

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 80. Enero 2012

CCOO

Sindicatos y patronal firman el II Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva

“Este acuerdo pretende favorecer el mantenimiento y la creación de empleo”

“La acción del sindicato la centramos en el empleo, en evitar que se siga destruyendo y en favorecer las condiciones para crearlo; en defender las redes de protección, los servicios públicos de calidad como factores de cohesión social y dinamización económica; y en revalidar la capacidad del diálogo y la concertación social”



■ El II Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva 2012-2014, firmado por los secretarios generales de CCOO y UGT y los presidentes de la patronal CEOE y CEPYME, supone un ejercicio de responsabilidad y compromiso por parte de los agentes sociales con la creación y mantenimiento del empleo, en un momento de especial gravedad que tiene su máxima expresión en las elevadas tasas de desempleo. Un acuerdo que, como ha subrayado el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, “se lo debíamos a la sociedad, y especialmente a los más de cinco millones de personas que están en el paro, y que exigen un esfuerzo para lograr un crecimiento de la actividad económica y la creación de empleo”.

En la tarde del pasado 25 de enero se firmó el II Acuerdo Confederal en el que se establecen las condiciones por las que debe transcurrir la negociación colectiva para los años 2012, 2013 y 2014. El citado acuerdo incorpora al anterior cuatro materias de especial relevancia: salarios, estructura de la negociación colectiva, flexibilidad interna e inaplicabilidad; que deben ponerse en relación con lo que, solo una semana antes, se había cerrado en las mesas de diálogo social sobre solución autónoma de los conflictos, forma-

ción para el empleo, mutuas, distribución de los festivos, prejubilaciones y ERE.

El Consejo Confederal del sindicato, máximo órgano de dirección entre congresos, tras debatir los contenidos de los temas negociados, decidió, por amplísima mayoría, respaldar el trabajo realizado por los negociadores y, en consecuencia, autorizar la firma del acuerdo.

Aquí os presentamos las principales consideraciones que nos han llevado a esta negociación y a avalar sus resultados.

En primer lugar, es indispensable situar

“Este acuerdo nos exige una capacidad organizativa para estar presente en todos los sectores y empresas, y para desplegar al mismo tiempo la gran convergencia social en la que nos hemos comprometido en defensa de los servicios públicos”

esta negociación, sus contenidos y resultados en el contexto en el que debemos intervenir y la estrategia sindical que hemos acordado. El contexto lo definen: una profundización de la crisis (nueva entrada en recesión) que nos llevará a los más de cinco millones y medio de desempleados; la persistencia de las políticas de ajuste que no sólo son injustas socialmente, sino que contribuyen a agravar la situación y a retrasar la salida de la crisis; y la hegemonía cultural, política e institucional de la derecha que está legitimada por las urnas para aplicar un programa económico, social y laboral que se contraponen abiertamente a nuestras reivindicaciones.

En estas condiciones la acción del sindicato la centramos en el empleo, en evitar que se siga destruyendo y en favorecer las condiciones para crearlo; en defender las redes de protección, tanto los servicios y el empleo públicos de calidad como factores de cohesión social y de dinamización económica, y en revalidar la capacidad de interlocución del sindicato a través del diálogo y la concertación social, evitando así la tentación de que el Gobierno regule las reformas por decreto.



“Es conocido que una parte de los empresarios prefería que hubiese fracasado la negociación para no tener que ceder en sus reivindicaciones, a la espera de que el Gobierno legisle a su favor

En segundo lugar, el resultado de la negociación hay que valorarlo comparándolo con nuestras reivindicaciones y las de los empresarios, que además cuentan con el apoyo del partido en el Gobierno. Y en este sentido debemos recordar que mientras nosotros abogábamos por el crecimiento moderado de los salarios, las cláusulas de

Ramón Górriz. Secretario confederal de Acción Sindical CCOO

‘Más negociación colectiva, más sindicato’

El secretario de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz, ha manifestado que el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, firmado por las organizaciones sindicales y empresariales, “amplía y mejora el papel de la negociación colectiva y refuerza la capacidad de intervención del sindicato en la regulación de las condiciones de trabajo”. Ahora será necesario que toda la estructura del sindicato ponga en marcha una sostenida campaña de explicación del mismo en los centros de trabajo, “y haga uso de los instrumentos acordados para defender los derechos de los trabajadores”.



Ramón Górriz cree que el acuerdo firmado “cuestiona el proyecto de reforma laboral apuntado por el Gobierno y alentado por lobbies económicos y financieros obsesionados con la desregulación de las relaciones laborales, a la vez que reequilibra los derechos de los trabajadores que otras reformas habían debilitado”.

Finalmente, Górriz precisa que, junto a la moderación salarial, el acuerdo indica una orientación explícita para que **todas** las rentas se moderen (salarios y retribuciones de directivos) ante la delicada situación de la economía española, y que parte del excedente empresarial se reoriente a la inversión productiva, “para que los esfuerzos se centren en la defensa del empleo y en el control de los precios de productos y servicios básicos, pensando sobre todo en las personas con menor renta”.



actualización salarial, abordar la flexibilidad negociada como recurso para evitar la destrucción de empleo y articular la negociación colectiva en torno al convenio de sector y, por tanto, potenciar nuestra capacidad de interlocución, la propuesta patronal consistía en congelar los salarios, tal y como se había hecho con los empleados públicos y el SMI; en suprimir las cláusulas de actualización; en conseguir total libertad para modificar las condiciones de trabajo e inaplicar los convenios colectivos, y en promover la individualización de las relaciones

laborales por la vía de favorecer el convenio de empresa al margen del de sector.

Con estos dos elementos de referencia: contexto y estrategia y posiciones expresadas en la mesa de negociación debemos conocer el contenido real de lo acordado: crecimiento moderado de los salarios, con cláusula de actualización y un emplazamiento a moderar el crecimiento de los beneficios y su reinversión; a controlar los salarios de los ejecutivos de las empresas y a controlar los precios (capítulo salarial); fortalecimiento de la negociación colectiva a partir del convenio de sector y la autonomía de las partes para establecer los ámbitos inferiores de negociación (estructura de la negociación colectiva) y utilización de la flexibilidad interna y la inaplicabilidad siempre justificada y controlada desde la participación sindical para favorecer el mantenimiento del empleo (flexibilidad e inaplicabilidad de los convenios).

Un acuerdo equilibrado para crear empleo y ganar en competitividad

El acuerdo alcanzado por sindicatos y empresarios, especialmente en materia de estructura de la negociación colectiva, flexibilidad interna, inaplicación de los convenios o rentas, garantiza el equilibrio entre los intereses de la empresa y la tutela de los derechos de los trabajadores, con un reparto equitativo de los esfuerzos para salir de la crisis, y con el principal objetivo de crear y mantener el empleo, y ganar en competitividad.

■ ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los convenios colectivos de ámbito estatal deben desarrollar las reglas de articulación que han de regir la estructura de la negociación colectiva, apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma.

El acuerdo insta a que los convenios sectoriales propicien la negociación en la empresa de la jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias. Al mismo tiempo, es necesario preservar los convenios provinciales y favorecer que éstos, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad que ésta necesita.

Además, se advierte que los convenios provinciales son los que más cobertura proporcionan a empresas y trabajadores.

■ INAPLICACIÓN DE LOS CONVENIOS

Para mantener el empleo y evitar expedientes de regulación de empleo, se considera conveniente incluir cláusulas de inaplicación temporal en el convenio que pudieran afectar al horario y la distribución de la jornada, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración, el sistema de trabajo y rendimiento y las funciones.

El convenio sectorial deberá determinar las causas por las que las empresas podrán descolgarse de lo pactado, conforme a parámetros objetivos como la disminución de resultados, ventas o productividad en el último ejercicio o últimos doce meses. En cualquier caso, se deberá determinar, con carácter previo, tanto el concepto como el referente cuantitativo o porcentual que permitiría el descuelgue. Dado el carácter excepcional de esta medida, su duración no debería ser superior a la vigencia del convenio inaplicado ni a tres años.

■ FLEXIBILIDAD

Con el objetivo de favorecer la competitividad de las empresas, la estabilidad en el empleo y evitar despidos, además del uso injustificado de la contratación temporal. El acuerdo incluye también importantes medidas de flexibilidad interna (tiempo de trabajo, movilidad funcional y salarios), distinguiendo entre flexibilidad ordinaria y flexibilidad "extraordinaria temporal". Todas estas medidas de flexibilidad deberán ir acompañadas de garantías y seguridad para los trabajadores, permitiéndoles compatibilizar el tiempo de trabajo y la conciliación.

Dentro de la flexibilidad ordinaria y en lo que respecta a la jornada, los agentes sociales establecen que el convenio fije

como contenido mínimo el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular. En cuanto a las "necesidades temporales"

de flexibilidad deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas y de producción que lo justifiquen. Además, tanto para modificar la distribución de la jornada, como para ordenar la realización de funciones distintas a las del grupo profesional



En condiciones de grave deterioro de la economía española se necesitan decisiones excepcionales

del trabajador, se exige al empresario que informe de estos cambios a los representantes de los trabajadores con la máxima celeridad. En caso de desacuerdo, interviene la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

Sindicatos y empresarios determinan además que las estructuras salariales presenten complementos variables, de manera que un porcentaje de la cuantía salarial se haga depender de la situación y los resultados de las empresas.

■ CRITERIOS EN MATERIA DE RENTAS

Con la finalidad de controlar los precios para así ganar en competitividad y generar empleo, se acuerda la moderación de las rentas (tanto de salarios como de los beneficios distribuidos por las empresas, así como la retribución de altos directivos). En concreto, el acuerdo recomienda que las subidas salariales no superen el 0,5% para 2012; ni el 0,6% en 2013. Al final de cada ejercicio podrán activarse las cláusulas de actualización salarial, teniendo en cuenta la evolución del IPC sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo e incluso sobre el precio del petróleo de Brent.

Para 2014 los salarios deberían ajustarse al ritmo de la actividad económica, de manera que si el crecimiento del PIB es inferior en 2013 al 1% el aumento salarial no excederá del 0,6%. Si el PIB supera el 1% pero no llega al 2%, la subida salarial no pasará del 1%, pero si el PIB alcanza o no supera el 2% en 2013, el incremento salarial de 2014 no excederá el 1,5%.

Además, en este año, los convenios deberían incluir cláusulas adicionales de actualización de los salarios basadas en la evolución de los indicadores económicos (salario variable) y asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad).



En defensa del empleo

Así consideramos que este es un acuerdo que puede favorecer que se cumpla nuestro primer objetivo: la defensa del empleo. La flexibilidad interna en jornada y movilidad funcional, así como la inaplicabilidad tienen la intención de evitar que el primer recurso de los empresarios para enfrentar la situación por la que atraviesan las empresas sea el ajuste de plantillas y, por tanto, el despido.

La moderación salarial, así como las apelaciones a moderar beneficios y altos sueldos y a controlar los precios tienen la finalidad de favorecer la competitividad de nuestros productos en el mercado nacional e internacional, de manera que se pueda contribuir a la recuperación económica y a la creación y mantenimiento del empleo.

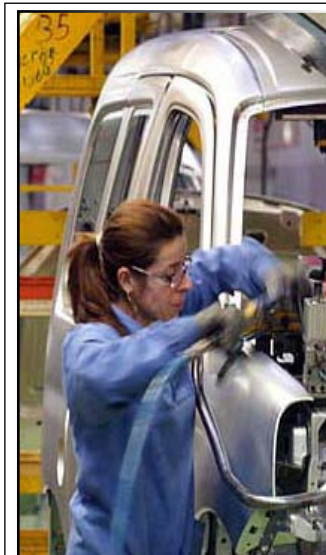
Se fortalece la negociación colectiva y el poder contractual del sindicato

Igualmente, pensamos que este acuerdo satisface otra de nuestras reivindicaciones puesta en riesgo por las aspiraciones patronales: fortalece la negociación colectiva y el poder contractual del sindicato, evitando la individualización de las relaciones laborales.

El capítulo sobre estructura de la negociación colectiva potencia la autonomía de las partes, pues les atribuye la capacidad para establecer cuál es la estructura más adecuada para el sector, y lo hace después de establecer claramente la prevalencia del convenio de sector en relación al convenio de empresa.

Por su parte, cuando se establecen las condiciones en las que se debe abordar la inaplicabilidad en determinadas materias de los convenios y la flexibilidad interna, por un lado se dan garantías frente a una hipo-

“El acuerdo reequilibra los derechos de los derechos de los trabajadores y trabajadoras que otras reformas habían debilitado”



“Este acuerdo nos da mayor autoridad para exigir que el Gobierno abandone su idea de regular el mercado de trabajo de forma unilateral”



tética arbitrariedad, ya que todo debe estar convenientemente justificado, y de otro se potencia el papel de la representación de los trabajadores y de las mismas organizaciones sindicales, viéndose favorecida nuestra presencia en las empresas que no tienen representación, a través de las nuevas competencias que se le atribuyen a las comisiones paritarias del convenio de sector.

Se revalida el diálogo y la concertación social

Este es un acuerdo que revalida el diálogo y la concertación social en un momento particularmente delicado. Es conocido que una parte de los empresarios preferían que fracasase la negociación para no tener que ceder en sus reivindicaciones, a la espera de que el Gobierno legisase a favor suyo. Sólo así se explican las declaraciones de algún destacado representante empresarial que se apresuró a “certificar la defunción del diálogo” y emplazar al Gobierno a que procediese a reformar el mercado laboral sin tardanza.

En este sentido, este es un acuerdo que nos da mayor autoridad para exigir que el Gobierno abandone su idea de regular el mercado de trabajo de forma unilateral.

Somos conscientes de que para desplegar todas las potencialidades de este acuerdo en la generación de empleo deberemos pasar a la ofensiva ante la patronal y el Gobierno en materia de control de los beneficios empresariales y de los precios de productos básicos. En ello centraremos la actividad confederal, especialmente al calor de la elaboración de los próximos Presupuestos Generales del Estado.

Somos conscientes, igualmente, de que este es un acuerdo que nos exige una gran capacidad organizativa para estar presentes en todos los sectores y empresas y para desplegar, al mismo tiempo, la gran convergencia social en defensa de los servicios públicos en la que nos hemos comprometido.

Para más información haz clic aquí

