

La Comisión de Relaciones Laborales de la CEV valora el IV AENC: “un acuerdo ajustado al contexto económico”

La Comisión de Relaciones Laborales de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), presidida por Carmen Pleite, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, analizó el acuerdo alcanzado por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y sindicales UGT y CCOO para el empleo y la negociación colectiva 2018-2020 (IV AENC). También contó con la participación del Director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña.

En opinión de los miembros de la CRL, el IV AENC es un acuerdo ajustado al contexto económico. La recuperación económica se consolida y es momento de que esta mejora tenga su reflejo en un incremento salarial de los trabajadores de manera que el crecimiento económico que confirman las magnitudes macro se traslade a la economía real y, de manera más específica, al colectivo de trabajadores con salarios más bajos, tal y como ha defendido la CEV en los últimos meses.

De este modo, las recomendaciones salariales que se llevarán a las mesas de negociación se concretarán en incrementos de en torno a un 2% de parte fija y de una parte variable del 1% ligada a conceptos como la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros. Todo ello adaptándose a las especificidades y realidad de cada ámbito de negociación (sector/empresa).

Estos incrementos salariales contribuirán también a la mejora de la economía, reactivarán el consumo e incrementarán la recaudación en la Seguridad Social y otros tributos. Se considera, en definitiva, que un acuerdo de estas características traslada a la sociedad y los mercados un mensaje de estabilidad y confianza en la economía española.

Asimismo, el preacuerdo contiene otros aspectos positivos para el sistema de negociación colectiva como la renovación y actualización de los contenidos de los convenios y la apuesta por los procesos negociadores con la utilización, en su caso, de los sistemas de mediación y arbitraje existentes para su desbloqueo.

También mantiene vigente lo dispuesto en el III AENC en materia de flexibilidad interna en la empresa a través de instrumentos negociados de adaptación al cambio dirigidos a establecer sistemas de clasificación profesional que fomenten la movilidad funcional, a promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo a través de la distribución irregular de la jornada y a establecer estructuras salariales que favorezcan la competitividad de las empresas mediante la sustitución de conceptos retributivos obsoletos e improductivos (como la antigüedad) por otros vinculados a la productividad, el absentismo o los resultados de la empresa.

La CRL también ha debatido sobre la actividad parlamentaria actual en relación a aquellas proposiciones de ley que afectan directamente a las empresas y los trabajadores como son una serie de propuestas legislativas en materia de igualdad, externalización de actividades y jornada.

La CRL espera que, tras la reunión de esta semana entre el Presidente del Gobierno de la Nación y los máximos responsables de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, surja un espacio de diálogo social que permita alcanzar consensos sobre estas materias.