



## **ARGUMENTARIO SOBRE LAS NEGOCIACIONES PARA EL IV ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC)**

### **Principales elementos de la negociación:**

#### **Aumentan los salarios y se redistribuye riqueza**

- Una subida en el entorno del 2% más 1% adicional que estará relacionado con la productividad, resultados de empresa, etc.

#### **Ningún salario por debajo de los 1.000 euros en 2020**

- Consecución progresiva hasta 2020 de un salario mínimo de 1000 euros por convenio.

#### **El convenio seguirá vigente durante la negociación para su renovación**

- Mantenimiento de las condiciones pactadas en convenio, durante el período que ocupe la negociación de su renovación.

#### **Mayor Flexibilidad de jornada**

- Flexibilización de la ordenación del trabajo y creación de bolsa de horas de libre disposición para el trabajador/a al objeto de compatibilizar la vida laboral y personal, sin menoscabo de otros derechos.

#### **Compromiso de apertura de negociación tripartita para mejorar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores a través de:**

1. Modificar la regulación de la subcontratación (art.42 ET)
2. Recuperar las condiciones originales del contrato relevo.
3. Regulación de una nueva prestación de Seguridad Social (Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE))
4. Modificación del sistema de Formación para el empleo.



## Planteamiento de negociación

- 1. TRES AÑOS DE VIGENCIA.** Las organizaciones sindicales de UGT y CCOO, y las organizaciones patronales CEOE y CEPYME, estamos negociando un acuerdo para poder renovar el acuerdo interconfederal para el empleo y la negociación colectiva, que tendría una duración de tres años; 2018, 2019 y 2020.
- 2. CARÁCTER OBLIGACIONAL** Como en años anteriores, el objetivo del posible acuerdo tiene carácter obligacional para las partes firmantes (no son recomendaciones, son compromisos) es, con carácter prioritario, favorecer una mejor distribución de la riqueza en nuestro a través de la revalorización de los salarios, especialmente los más bajos.
- 3. LOS SALARIOS SALEN DE LA CRISIS.** La economía española está inmersa en un ciclo de crecimiento económico que ha entrado ya en su quinto año consecutivo. Las empresas están obteniendo beneficios récord, y las variables macroeconómicas del Estado están en el camino de cumplir los objetivos marcados por la UE. El único factor que sigue inmerso en la crisis son los salarios.
  - En 2017 los salarios reales de los trabajadores se redujeron 1,9 puntos porcentuales. Según datos del INE, el salario más frecuente en España en 2016 fue de 16.497,40 euros/año.
  - Casi la mitad de los asalariados y asalariadas españoles cobra menos de 1.400 euros mensuales. Los salarios están prácticamente congelados: subieron un 0,7% en 2014, 1,1% en 2015, 0,2% en 2016).
- 4. CRECEN LOS SALARIOS.** Las medidas pactadas en el AENC suponen afrontar el gran problema pendiente de la recuperación económica española, que son los salarios. Por eso hemos acordado la siguiente fórmula:
  - Una subida fija en torno al 2%
  - Más una parte variable del 1% (que se determinará en cada convenio en función de la productividad o los resultados económicos, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes).
  - Cláusula de revisión salarial (que tendrá en cuenta la previsión de precios, los salarios, la inflación real, la mejora del poder de compra pactada, y los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores).
- 5. MEJORAR LAS RENTAS BAJAS. ALCANZAR LOS 14.000 EUROS ANUALES EN 2020.** Estos criterios salariales estarán en vigor para los procesos de negociación colectiva de los años 2018, 2019 y 2020,



en los que –además– se trabajará en establecer un escenario de aumento progresivo de los salarios mínimos de convenio en cada uno de los años de vigencia, en el objetivo de alcanzar los 14.000 euros anuales.

- 6. FLEXIBILIDAD EN LA ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO.** Los acuerdos incluyen, asimismo, un compromiso firme para la mejora de las condiciones laborales vía ordenación del tiempo de trabajo. En este sentido, se fija que los convenios colectivos introduzcan medidas de flexibilidad como el establecimiento de franjas horarias para la entrada y salida de la jornada laboral, y la creación de una bolsa de horas de la que puedan disponer libremente los trabajadores a lo largo del año (como medida independiente, sin afectación de los derechos que tengan reconocidos los trabajadores por cualquier circunstancia).
- 7. TRANSICIÓN LABORAL JUSTA EN EL PROCESO DE DIGITALIZACIÓN** El desarrollo de la digitalización, y su afectación cada vez a un mayor número de sectores y actividades, también ha sido contemplado en la negociación estableciendo el compromiso de las partes para que estos procesos se realicen conforme a un plan estratégico negociado para una transición laboral justa, en el que se dé primacía a los trabajadores y trabajadoras, en el que se incluyan compromisos para la protección de sus derechos y recursos para su formación.
- 8. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES SIEMPRE ESTARÁN PROTEGIDOS.** Se apuesta por la estabilidad de los marcos laborales, razón por la que la vigencia del IV AENC se extendería a tres años, y por la que los firmantes se comprometen a mantener la ultraactividad de los convenios durante todo el proceso de negociación y renovación de los mismos.
- 9. DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.** UGT ha planteado, durante el largo proceso de negociación con las organizaciones patronales, mejorar mediante el acuerdo bipartito algunos de los aspectos más lesivos para los trabajadores y trabajadoras impuestos por las últimas reformas laborales. Finalmente, y ante la apertura de un nuevo escenario político, las partes tomamos la decisión de trasladar al Diálogo Social con el Gobierno la negociación de cuatro cuestiones que consideramos fundamentales:
  - Reforma del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, sobre contratación y subcontratación de obras y servicios.
  - La regulación de una nueva prestación de la Seguridad Social por el mantenimiento del empleo. (ERTE)
  - La modificación del Sistema de Formación para el empleo (es decir, de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre)
  - Y la recuperación de las condiciones originales del contrato de relevo, que permitiría simultanear el rejuvenecimiento de las plantillas y la creación de empleo de calidad para trabajadores y trabajadoras jóvenes.