

ANÁLISIS CRÍTICO DEL II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012-14

Las compañeras y compañeros que conformamos el sector crítico de CCOO hemos **votado en contra**, en el Consejo Confederal del día 25 de enero, del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014, al que han llegado los dos sindicatos con la CEOE-CEPYME por los siguientes motivos:

CONSIDERACIONES GENERALES

Cambia la estrategia que ha venido aprobando el sindicato en los documentos y debates anteriores donde se apostaba por una política de crecimiento moderado de los salarios que debería ir acompañada de un compromiso empresarial de control de precios y, en su caso, de reinversión en el tejido productivo de parte del excedente empresarial.

Por el contrario, este es un acuerdo que incluye exclusivamente a los salarios, con una pérdida importante del poder adquisitivo y una mayor flexibilidad interna, sin que existan compromisos concretos por parte de los empresarios para la reinversión de beneficios y la creación de empleo, ya que no incluye ningún tipo de control o indicador que lo garantice. Tampoco por parte del gobierno en cuanto a control de precios. Es un acuerdo descompensado en el que solamente están claros los sacrificios de los trabajadores y trabajadoras, quedando el resto en meras recomendaciones a empresarios y gobierno.

Introduce, además, referencias a factores que como el PIB, el objetivo de inflación europeo o el precio medio internacional del petróleo, escapan al compromiso y actitud de los trabajadores ante la empresa en relación al mantenimiento del poder adquisitivo de sus salarios.

Se hace buena, aumentándola, una gran parte de la flexibilidad interna, recogida en la última reforma laboral, y que para revertirla se puso en marcha una ILP. Se deja a la responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en la empresa y a sus representantes, la ejecución práctica de la inaplicación de los derechos laborales (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo) incluidos en el Estatuto de los Trabajadores.

No garantiza que el gobierno del PP no legisle más agresiones contra los derechos laborales en el futuro, como ya vienen avisando.

El gran alcance de este acuerdo hubiera exigido mejorar los sistemas de participación y debate interno, en especial entre los sectores afectados directamente: estructuras sectoriales y secciones sindicales.

ASPECTOS CONCRETOS DEL ACUERDO

SALARIOS

Supone un duro recorte de los ingresos de los trabajadores para los próximos 3 años, que se suma a los tres años anteriores de pérdida de poder adquisitivo. Sienta un mal precedente el pactar un nuevo acuerdo salarial, en el año en el que debiera compensarse el sacrificio de los dos anteriores.

Para el año 2012, el criterio oscila entre la congelación y un máximo de ganancia nominal del 0,5%, más una *cláusula de actualización* que incluye variables como el IPC español, el armonizado de la zona euro o el precio internacional del petróleo Brent. Para el año 2013 se aplicará el mismo criterio, pero con un límite del 0,6% y para el año 2014, se condiciona el incremento a la evolución del crecimiento económico. Si crece el PIB menos de un 1% no aumentará más del 0,6%, si lo hace entre 1-2%, no lo hará más de un 1%, si lo hace por encima del 2% no excederá del 1,5%.

En los años en los que el IPC ha superado el 2% (2007, 2010, 2011) la repercusión de los hidrocarburos ha sido elevada y al descontarse, dejaría, muy probablemente, sin aplicación la revisión salarial.

Es decir, que la moderación salarial tenderá a la congelación o a la pérdida, tanto por la previsión depresiva de los próximos años, como por los indicadores pactados, suponiendo una caída de los salarios reales, así como su peso en el reparto de la producción y en la distribución de la renta.

Además, se incorporarán "*componentes adicionales del salario variable*" que habrán de ligarse a indicadores como los beneficios, ventas o productividad, adecuándose a la realidad sectorial y empresarial.

FLEXIBILIDAD INTERNA

Tiempo de trabajo:

En relación con la jornada se incorporan dos mecanismos de flexibilidad unilateral como son, que el convenio deberá facilitar que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10% (unas 170-180 horas anuales en promedio) de la jornada anual, y también que el empresario pueda disponer de una bolsa de 5 días al año para alterar la distribución prevista en el calendario laboral.

Estos mecanismos, una vez incorporados al convenio colectivo, rompen el criterio general de que la flexibilidad interna debe ser siempre negociada con los representantes de los trabajadores y generan una nueva transferencia de poder hacia el empresario.

De otra parte, se recoge una nueva figura, la denominada “flexibilidad extraordinaria” por necesidades temporales, que en materia de tiempo de trabajo y de movilidad funcional permite al empresario un “plus de flexibilidad” cuando se den causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La distribución irregular de la jornada durante la semana y mes, puede suponer un incremento de la dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como una nueva excusa que refuerce el despido.

Esta decisión empresarial de ir más allá de la flexibilidad recogida en convenio, se deberá comunicar y negociar con los representantes de los trabajadores y si no hay acuerdo deberá intervenir la Comisión Paritaria del convenio y, en su caso, los servicios correspondientes de mediación y arbitraje.

No obstante, si el empresario acredita que el cumplimiento del procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores “le impide atender debidamente las necesidades previstas” podrá adoptar esa medida de “flexibilidad extraordinaria temporal” sin previa negociación.

Movilidad funcional

- Se flexibiliza la movilidad funcional. Los sistemas de clasificación profesional deberán adecuarse a grupos y divisiones funcionales.
- De manera temporal, entre seis meses en un año y ocho en dos años, los trabajadores podrán desempeñar funciones distintas a las de su grupo, con lo que se propicia la polivalencia laboral plena.

Se incluye asimismo que las “perspectivas económicas negativas”, sean causa habilitante para el incumplimiento del convenio colectivo. Se incorpora una causa discrecional, muy probablemente arbitraria, y siempre subjetiva, para permitir el incumplimiento de lo pactado en Convenio Colectivo, en millones de micro-empresas, espacio donde trabaja la mayoría de nuestro país y que va a exigir un doble esfuerzo tanto por parte de las estructuras sindicales como de los propios representantes en las empresas.

CONCLUSIONES

Este pacto asume ideológicamente argumentos hasta ahora combatidos. Admite que los salarios son causantes de la crisis, y que su moderación podría hacernos salir de ella: ni una cosa ni la otra son ciertas. La moderación salarial engrosará los beneficios y en ausencia de control y regulación real, no hay ninguna garantía de reinversión o creación de empleos. El consumo se verá severamente retraído, y la recesión propiciará que el paro ya en cifras dramáticas, siga aumentando,

Ante esta situación creemos necesario:

- RELANZAR LAS MOVILIZACIONES COORDINADAS POR LA DEFENSA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y CONTRA LAS POLÍTICAS DE RECORTES Y EN DEFENSA DE UN MODELO DE SALIDA DE LA CRISIS QUE RECOJA UN CAMBIO DE LAS POLÍTICAS: REFORMA FISCAL INTEGRAL, REFORMA DEL SISTEMA FINANCIERO... ESTO PERMITIRÁ DEVOLVER LA AUTOESTIMA A LOS TRABAJADORES, QUITAR LA RESIGNACIÓN Y LA SENSACIÓN DE DERROTA.
- APOSTAR FUERTE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA., EXIGIENDO LA REINVERSIÓN DE BENEFICIOS Y CONTRAPARTIDAS DE MEJORAS EN EL EMPLEO, ADEMÁS DE CLÁUSULAS DE MANTENIMIENTO Y MEJORA GLOBAL DEL SALARIO EN EMPRESAS CON BENEFICIOS.
- LLAMAMOS A REFORZAR LA MILITANCIA EN CCOO, DEFENDIENDO LA DEMOCRACIA Y LA PLURALIDAD DE ESTA ORGANIZACIÓN Y TRABAJANDO PARA QUE SIGA FORTALECIÉNDOSE ORGANIZATIVA Y POLÍTICAMENTE PARA DEFENDER MEJOR LOS DERECHOS Y LOS INTERESES DE LA CLASE OBRERA.