

UN MODELO DE
RELACIONES
LABORALES
DE FUTURO

LAN
HARREMANETARAKO
ETORKIZUNeko
EREDUA

ConfeBask

ADEGI | MÁS EMPRESA.
MÁS EMPLEO.

CEB EK

se
Empresarios
Alaveses
Arabako
Enpresariak

| LUNES, 18 – ABRIL 2016 – 09.30 h. |

EDUARDO ARÉCHAGA
Director General

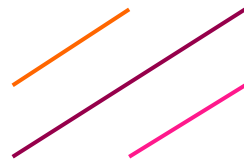


UN MODELO LABORAL NUEVO PARA UN MUNDO NUEVO

El Punto de Partida



| EL PUNTO DE PARTIDA |



- | De la quiebra de Lehman Brothers al surgimiento del G20.
- | El centro de la economía mundial se desplaza de Occidente al Este y al Sur.
- | De la industria tradicional a la industria inteligente.
- | De entornos estables y predecibles a entornos en permanente cambio.



LA NECESARIA ACTUALIZACIÓN DE LOS PARÁMETROS LABORALES TRADICIONALES AL MUNDO NUEVO

EL PUNTO DE PARTIDA

- De la confrontación laboral a la colaboración.
- De la preponderancia de lo sectorial a la empresa como sujeto principal.
- De la disolución de los elementos básicos de la relación laboral (tiempo y espacio; jornada y centro de trabajo) a su reestructuración.
- De una relaciones laborales estables a otras en permanente adaptación.
- De una regulación laboral que no solo persiga la protección del trabajador sino también la competitividad de la empresa.

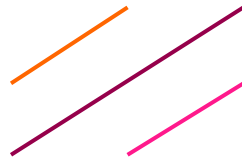


UN MODELO
LABORAL NUEVO
PARA
UN MUNDO NUEVO

Principios



| PRINCIPIOS PARA UN NUEVO MODELO LABORAL |



| **SUPERAR LA VISIÓN TRADICIONAL DE LA EMPRESA** como ámbito de confrontación **POR OTRA, COMO UN PROYECTO COMPARTIDO Y ÁMBITO DE COLABORACIÓN.**

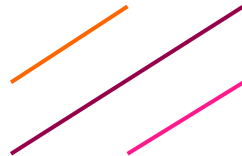
| Una **VISION IMPRESCINDIBLE PARA:**

| Asegurar su supervivencia y crecimiento.

| Dirigir a personas crecientemente cualificadas.



| PRINCIPIOS PARA UN NUEVO MODELO LABORAL |



UN PROYECTO EMPRESARIAL COMPARTIDO y alejado de la confrontación , **REQUIERE DE IMPLICACIÓN, COMPROMISO Y CONFIANZA MUTUA.**

VALORES Y ACTITUDES QUE las empresarias y los empresarios **DEBEREMOS CREAR A TRAVÉS DE:**

LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN.

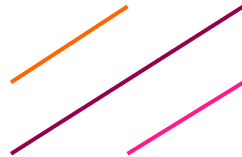
UNA INFORMACIÓN SUFICIENTE Y VERAZ.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA GESTIÓN Y LOS RESULTADOS.



ADAPTABILIDAD

| PRINCIPIOS PARA UN NUEVO MODELO LABORAL |



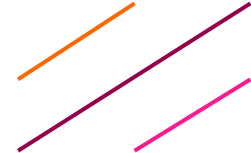
| **ADAPTABILIDAD / FLEXIBILIDAD** ante entornos cambiantes.

| **LA CLAVE DE LOS NUEVOS CONSENSOS LABORALES:**

| **Una flexibilidad negociada y pactada.**

| **Compatible con las necesidades personales de flexibilidad :**
conciliación personal y profesional.

| **Garantizada:** Existencia de mecanismos para evitar bloqueos



| PRINCIPIOS PARA UN NUEVO MODELO LABORAL |

ESTABILIDAD

ESTABILIDAD DE LAS PERSONAS .

Apuesta por un empleo estable y de calidad, al ser el más idóneo para la competitividad empresarial y porque facilita la implicación, participación y cualificación de las personas que necesitamos

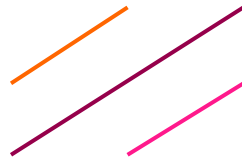
Una estabilidad, ligada a la capacidad de adaptación de la empresa, con mecanismos que la hagan posible.

En un entorno de **igualdad efectiva de oportunidades, hombres y mujeres , jóvenes y mayores.**



CUALIFICACIÓN PERMANENTE

| PRINCIPIOS PARA UN NUEVO MODELO LABORAL |



REQUISITO BÁSICO EN LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO PARA

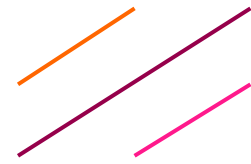
Generar bienes y servicios de alto valor añadido.
Garantizar unas altas retribuciones .

ELEMENTO CADA VEZ MAS RELEVANTE EN LAS RELACIONES LABORALES

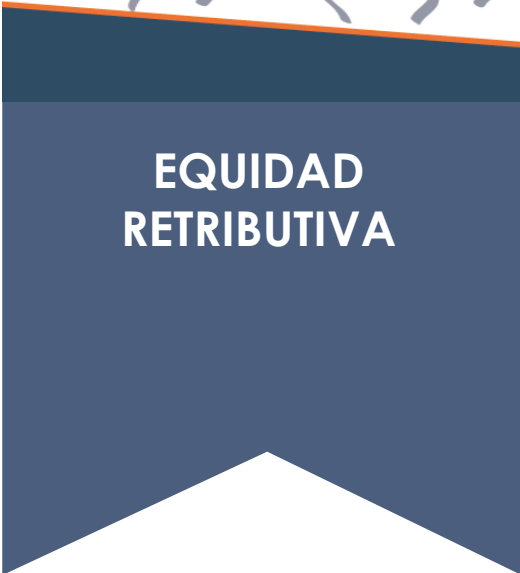
Creciente importancia para la estabilidad en el empleo y la empleabilidad.

REFORMULÁNDOLA EN PROFUNDIDAD.

Un derecho de las trabajadoras y trabajadores para reforzar su empleabilidad y estabilidad en el empleo , **pero también como una obligación** para mejorar la competitividad de la empresa.



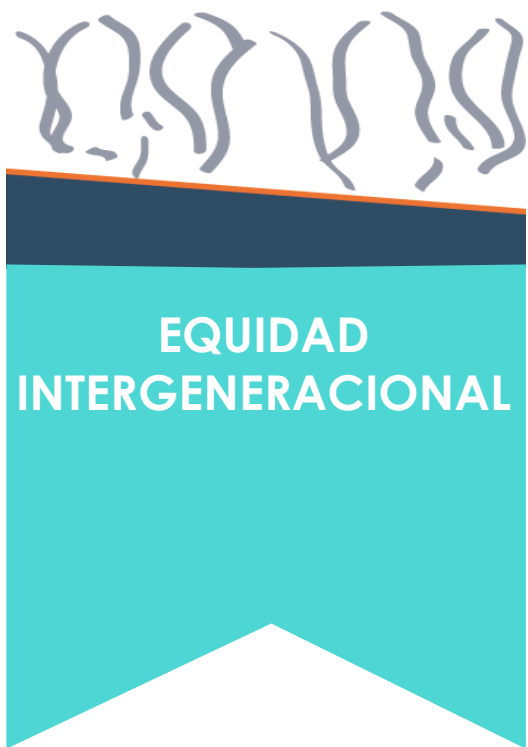
| PRINCIPIOS PARA UN NUEVO MODELO LABORAL |



EQUIDAD RETRIBUTIVA

Unos **RENDIMIENTOS EMPRESARIALES REFLEJADOS EQUITATIVAMENTE** en las retribuciones y condiciones de **trabajo** de las personas que han contribuido a su logro.

Unas **retribuciones CRECIENTEMENTE ALINEADAS CON LA PRODUCTIVIDAD, LOS RESULTADOS** de la empresa Y EL **DESEMPEÑO INDIVIDUAL**.



| PRINCIPIOS PARA UN NUEVO MODELO LABORAL |

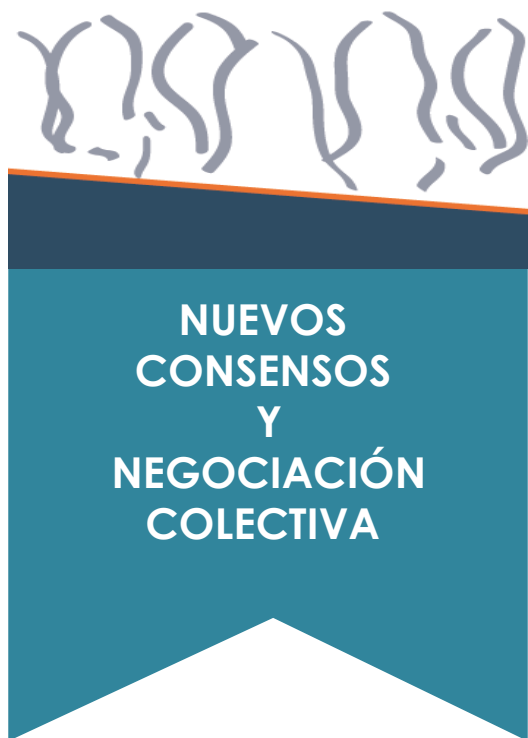
MEJORANDO radicalmente los sistemas de **INCORPORACIÓN DE LA JUVENTUD AL SISTEMA PRODUCTIVO.**

Garantizando un **RELEVO INTERGENERACIONAL FLUIDO.**

Pero también **COMPATIBLE CON UN ALARGAMIENTO DE LA VIDA LABORAL** en aquellas actividades físicamente menos exigentes.

NUEVOS CONSENSOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA





PARA SUPERAR EL MODELO TRADICIONAL.

Por la obsolescencia de muchos convenios:

Con textos de 15-20-30 años.

Prolijos

Actualizando la Negociación Colectiva:

Contenidos

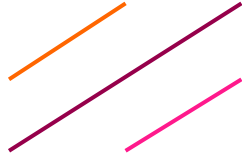
Alcance

Herramientas.

BUSCANDO UN EQUILIBRIO ENTRE :

La necesidad de contar con **normas sectoriales de referencia**.

La necesidad de abrir **espacios de adaptación a las empresas concretas del sector**.



NUEVOS CONSENSOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COEXISTENCIA DE TODAS LAS FIGURAS CONVENCIONALES.

Orientaciones generales de carácter sectorial y/o multisectorial.
Convenios sectoriales provinciales de carácter referencial.
Regulación de **contenidos concretos a nivel de cada empresa.**

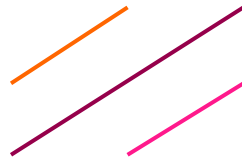
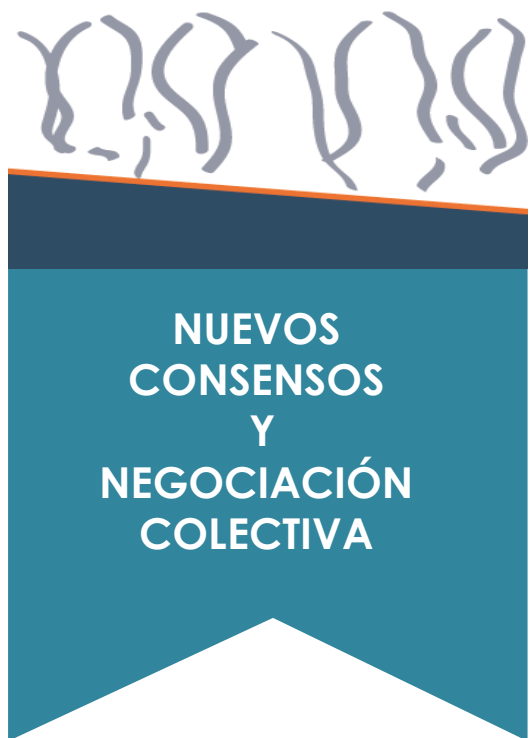
A través de:

Recomendaciones.
Convenios de sector o de empresa.
Acuerdos y pactos.

DEFENSA DE ACUERDOS DE ESTRUCTURA.

Nos preocupa la irrupción de convenios sectoriales de ámbito superior al provincial, especialmente los estatales.

Voluntad de salvaguardar nuestro propio ámbito sectorial .



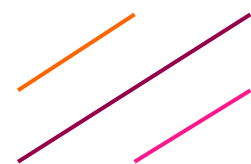
IMPLANTACIÓN GRADUAL Y ADAPTADA.

La implementación de estos principios, se debe regir por la **gradualidad y la adaptación a cada circunstancia territorial y/o sectorial.**

Cada **TT.HH** y hasta cada **sector** se encuentra con **realidades** sindicales y situaciones **diferentes.**



EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES



EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES

MODERNIZAR LAS RR.LL. ES NUESTRA RESPONSABILIDAD.

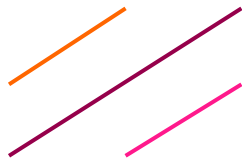
UNAS RELACIONES LABORALES MODERNAS necesitan consensos nuevos y buscarlos **ES NUESTRA PROPIA RESPONSABILIDAD**, de empresarias y empresarios, de trabajadoras y trabajadores, de sindicatos y organizaciones empresariales. Necesitamos, **NO SÓLO LEYES**, sino consensos nuevos.

LOS AGENTES SOCIALES TENEMOS QUE ASUMIR NUEVOS PAPELES.

- Anticipar los cambios del entorno.
- Ofrecer un apoyo y asesoramiento laboral a la empresa, más intenso y variado .
- Información y sensibilización tanto de empresarios como de trabajadores en el nuevo Modelo.



EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES



RETOS DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES:

CUALIFICACIÓN CONSTANTE para responder a la creciente complejidad empresarial y laboral.

RESPETO Y RECONOCIMIENTO entre los Agentes Sociales.



EN RESUMEN





NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES

| EN RESUMEN: TRES CLAVES |

NECESITAMOS UNAS RELACIONES LABORALES ADECUADAS Y RADICALMENTE RENOVADAS respecto a los modelos clásicos.

BASADAS EN UN NUEVO PARADIGMA donde la empresa es un **PROYECTO COMPARTIDO** que se apoya en la **CONFIANZA MUTUA** para su **ADAPTACIÓN PERMANENTE** al cambio a través de una **FLEXIBILIDAD PACTADA**.

LA RESPONSABILIDAD PRINCIPAL DE ACORDAR LOS NUEVOS CONSENSOS LABORALES adaptados a un mundo en transformación , **RECAE EN PRIMER LUGAR**, en sus mismos actores, **EMPRESARIOS, TRABAJADORES, ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES**. Necesitamos, **NO SÓLO LEYES**, sino consensos nuevos.

Eskerrik asko

Confe**Bask**

ADEGI | MÁS EMPRESA.
MÁS EMPLEO.

CE **B** EK

se  **se**
Empresarios
Alaveses
Arabako
Enpresariak