

EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA GRAN DISTRIBUCIÓN

JOSE SERRANO CARVAJAL

Presidente de ANGED (Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de Distribución).

El marco de las relaciones laborales en la gran distribución comercial tiene, a nuestro juicio, diferentes facetas que tendremos que analizar desde una óptica global.

Según las previsiones de la Comisión Europea, el crecimiento de la CE en 1992 será inferior al esperado. Hace un año, el aumento de las economías comunitarias se situaba para este ejercicio en un 2,5%, ahora la cifra ha descendido a un 1,7%. En esta línea, España presenta una de las economías más dinámicas, con una previsión de crecimiento del 2,5%. Dato que, si bien permite cierta alegría, no debe hacer olvidar que nuestra renta aún se mantiene lejos de la media europea, que la tasa de desempleo es sensiblemente superior a la media comunitaria, y que la productividad por persona ocupada no alcanza el nivel que opera en la CE.

Estos antecedentes son, para los analistas, consecuencia de dos diferentes factores. Por un lado, la fuerte caída de las inversiones, y por otro, el crecimiento de los costes de las empresas, los cuales han aumentado más que la productividad.

A esta situación económica, hay que sumar la actualidad social que vive nuestro país. Según la CEOE, 1992 será el año más conflictivo desde la transición a la democracia. Dato que permite ciertas reflexiones.

Entre ellas, las del papel que tienen que jugar las diferentes asociaciones profesionales en las relaciones de las partes sociales, singularizadas en la que mantienen los empresarios con los trabajadores y la incidencia sindical.

En este sentido, y como es lógico,

las opiniones están divididas. Tras una encuesta realizada por la Cátedra Seat-lese de Relaciones Laborales, el 83,5% de los empresarios consultados opina que, actualmente, los sindicatos no responden en sus planteamientos y reivindicaciones a los problemas actuales de la sociedad, ni dan respuesta a los problemas e inquietudes de los trabajadores.

En cuanto al papel reservado al sindicato, partimos de una realidad impuesta por el artículo 28.1 de la Constitución Española y desarrollada

en la ley orgánica de libertad sindical, ley 11/1985, de 2 de agosto. Definiendo siempre los fines del mismo de acuerdo con el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por España en abril de 1977, como "la promoción y protección de los intereses económicos y sociales de los Trabajadores".

Al ser el empleo un bien escaso, que hay que repartir mejor y fomentar cuando se pueda, desde la Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de Distribución (ANGED) creamos que las relaciones laborales deben basarse en asegurar y garantizar la creación de puestos de trabajo, cuestión que se cumple al ser éste uno de los sectores que más crecimiento ocupacional tiene y en la adecuación de los mismos a las necesidades productivas de las empresas.

Por ello, hay que tener en cuenta





un dato muy importante: el sector de la distribución, por tratarse de un fenómeno de expansión, constituye un

banco de pruebas donde la pluralidad de fórmulas de contratación laboral se someten a contraste con la realidad. Motivo por el cual es importante tener en cuenta que una gestión ágil que adecúe el empleo a las necesidades productivas de las empresas debe basarse en conceptos de flexibilidad y competencia.

En nuestro país, para muchos sectores, la mayor fuente de rigidez ha sido la protección contra el despido, y de ahí que el debate sobre la flexibilidad haya hecho hincapié de forma especial en los modos de empleo diferentes de la relación de trabajo de duración indeterminada.

En este camino se han buscado otras fórmulas. Así, la transformación de un 15% de los contratos temporales en fijos, cuando éstos cumplen tres años, exceptuando aquellos que son de formación o prácticas, es un compromiso que en ANGED se está cumpliendo por encima del porcentaje establecido.

FORMACION PROFESIONAL

Otro capítulo importante del marco de las relaciones laborales, es la formación, factor que cada vez tiene más importancia y, que en las empresas

que pertenecen a la Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de Distribución, se lleva a cabo de forma continuada.

El acuerdo de las empresas asociadas es incrementar, al menos en un 5%, el número total de horas de formación profesional que se vienen impartiendo en la actualidad. Formación que es financiada en su totalidad por las propias empresas y cuyo fin es alcanzar la obtención de un empleo más cualificado y, consecuentemente, más competitivo. Porque no hay que olvidar que el crecimiento y mejora de la economía de nuestro país depende en buen número del grado de empleo, de su remuneración y cualificación.

Bajo esta óptica, en ANGED basamos la eficacia de las relaciones laborales en el establecimiento de fórmulas que redunden en la mejora de la gestión empresarial, la creación de empleo y en la cualificación del mismo. Sin embargo, para alcanzar estos objetivos es necesario no caer en prácticas anticuadas y en desuso, las cuales lo único que permiten es poner trabas a la propia actividad, sin permitir llegar al grado de competencia que necesita nuestra economía.

