

“Sin mejores salarios no saldremos de la crisis”

Apostando fundamentalmente por políticas económicas que permitan reactivar el crecimiento económico y crear empleo de calidad, Cándido Méndez confía en que 2016 será el año del acuerdo marco entre sindicatos y patronal. En la siguiente entrevista, el Secretario General de UGT conversa con **Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters**, acerca de los retos ineludibles que deberán abordarse con el fin de asegurar la estabilidad del mercado de trabajo en nuestro país.



De izda. a dcha., Alfonso Jiménez, Cándido Méndez, Fernando Campos, director comercial de Cigna, y Toni Ferrer, secretario de Acción Sindical de UGT, momentos antes de dar comienzo el Observatorio Colón.

CÁNDIDO MÉNDEZ
SECRETARIO GENERAL DE UGT

¿Cómo definiría hoy, desde su postura sindical, el mejor escenario posible para los trabajadores?

Necesitan lo mismo que las empresas y que el conjunto de la economía: que crezca la demanda y la actividad, porque solo así se creará empleo y será más fácil que mejoren sus salarios y sus condiciones laborales. Ello requiere de empresas competitivas y eficientes, bien gestionadas, pero también de políticas públicas que impulsen un crecimiento sostenible

y de un marco laboral equilibrado que conjugue las necesidades de las compañías con garantías y derechos adecuados para los trabajadores. Todo esto es perfectamente posible, pero en los últimos años se ha hecho lo contrario. Por eso hay que cambiar el paso y aplicar políticas económicas que reactiven el crecimiento, fomentar la inversión productiva y la exportación, aumentar la calidad del empleo y mejorar los salarios. Ese es el camino.

¿Deberían “asociarse” los niveles salariales con la evolución del empleo y los precios?

Los salarios son, de un lado, costes para las empresas, y de otro, el ingreso fundamental de millones de hogares. Por eso su evolución debe ser coherente con ambos papeles, algo que es perfectamente posible. Los sindicatos venimos defendiendo desde hace muchos años que los salarios se relacionen con la productividad, porque tiene todo el sentido económico que las retribuciones de los trabajadores crezcan más o menos en función de cómo va la actividad productiva y el empleo. Y eso es compatible con que aumenten más que los precios, que ganen poder de compra. Todo esto debe concretarse en la negociación colectiva, en los sectores y empresas, según su situación concreta. Ahora, la coyuntura económica general exige que aumente la demanda interna para que lo hagan la producción y el empleo. Y para ello es imprescindible que crezcan los salarios. Sin mejores salarios no saldremos de la crisis.

Los problemas de nuestro mercado laboral, ¿deben solucionarse en España o sería necesario un cambio estratégico de las políticas europeas?

Son cuestiones complementarias. Hay que cambiar las políticas europeas para que pongan en el centro el crecimiento económico y la creación de empleo de calidad. Algunas ins-

tituciones europeas están obsesionadas con el ajuste y con desregular los mercados de trabajo, pero se muestran incapaces de coordinar e impulsar una política que saque a la economía europea de la atonía y del riesgo de deflación, que es lo primero que hay que hacer para crear empleo. Y simultáneamente, en el plano nacional, hay que acometer las reformas necesarias para caminar en esa misma dirección. La Reforma Laboral que impuso en 2012 el gobierno del PP ha tenido unos resultados desastrosos para nuestro mercado laboral, facilitando los despidos, aumentando terriblemente la precariedad del empleo y desmantelando la negociación colectiva. Ha agravado todos los problemas que existían en nuestro mercado de trabajo y ha creado otros nuevos. En consecuencia, lo primero que hay que hacer es revertir esa reforma laboral tan dañina.

¿Cómo aunar una mejora de la calidad laboral con una considerable reducción de la tasa de desempleo?

Sin duda, reducir el desempleo en España es prioritario; pero eso no significa que haya que crear malos empleos, aunque muchos se empeñen en que sea así. Es justo al contrario, hay que generar empleos de calidad, porque esos son los más duraderos y los que más riqueza crean. Una de las causas de que España destruya siempre tanto empleo en épocas de crisis y que la rotación sea siempre tan elevada es precisamente que tenemos mucho empleo de mala calidad, poco productivo

“**Hay que cambiar las políticas europeas para que pongan en el centro el crecimiento económico y la creación de empleo de calidad**”



Es crucial que las estrategias de Recursos Humanos apoyen el desarrollo económico a medio y largo plazo”

y, en consecuencia, fácilmente prescindible o sustituible. Esta es una penosa característica de nuestro país que viene dada por un modelo productivo muy centrado en actividades y ocupaciones de bajo valor añadido y por un marco laboral que tiene suficientes garantías sobre el papel, pero que no se cumplen. El nivel de fraude en la contratación es muy elevado, y se usan habitualmente contratos temporales para cubrir puestos que son permanentes, estructurales en la empresa. Por tanto, es preciso aunar cuatro líneas de actuación: aplicar una política económica que ayude al crecimiento de la actividad, que es lo que genera empleo; impulsar un paulatino cambio de modelo productivo para aumentar el peso de la industria y de los servicios más avanzados; aplicar un plan de choque para aumentar la empleabilidad de los más de tres millones de parados de larga duración; y construir un sistema de relaciones laborales que apueste por la estabilidad y el empleo con derechos, y que persiga y castigue el fraude con decisión. Solo así generaremos empleo suficiente y este será duradero y productivo.

¿Se producirá en el corto plazo el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que vienen negociando desde hace varios meses?

Ya existe un preacuerdo que debe ser ahora ratificado por los órganos decisorios de las cuatro organi-

zaciones firmantes. Ha sido muy difícil lograrlo, porque sindicatos y patronales manteníamos posiciones muy distantes en algunas cuestiones esenciales. Es un Acuerdo para y por el empleo y la negociación colectiva, y refleja un cambio de paso respecto del acuerdo anterior, que era específico para una etapa de fuerte recesión y destrucción de empleo. El objetivo de este es apuntalar la salida de la crisis. Por eso aporta criterios consensuados en muchas materias básicas de las relaciones laborales y recoge una política salarial que garantiza que los salarios crezcan por encima de los precios, que es esencial para que “tire” el consumo del país, y con él, el empleo. Creo que es un Acuerdo muy importante, que debe facilitar las negociaciones y otorgar confianza en nuestra economía.

¿Qué garantizaría prorrogar la ultraactividad de los convenios colectivos, eliminada en la última Reforma Laboral?

La ultraactividad es un elemento básico para el desarrollo de la negociación colectiva. El cambio de su regulación ha provocado numerosos y graves problemas, tensiones y conflictos en las empresas. Era algo absolutamente innecesario y muy dañino que ha dejado a millones de trabajadores al borde de la desprotección laboral. Además, ha generado una enorme inseguridad jurídica, que no beneficia ni a trabajadores ni a empresas. Este destrozo no se ha resuelto completamente por los Tribunales. Por eso sindicatos y patronales suscribimos en mayo de 2013 un Acuerdo sobre esta materia intentando ofrecer salidas consensuadas a partir de la autonomía colectiva en nuestras relaciones laborales. En todo caso, la solución definitiva a este problema provocado por la Reforma es la retirada de la misma.

¿Hacia dónde cree que caminarán los sindicatos en el futuro? ¿Será necesario modificar las fórmulas sindicales ante las nuevas generaciones laborales como los “millennials”?

Los sindicatos hacemos autocrítica e intentamos renovarnos continuamente, al menos UGT. Aunque es cierto que muchas veces la realidad muta de manera más rápida, y que vamos a remolque; pero eso sucede en todas las instituciones y organizaciones, no solo en los sindicatos. Debemos mejorar la transparencia de nuestra actuación, evaluar mejor nuestras políticas y abrir más el sindicato. Y debemos dar una mejor respuesta a las demandas de trabajadores que tienen especificidades notorias, como los jóvenes, los trabajadores inmigrantes o trabajadores “en precario” en general. Y también integrar mejor las reivindicaciones de aquellos que desempeñan sus funciones a través de nuevas fórmulas contractuales: teletrabajo, autónomos, empresas de multiservicios... En definitiva, tenemos que ser imaginativos para aglutinar los intereses de todos. Ese es el reto que, por otro lado, no es nuevo, sino que ha sido una constante en la historia sindical, y por eso estoy convencido de que sabremos adaptarnos para seguir siendo el principal garante de la defensa de los derechos de los trabajadores.

¿Qué papel deben jugar los gestores de RRHH dentro de las organizaciones en el actual mercado de trabajo?

Es muy importante, porque muchas veces son los que dirigen *de facto* las políticas laborales de las empresas. Es crucial que las estrategias de Recursos Humanos sean coherentes con estrategias competitivas y productivas sostenibles, y que apoyen el desarrollo económico a medio y largo plazo. La salida de la crisis pasa por un reforzamiento del capital humano como motor de avance de las empresas y del conjunto del país. España ha adolecido en la anterior etapa expansiva de una visión demasiado cortoplacista de la empresa, con una economía que ha primado la obtención de beneficios rápidos, desatendiendo la calidad del empleo y de las relaciones laborales. Esa visión miope y empujadora de la empresa y de la economía ha condicionado la política de recursos humanos, primando la rotación, la precariedad, el recorte salarial y la imposición frente a la negociación. Eso ni es eficiente ni es justo. Los gestores son cruciales para impulsar otra política laboral, la que requiere una economía más avanzada, con más estabilidad, más diálogo y más participación de los trabajadores.



El pasado 7 de mayo y bajo el título “Las medidas para el empleo que necesita España”, PeopleMatters, con la colaboración de Cigna, celebró en el Casino de Madrid una nueva edición del Observatorio Colón. En esta ocasión, el invitado de honor fue Cándido Méndez, Secretario General de UGT, quien realizó un exhaustivo análisis de las circunstancias económicas, sociales y políticas actuales y abogó por un cambio estratégico a nivel europeo, impulsando políticas que favorezcan el crecimiento para así reducir lo antes posible las altas tasas de paro.