



Los secretarios generales de CC OO y UGT, Unal Sordo y Pepe Álvarez, en el centro de Madrid.

SAMUEL SÁNCHEZ

tener en cuenta que estas dos organizaciones políticas no tienen visiones socioeconómicas demasiado parecidas. Sería un error por parte de cualquier agente social subcontratar su posición en los partidos políticos. Sería más importante poner en valor la autonomía colectiva, algo que ya demostramos en la reforma laboral. Nosotros pudimos haber aprovechado la ventaja que nos daba la existencia de una mayoría de izquierdas, y, en cambio, priorizamos alcanzar un acuerdo con la patronal, porque si había un pacto tripartito iba a ser mucho más útil para los trabajadores. Es momento ahora de hacer un llamamiento a la CEOE para que apueste por la autonomía de las partes y no busque atajos políticos, que suelen ser malos a largo plazo. **P. Á.** A nosotros lo que nos interesa es que en la negociación CEOE tenga el convencimiento de que la jornada de trabajo se va a reducir. Y si lo hace, tendremos un margen, como en la reforma laboral, para generar las condiciones de flexibilidad en el acuerdo, e incluso trasladar parte de esas competencias a la negociación colectiva. Si lo logramos, con la reducción del tiempo de trabajo ocurrirá lo mismo que con la subida del salario

mínimo, que se dijo que iba a ser una catástrofe para la economía y no lo ha sido.

Esta postura patronal, ¿puede llegar a impedir acuerdos futuros? ¿Cómo están sus relaciones con los empresarios de cara a enfilar todas estas negociaciones tan trascendentales?

U. S. Desde que firmamos el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023-2025 se han dinamizado esas relaciones y ahí están los datos de subida salarial. Esto no quita para que la jornada laboral sea un tema muy sensible que afecta de forma muy distinta a unas patronales que a otras. Algunas no son muy contrarias porque ya está en esas jornadas más bajas, pero otras son muy reactivas, como la del campo, que es muy beligerante porque sigue aspirando a trabajar explotando a sus trabajadores. Pero esa es una tensión interna que tiene que resolver la patronal.

P. Á. Las relaciones con los empresarios están muy marcadas por la coyuntura política, que hace a la patronal estar esperando a ver si llegan días mejores. Pero hay sectores empresariales que quieren un acuerdo y espero que cuando pa-

sen las elecciones europeas aceleremos el proceso de negociación.

¿De qué depende entonces, ahora mismo, que haya o no acuerdo con los empresarios para fijar la jornada máxima legal en 37,5 horas semanales?

P. Á. No es tan sencillo, pero hay que dar esperanzas a que pueda haber un acuerdo. Va a depender también de la capacidad que tengan en sí los trabajadores para movilizarse, de hacer esta reivindicación como propia. Porque, en realidad, este recorte va a afectar sobre todo a algunos sectores, porque la media de horas trabajadas en el país está un poco por encima de las 38 horas, y hay muchos convenios colectivos de empresas que están ligeramente por encima de las 35.

U. S. En esta negociación, aparte de la reducción de jornada, son muy importante otros dos elementos: la distribución del tiempo de trabajo y el control horario. Lo que se está planteando España no es si la jornada laboral se reduce un cuarto de hora más o menos, sino cuáles van a ser los fundamentos de competitividad de la economía española en el medio y largo plazo. Pensamos que medidas como

la reducción de jornada mejorarán la productividad de la economía porque favorecen que las empresas se hagan rentables de formas distintas a la vieja usanza: pagando mal, trabajando de sol a sol, a turnos absurdos de jornadas partidas y presentismo. Ese es el debate y no si CEOE va a coger a Junts por el cuello y como es una formación de derechas decirle "a ver cómo nos cargamos esto"... Espero que CEOE piense en grande y no en cómo pone la zancadilla a la negociación.

Hablan también de la importancia del control horario. Se cumplen ahora cinco años desde que los españoles tienen la obligatoriedad de fichar al entrar y salir del trabajo. ¿Qué balance hacen de esta medida que ahora el Gobierno quiere reforzar?

U. S. Los sistemas de control horario son manifiestamente mejorables. Se debe ir a un control digital de la jornada al que pueda acceder la autoridad laboral para evitar que las empresas tengan fácil buscar subterfugios. El otro aspecto que convendría abordar en esta materia es el del empleo a tiempo parcial y las horas complementarias, para que si estas se

hacen habitualmente pasen a ser ordinarias, como forma de mejorar los salarios de estas personas, que son mayoritariamente mujeres y que, generalmente, quieren trabajar más horas.

En junio o julio el Consejo de Europa va a resolver si la legislación española en materia de indemnización por despido debe reformarse para que sea "adecuada" y suficientemente "reparadora" para que cumpla la Carta Social Europea. Los sindicatos se han quejado de injerencias del Gobierno para que el resultado sea que todo siga como está. ¿Qué va a pasar finalmente?

P. Á. En UGT pensamos que solo hace falta ver los informes que ha hecho el Gobierno para observar hasta qué punto ha habido una oposición por parte del Ejecutivo español a nuestra reclamación desde el primer día. Pero desde que está el nuevo ministro de Justicia (Félix Bolaños) no hemos encontrado más elementos de torpedear el proceso. Al margen de eso, desde la perspectiva sindical hicimos una demanda conociendo las resoluciones positivas por reclamaciones casi idénticas (de Francia, Italia y Finlandia) y por eso sabemos en qué dirección va a ir la resolución.

España ha ratificado la Carta Social Europea, que es la que no se cumple con la actual legislación del despido. Por eso, cualquier resolución o interpretación que puedan hacer los jueces directamente de la Carta Social Europea es ley. De hecho, hay Tribunales Superiores de Justicia que han utilizado la indemnización que diseña la Carta Social para hacer sentencias. Por eso cuando se publique la resolución habrá que ver si nos sentamos en una mesa y trasladamos eso a la legislación o dejamos que cada juez aplique los nuevos criterios como crea conveniente, hasta que se forme jurisprudencia.

U. S. En este sentido, solo puedo decir que he oído muchas veces al presidente de CEOE, Antonio Garamendi, decir que una de las cosas que más ponen en valor las organizaciones empresariales es la seguridad jurídica, pues espero que eso no sea solo cuando a él le interesa. Digo esto porque si las resoluciones dicen que la legislación española no cumple la Carta Social Europea en materia de despido, lo más razonable es que los agentes sociales nos sentemos en una mesa, en una negociación a tres bandas (con el Gobierno) y lo traslademos a la ley, sería lo más maduro.

Lo contrario, no cambiar el despido, será dejar que se generen toda una secuencia de sentencias que acabarán generando jurisprudencia hasta del Supremo, cuando la generen y que, hasta entonces solo habrá una enorme inseguridad jurídica en las empresas, que es lo que menos quieren que pase, según dicen ellas mismas.