



INTERVENCIÓN DE JESÚS SANTOS, SECRETARIO GENERAL DE LA UGT DE NAVARRA, EN LA RUEDA DE PRENSA SOBRE EL IMPACTO DE SEIS AÑOS DE REFORMA LABORAL EN EL EMPLEO DE NAVARRA

La conclusión que la UGT saca de este detallado informe sobre los efectos perversos que la reforma laboral de 2012 ha tenido en estos seis años de aplicación es inquietante:

Estamos repitiendo el patrón de crecimiento y creación de empleo de etapas anteriores que, como sabemos, acabaron muy mal.

Se crea mucho empleo, de pésima calidad y sin ninguna estabilidad en etapas de crecimiento y cuando llegan las dificultades se destruye en cantidades también masivas, como ocurrió entre 2008 y 2013.

Por tanto, podemos afirmar con preocupación que la recuperación económica y de empleo a la que estamos asistiendo tiene los pies de barro y está convirtiendo en estructurales dos situaciones incompatibles con un crecimiento sostenible y justo: la precariedad laboral y la desigualdad económica.

Porque se sigue sustituyendo con empleo temporal el empleo fijo destruido durante la crisis.

Con contratos de muy corta duración, que impiden acumular periodos para generar prestaciones por desempleo o, si se generan, son y muy escasos.

Empleo que tiene una tasa insoportable de parcialidad involuntaria.

Empleo que está generando nuevas formas de precariedad, faltos autónomos y economía de plataformas que están erosionando o eliminando muchos derechos laborales.

Los cambios normativos, como la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, han hecho aflorar una de las formas más salvajes y devastadoras de precariedad, como son las externalizaciones a través de empresas multiservicios.

Y todo ello, excluyendo además a las mujeres y marginando a los jóvenes.

Como consecuencia de todo esto, tenemos un gravísimo problema de falta de calidad y productividad en el empleo que, si no somos capaces de resolver, estrangulará nuestra capacidad de generación de riqueza y de un reparto más justo por la vía mejores salarios y mayor estabilidad laboral, condenándonos a un empobrecimiento progresivo que hipotecará el bienestar de las próximas generaciones.

Para hacer frente a esta situación, la UGT está actuando en dos planos diferentes:

En el plano de la acción sindical, buscando un nuevo Acuerdo Intersectorial entre patronal y sindicatos que impulse y dinamice la negociación colectiva como instrumento de mejora de las condiciones de trabajo.

Y en el plano institucional, intentando negociar y acordar con el Gobierno de Navarra un plan de empleo dirigido a corregir al mayo déficit que tiene nuestro mercado de trabajo, que, como pone de manifiesto este informe, es la bajísima calidad y estabilidad del empleo que se está creando.

Como se sabe, en ausencia de un nuevo Acuerdo nacional sobre empleo y negociación colectiva, la organización empresarial CEN y los sindicatos mayoritarios de Navarra, UGT y CCOO, estamos inmersos en las negociaciones para la consecución de un Acuerdo Intersectorial.

Un acuerdo que, en opinión de la UGT, debe servir para dar cobertura a una negociación colectiva en el marco de nuestra Comunidad, que permita mejorar las condiciones de trabajo y recuperar el poder adquisitivo perdido por las trabajadoras y los trabajadores, en un momento en el que los beneficios empresariales se han situado ya en los niveles previos a la crisis.

En segundo lugar, la UGT pretende que este acuerdo contribuya a recuperar los niveles de estabilidad en el empleo perdidos durante estos últimos diez años, devolviendo a la contratación indefinida la centralidad que no debió perder, vigilando el cumplimiento de las diferentes modalidades de contratación y causalizando la contratación temporal.

Un tercer objetivo de nuestro sindicato es garantizar a través de este acuerdo que todos los trabajadores y trabajadoras de Navarra estén cubiertos por un convenio sectorial, asumiendo las partes el compromiso de priorizar el convenio sectorial sobre el de empresa y de respetar el suelo salarial establecido en los convenios sectoriales, evitando el papel devaluador que están jugando los convenios de empresa, especialmente los de las empresas multiservicios.

Así mismo, queremos causalizar los descuelgues de convenio y extinciones o modificación de condiciones de trabajo, estableciendo la necesidad de que las medidas que adopten las empresas sean proporcionales y estén justificadas.

También estamos defendiendo la necesidad de acordar fórmulas de flexibilidad interna en las empresas con dificultades frente a despedidos, con garantías de estabilidad en el empleo, así como compromisos para que los convenios no pierdan su vigencia y medidas para reforzar la salud laboral y la seguridad, así como para combatir las desigualdades.

Estos son los compromisos que queremos ver reflejados en ese Acuerdo Intersectorial que Navarra y sus trabajadores y trabajadoras necesitan con urgencia.

Por lo que se refiere al Plan de Empleo, a estas alturas de la legislatura resulta incomprensible que no esté aprobado y en vigor, cuando se trata de un acuerdo parlamentario de hace más de dos años.

Durante todo este tiempo, la UGT ha realizado propuestas en el marco del Acuerdo de Políticas Activas de Empleo, encaminadas a favorecer la creación de empleo, mejorar la empleabilidad,

la formación y las capacidades de las personas y a favorecer la inserción en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades.

Hemos planteado alternativas al paro de larga duración, mediante un plan de orientación y ayudas específicas para mayores de 55 años.

Hemos elaborado un plan de recuperación del empleo juvenil, proponiendo recuperar el contrato de relevo a través de nuevas fórmulas que permitan la sustitución de trabajadores en edad avanzada por jóvenes desempleados, garantizando una transición no traumática y de un programa de retorno de jóvenes que han emigrado por falta de oportunidades laborales.

Hemos propuesto medidas para combatir las cinco brechas de género de nuestro mercado laboral que discriminan a las mujeres en materia de empleo, paro, conciliación, salarios y jubilación.

Hemos desarrollado todo tipo de iniciativas para combatir la externalización y subcontratación a través de empresas multiservicios.

Hemos presentado una batería de medidas en el ámbito del empleo doméstico para dignificar y reconocer la profesión de ciudadora informal.

Y hemos propuesto la implantación de un sello de calidad del empleo turístico, incorporada al Plan estratégico de turismo de Navarra, para reconocer a los hoteles comprometidos con el empleo de calidad mediante una acreditación que garantice unas condiciones laborales dignas a las camareras de pisos.

Y finalmente, hemos hecho aportaciones sustanciales a la Ley de contratos públicos, para que sea un instrumento de reforzamiento de la calidad del empleo y no, como hasta ahora, de precarización inducida por la propia Administración.

Las propuestas ya están encima de la mesa. Es momento de tomar de decisiones. Es momento de que el Gobierno decida si quiere tirar para adelante y alcanzar un acuerdo con quienes estamos dispuestos a negociar y a acordar el plan, si los contenidos van en la dirección que hemos señalado, o se pliega al chantaje de quienes prefieren que no haya plan de empleo a que éste se acuerde en el Consejo de Diálogo Social, al que se les ha invitado a incorporarse y del que han decidido, una vez más, autoexcluirse.

Estamos hablando de decidir entre los intereses generales de Navarra y los intereses particulares de determinadas organizaciones.

Para la UGT, el posicionamiento ante este dilema es claro. Esperamos que el Gobierno se posicione con la misma claridad y Navarra tenga antes del otoño el plan de empleo que necesita.