil 1 traballa en empresas con menos de dez traballadores ou traballadoras.

Esta situación de pobreza laboral e de desigualdade é inaceptable nunha sociedade democrática digna dese nome. Por iso, loitar contra a marxinación de varios millóns de traballadores e traballadoras pobres é unha das prioridades do movemento sindical. Porque esta discriminación inso-

portable soluciónase cunha política salarial máis xusta. En concreto, CCOO propón unha mellora sensible e sostida dos salarios en termos reais, que é indispensable para dar consistencia á recuperación económica; dentro desta proposta para todos os salarios, hai que actuar con medidas específicas nos salarios máis baixos.

En primeiro lugar, cómpre elevar o salario mínimo interprofesional ata 800 euros mensuais en dous ou tres anos, co que se recuperaría a súa perda de poder adquisitivo para converterse nun dique de contención contra os

salarios de pobreza. En segundo lugar, establecer salarios mínimos de sector máis altos nas ramas de actividade con máis pobreza laboral. En terceiro lugar, e ligado ao punto anterior, os incrementos salariais nestas actividades teñen que estar por encima da media. Por último, pero se cadra o máis importante, cómpre derrogar gran parte da normativa legal da contratación a tempo parcial que converteu esta figura nun contrato a demanda, sen dereitos e, por tanto, non desexado pola maioría das persoas, que o sofren só porque non teñen outra alternativa.