



II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012-2014

LAS CÚPULAS DE CCOO Y UGT FIRMAN LA RENDICIÓN

USTEA considera que con este nuevo acuerdo firmado por los máximos órganos confederales de UGT y CCOO con la CEOE y CEPYME, se deja a los trabajadores/as en manos de la voluntad de la patronal.

El acuerdo no es sino la firma definitiva de una rendición, largamente anunciada, de las cúpulas sindicales ante la patronal, el gobierno y los mercados. El Acuerdo aborda cuatro materias básicas de la negociación colectiva: el modelo de la negociación, su inaplicación y efectividad, los salarios y la flexibilidad laboral interna en las empresas. En estas cuatro materias se van a producir importantísimas modificaciones que van a cambiar el ya mermado equilibrio entre los trabajadores y la patronal:

1.- SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: “DIVIDE Y VENCERÁS.”

CCOO y UGT han renunciado a la preeminencia del Convenio Colectivo Sectorial, trasladando la negociación a los ámbitos reducidos de la empresa. A partir de este momento, las empresas de sector podrán tener condiciones laborales diferenciadas en el mismo territorio, rompiéndose la estructura de derechos colectivos e individualizando la negociación empresa a empresa y trabajador a trabajador. Esta medida supone para los trabajadores y trabajadoras la renuncia explícita a su capacidad de presión colectiva, dividiendo la acumulación de sus fuerzas y sus recursos.

2. INAPLICACIÓN NEGOCIADA DE CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES: “DONDE DIJE DIGO, DIGO DIEGO”.

Con la excusa de la crisis y los 5.3 millones de parados, se ha acordado que los empresarios puedan dejar sin efecto lo pactado en convenio en materia de horario y distribución de la jornada, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, de trabajo, de rendimiento y de funciones.

Para que se puedan producir estos “descuelgues” sobre lo pactado, el empresario deberá justificar la disminución persistente del nivel de ingresos o que la situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas por la aplicación de lo pactado en convenio. Los descuelgues no podrán durar más de tres años ni podrá (¡sólo faltaba!) suponer una desregulación total de las condiciones de trabajo.

Los sindicatos CCOO y UGT, mantienen que estos descuelgues estarán protegidos al ser ellos mismos los que deberán negociar los. Sin comentarios.

3. SE ACEPTA DE LA BAJADA SALARIAL PERMANENTE: “TODO CAMBIA, PERO A PEOR...”

Con el Acuerdo CCOO y UGT asumen la lógica del empresariado de que los salarios son los culpables del paro. Se renuncia al logro histórico de la CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL fijándose el alza en un 0,5%, para 2012, y un 0,6% para 2013. En el caso de que el IPC estatal de diciembre superara el objetivo del Banco Central Europeo (BCE) del 2 % el diferencial del 1,5% se pagará en una paga única NO CONSOLIDABLE. Se pierde pues la referencia real de la tasa española y se toma como referencia la media europea. Para llegar a un acuerdo se tendrá en cuenta el tope máximo de un 10% de incremento del precio del barril de Brent anual, con lo que se dobla la pérdida: si se incrementa el precio del petróleo esto repercute en los precios al alza y en los salarios, a la baja.

En 2014 el alza retributiva tendrá una horquilla que se ajustará al ritmo de actividad de la economía española, vinculando parte de los salarios a la productividad. Si el PIB en 2013 es inferior al 1 %, el aumento salarial no excederá el 0,6 %, si es superior al 1% e inferior al 2, la mejora no podrá exceder el 1 %, y si sobrepasa el 2 %, el alza no pasará del 1,5 %. Con estas medidas se perpetúa la pérdida de poder adquisitivo en un país en el que el 70% de los asalariados cobran menos 1100 euros mensuales.

Junto a la pérdida de poder adquisitivo, se reconoce la posibilidad de que la empresa ajuste una parte de los salarios a las situaciones económicas coyunturales de la empresa, rompiendo la estructura salarial y su estabilidad: nada es fijo en esta vida, ni el contrato, ni el salario, ni la cualificación profesional, ni las funciones a realizar.

4. FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS: “CHICOS (Y CHICAS) PARA TODO Y EN TODO MOMENTO”.

Como alternativa a los despidos, la movilidad afectará a la jornada y a las funciones, y se dividirá en ordinaria y extraordinaria. En la Jornada Ordinaria, para evitar las pagas extra y la contratación temporal, han acordado que el empresario pueda distribuir a su conveniencia un 10 % de la jornada anual del trabajador/a, disponiendo además de una bolsa de 5 días adicionales. La movilidad funcional ordinaria rompe el catálogo profesional de cualificaciones, respetando sólo los grupos de pertenencia, algo que podrá quedar sin efecto en la movilidad funcional extraordinaria.

Con este breve acuerdo, de apenas 10 páginas, se tira por tierra toda la protección laboral existente en el Estado Español. Por tanto, no puede ser considerado como un “mal menor”, es un mal mayor acumulable a la reforma laboral anunciada por el Gobierno de Rajoy. Así las cosas, sólo se puede concluir que con este gobierno, con esta patronal y con estos sindicatos mayoritarios todo va a ir a peor.

USTEA Andalucía, 30 de enero de 2012.

