

ENCUENTROS

PROFESIONALES

Pepe Álvarez, secretario general de UGT

«Tenemos el reto de trasladar a la opinión pública cómo los profesionales han de ser respetados en su labor profesional»

Elisa G. McCausland

Comenzamos esta entrevista preguntándote por la filosofía del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), firmado el pasado 5 de julio, y futura Mesa de Diálogo Social, y por cómo habéis afrontado el proceso desde la Unión General de Trabajadores (UGT).

El Acuerdo tiene dos elementos fundamentales; por un lado, los salarios, para los que hemos primado una subida lineal para todos los convenios de mil euros de salario mínimo para 2020, lo que implica que va a haber mucha gente a la que van a subirle hasta un 25% el sueldo de aquí a que comience el año 2020, lo que nos parece un aumento extraordinariamente positivo, porque es donde está la mayoría de la gente que ha tenido una rebaja de los salarios durante la crisis: jóvenes, mujeres, parados de larga duración. Podría decirse que hemos ido a un aumento lineal en consonancia con la propia situación económica del país. Por otro lado, hay una segunda cuestión que tendría que ver con las reformas, que necesitan cambios legislativos, y ahí, en la negociación tripartita, organizaremos grupos de trabajo y configuraremos las materias de tal manera que en el mes de septiembre podamos ver conclusiones de cara a modificaciones de carácter legislativo.

En el marco de la AENC, se han llevado a cabo una serie de recomendaciones para el nuevo Gobierno. Entre ellas, destacar la que hace referencia al Artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, referida a la subcontratación de obras y servicios.

El Artículo 42 es una de las piedras angulares de la política del Gobierno de Mariano Rajoy, responsable de la destrucción de un elevado porcentaje del empleo de calidad de este país. Se trata de recuperar la razón social, la razón de trabajo de una actividad empresarial. Tiene poco sentido que, como ocurría en nuestro país, haya algunos establecimientos hoteleros que dentro de su razón como empresa no contemple el cuidado de las habitaciones que realizan las camareras de piso, por ejemplo. Es en este sentido en el que queremos definir cuáles son las cuestiones que corresponden a la actividad de una empresa, y a mí me parece que con ello habremos acabado con una parte muy importante de la degradación de las relaciones laborales que se han producido en nuestro país en los últimos años.

Otro de los temas clave es la cuestión de igualdad

salarial entre hombres y mujeres, desde luego, pero sin dejar de lado, a su vez, la igualdad social, por ejemplo, todo lo que respecta a los permisos de paternidad/maternidad intransferibles. ¿Cuál es la propuesta de UGT en el ámbito de igualdad? ¿Ves plausible una política sólida al respecto?

Tengo la sensación de que va a ser muy difícil cerrar un acuerdo con la patronal en materia de igualdad. La postura de las organizaciones sindicales tiene mucho que ver con el clamor que existe en estos momentos en la sociedad. La igualdad real es una exigencia en el mundo del trabajo, pero también lo es en la vida cotidiana; tengo la sensación de que, con la patronal, eso no va a ser fácil. De hecho, si en el anterior Acuerdo no cerramos este tema fue porque existen dificultades. Nosotros queremos llegar a consensos con la patronal, pero, al mismo tiempo, queremos aprovechar el nuevo Gobierno, la nueva mayoría que hay en el Parlamento y la nueva mayoría que se manifiesta en el ámbito social para concretar en una nueva Ley de Igualdad todas estas demandas. Mientras llega, es evidente que en el ámbito de la empresa la brecha salarial, que es mucho más que una diferencia salarial entre un hombre y una mujer en el mismo puesto de trabajo, y que persiste, es un capítulo a abordar y desarrollar. Por otro lado, tenemos el tema del permiso de paternidad, de obligado uso por parte del padre, es una cuestión que, aunque haya opiniones contrarias, está llamado a ser uno de los elementos fundamentales de la lucha por la igualdad en nuestro país. No solo porque es justo, sino porque, desde mi punto de vista, creo que a los hombres nos introduce en una nueva cultura que nos va a mostrar hasta qué punto nos perdemos cosas importantes de nuestra vida no atendiendo la parte que nos corresponde en el ámbito familiar. Puede verse como un trabajo más, aunque creo que hemos de enfocarlo como una parte más de nuestra realización personal; ha de formar parte de un deseo de la vida.

Esta cuestión está íntimamente relacionada con la concepción misma de la corresponsabilidad y, desde luego, con los horarios laborales, y con ello no nos referimos solamente a quienes tienen responsabilidades familiares.

Es cierto que a la UGT le hubiera gustado que esta cuestión se hubiera desarrollado más en el Acuerdo. Si no ha sido posible no se ha debido tanto a un tema de falta de voluntad como de urgencia circunstancial; pero espero que lo podamos desarro-



Pepe Álvarez

Entrevista

Secretario General
de UGT

llar plenamente. La jornada laboral en nuestro país de manera razonable debería acabar a las seis de la tarde; entre seis y ocho de la tarde. Eso es posible en la mayoría de las actividades económicas de nuestro país, aunque es evidente que hay contextos en los que no lo es, y no pasa nada, pero donde es posible habría que trabajar con esa tendencia. Ocurre en los países más civilizados de Europa, aquellos donde tienen un mayor nivel de vida y se comparte más, y creo que nosotros tenemos que avanzar en esa idea. Hay que humanizar los convenios colectivos, lo que se traduce en que hay que generalizar ciertas dinámicas y herramientas, como la flexibilidad de entrada y de salida.

Herramientas que también repercutirían en una disminución del absentismo laboral, tal y como has apuntado en otras ocasiones, y que tiene su reflejo en el marco de la AENC en la creación de un observatorio para esta materia.

Desde UGT negamos que haya un absentismo generalizado; por el contrario, sabemos que los trabajadores, cuando hay crisis, utilizan sus derechos y, cuando no lo hay, estos son utilizados mucho menos. Por tanto, nosotros lo que hemos concluido es que queremos saber cuáles son las razones objetivas por las que hay un incremento del absentismo en nuestro país cuando no estamos en una situación de crisis, para lo que necesitamos la puesta en marcha de un observatorio que nos proporcione dicho conocimiento. Desde luego, desde los sindicatos no vamos a amparar ninguna actitud, que seguro existen, de personas que se valgan de mecanismos de estas características para no acudir al trabajo.

Preguntarte por la propuesta de reforma legal de la Formación Profesional, un ámbito en el que estáis especialmente implicados.

La Formación Profesional se compone de tres ámbitos. El primero es la formación reglada, que nosotros entendemos necesita de un cambio en profundidad, entre otras cuestiones, porque vemos necesario acabar con la idea de que aquellos que no sirven para la Universidad terminan en la Formación Profesional. Eso es una falacia, pues no se corresponde con la realidad. Hoy un joven puede hacer una Formación Profesional y continuar los estudios universitarios con mucho más conocimiento que uno que ha entrado directamente a la carrera universitaria, por ejemplo. Es por esto que hay que prestigiarla, así como llevar



a cabo una transformación, que conlleva avanzar, poco a poco, hacia la Formación Profesional Dual.

El segundo ámbito es la formación continua, aquella que te ha de acompañar a lo largo de la vida y que nos gustaría retomar en términos de calidad, sobre todo en lo que respecta al ámbito digital, y lo queremos hacer a través de los convenios colectivos en el ámbito de la empresa --aquellas empresas que tengan una magnitud que permita hacerlo-- o en el ámbito de los sectores, y seguramente comenzar a ligar la formación continua con la formación reglada, de tal manera que algunos de los centros de formación reglada de sistema dual puedan hacer algunos de los reciclajes que se producen en muchas de las actividades económicas de nuestro país. Es decir, resituar la formación continua para que sea un instrumento clave en la adaptación y recolocación de trabajadores.

Y el tercer ámbito, la formación para el empleo, que también está bajo mínimos. Con un índice de desempleo como el de este país, nos encontramos empresas que tienen dificultades para encontrar trabajadores de las profesiones que demandan, y ahí es donde también queremos discutir con Ministerio y Comunidades Autónomas, allí donde están las competencias, cómo y de qué manera empezamos a poner en marcha un proyecto que realmente haga que la formación ocupacional tenga una relación directa con las necesidades de las empresas.

En lo que respecta a la recuperación de la Agenda Social, con el cambio del Gobierno, la primera petición ha sido nítida: derogar la reforma de las pensiones del 2013.

No hay otra salida. Así como otras derogaciones las tendremos

que hacer a través de cambios por elevación, la reforma de las pensiones tiene dos aspectos muy claros que hay que derogar: uno es el coeficiente que lo que prevé es que, en función de la esperanza de vida de las personas, y algunos elementos más, todo aquel que se jubile a partir del 2023 verá recortada, paulatinamente, su pensión hasta un 44% con el año 2050 como horizonte. Eso no hay que negociarlo, hay que derogarlo. La otra cuestión es la revalorización de las pensiones, una que permita mantener el poder adquisitivo, o no. Nuestra propuesta es volver al sistema de aumento de las pensiones: que se recupere el coste de la vida, con revisión; y queremos retornar a una mesa de negociación que nos permita discutir qué problema de gastos tiene la Seguridad Social, así como reclamar medidas para recuperar ingresos.

Como hemos hablado en otras ocasiones, y se recoge en el convenio suscrito por UGT y Unión Profesional, vemos importante que los derechos de los trabajadores estén garantizados, y que se sepa que no se puede pedir a un profesional que haga algo contrario a su código deontológico. ¿Cuál es vuestra postura en relación a la actitud de respeto que todo empleador, ya sea público o privado, ha de tener ante el código deontológico?

Como país, tenemos un reto muy importante en trasladar a la opinión pública cómo los profesionales, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, han de ser respetados en su labor profesional. Además, hemos de tener muy en cuenta lo que implica el capital intelectual y los derechos relacionados, que, hasta el momento, estaban más ligados a aspectos creativos, como el arte y la literatura. Sin embargo, el capital intelectual del profesional no puede ser susceptible de venta o abuso, y la UGT y Unión Profesional deberíamos ver cómo desarrollar esta cuestión más profundamente. ¿Cómo preservamos ese capital que no es del empleador? ¿Cómo podemos poner en el centro de las políticas sindicales esta cuestión? Desde luego, hay que ver cómo trabajar en ello como ya lo están haciendo fuera de nuestras fronteras.

Por otro lado, el convenio entre Unión Profesional y UGT, centrado en la protección del trabajador en su doble condición de empleado y profesional, busca que un empleado profesional pueda llevar a cabo sus funciones profesionales sin estas coerciones, pues entendemos que esto redundará en una mayor calidad del servicio para la ciudadanía. Estoy pensando en los profesionales sanitarios, que tienen una responsabilidad sobre la salud de las personas, también penales, inmensas; que el Consejo de Administración les hace caer en cascada, también los directivos de las empresas, y que, a su vez, no les dan medios para poder ejercerla. Al contrario, muchas veces les quitan medios para ejercer esas competencias; se trata de una pinza que no podemos tolerar. El trabajo que tenemos por desarrollar en este ámbito redonda, lógicamente, en beneficio los profesionales, pero sobre todo, en beneficio de la ciudadanía.

Hemos de garantizar que quien tenga que tomar decisiones de estas características, o quien implemente la toma de las mismas, tenga unas garantías para poder funcionar de acuerdo con su código deontológico. Eso ha de estar protegido, pues estamos hablando de una de las cuestiones clave de la nueva sociedad.