



VALORACIÓN DE ELA DE LOS ACUERDOS ALCANZADOS ENTRE CCOO, UGT Y CEOE

24 de enero de 2012

**VALORACIÓN DE ELA DE LOS ACUERDOS
ALCANZADOS ENTRE CCOO, UGT Y CEOE**

24 de enero de 2012

I- LOS ACUERDOS FIRMADOS

CCOO; UGT y CEOE han firmado cuatro acuerdos:

- Acuerdo salarial.
- No aplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.
- Flexibilidad interna en las empresas.
- Estructura de la negociación colectiva.

ELA ha constatado que, a pesar de lo dicho en los últimos días por las organizaciones que han firmado estos acuerdos, el viernes 20 de enero ya firmaron el preacuerdo. Por tanto, se ha producido una ceremonia de la confusión, en la que no se ha dicho la verdad sobre el nivel de acuerdo alcanzado.

En relación a los contenidos, ELA los considera muy graves. Sin ánimo de ser exhaustivos, destacan:

1. Acuerdo para que los salarios pierdan poder adquisitivo en 2012, 2013 y 2014

El acuerdo sobre salarios asume la filosofía neoliberal de que la mejora de la competitividad de la economía pasa por una bajada de los salarios. El acuerdo indica que “para propiciar la reactivación hay que mejorar la cuota de mercado interna y externa de los bienes y servicios españoles”.

Para ello CCOO, UGT y CEOE han acordado que los incrementos salariales negociados en 2012, 2013 y 2014 no deberían superar:

- El 0,5% en 2012.
- E 0,6% en 2013.
- En 2014 el 0,6% (si el PIB de 2013 crece menos del 1% en términos reales); el 1% (si el PIB de 2013 crece entre el 1 y el 2% en términos reales) o el 1,5% (si el PIB aumenta en 2013 más del 2%).

Para los años 2012 y 2013 se establece una cláusula de revisión, que se aplicará si el IPC del estado español y el de la zona euro superan el 2%. La revisión salarial será solo por la diferencia entre ese 2% y el IPC más bajo de los señalados. Además, si el precio del barril Brent de petróleo crece más del 10%, se descontará del IPC la subida de los carburantes, con lo que el IPC a tener en cuenta será menor aún que el oficial.

Este acuerdo supone un compromiso de los sindicatos firmantes para que los convenios recojan una pérdida generalizada de poder adquisitivo.

El acuerdo alcanzado en este punto hace una reflexión sobre la necesidad de que “todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto. Tanto los salarios como los beneficios distribuidos deben evolucionar de manera moderada...”. Sin embargo, solo se establece la limitación de la evolución salarial, sin que se diga nada sobre la limitación de los beneficios distribuidos.

2. Enorme aumento de la flexibilidad en la empresa

Otro de los puntos destacados del acuerdo es el de la asunción de que hay que aumentar la flexibilidad laboral, para lo que se plantean cambios importantes, que suponen dar más poder de decisión a las empresas sobre cuestiones esenciales, como son la distribución del tiempo de trabajo, la movilidad funcional o la flexibilidad en materia salarial.

En concreto, el acuerdo alcanzado indica que:

- Los convenios colectivos debieran facilitar que el empresario pudiera distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual.
- Además, los convenios colectivos deberían posibilitar que el empresario disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual.
- La movilidad funcional dentro de la empresa solo debe ser limitada por la pertenencia al grupo profesional o por las titulaciones exigidas. No se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.
- Estos porcentajes se podrán modificar en los distintos ámbitos de negociación.
- Por si todo esto fuese poco, los convenios colectivos deberían contemplar medidas de mayor flexibilidad cuando el empresario necesite distribuir de forma irregular más jornada o cuando necesite mayor movilidad funcional.

3. No aplicar en la empresa determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios sectoriales

Este punto, al igual que los anteriores, supone asumir e ir más allá de lo aprobado en las últimas reformas laborales.

En concreto, se establecen los criterios que deben seguir las empresas para no aplicar, de manera temporal, cuestiones como el horario y distribución de la jornada, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración o las funciones a desempeñar por los trabajadores y trabajadoras.

II- VALORACIÓN: UN ACUERDO INDECENTE

Los acuerdos firmados por CCOO, UGT y la patronal suponen un paso más en la política de empobrecimiento de la clase trabajadora. Estas organizaciones sindicales han firmado la pérdida generalizada de poder adquisitivo durante 3 años para quienes tienen empleo, así como un aumento enorme de la flexibilidad laboral a decisión de la empresa. El sindicalismo del estado se convierte en instrumento necesario para garantizar que las políticas neoliberales más extremas se apliquen con paz social.

Esta renuncia a defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras solo se puede entender si se relaciona con la dependencia de estas organizaciones sindicales de los fondos públicos. Cabe recordar el compromiso adquirido entre la patronal y CCOO y UGT (y asumido por el gobierno español) de prorrogar el acuerdo de formación profesional, que permite a estas organizaciones

sindicales y patronales decidir el destino de ingentes cantidades de dinero público, una parte importante de las cuales se asignan directamente a ellas mismas.

CCOO, UGT han ocultado que desde el pasado viernes tienen cerrado con CEOE un acuerdo que afecta muy negativamente a los y las trabajadores. Han vuelto a negociar en secreto a espaldas de la gente del mundo del trabajo. Los contenidos acordados explican porqué se opta por un sistema donde se oculta lo que realmente se está “negociando”. Contenido y procedimiento van, una vez más, juntos.

Rajoy tiene que ir a la cumbre de la UE el 30 de enero y desea llevar bajo el brazo, además de otras duras medidas, un “acuerdo patronal y sindicatos” que vaya orientado al ataque a los salarios.

Este acuerdo es una mala noticia para los sectores sindicales y sociales que en la Unión Europea están confrontando con las políticas neoliberales. Frente a este recorte generalizado de poder adquisitivo cada vez son más los lugares (ahora en Rumanía o Bélgica) donde el movimiento sindical está respondiendo con fuertes movilizaciones y huelgas generales a los recortes que se están aplicando.

El objetivo de este acuerdo, expresamente recogido, es debilitar los salarios. También se deterioran el resto de condiciones laborales. Si se debilitan los salarios –que han perdido más de 7 puntos en la distribución de la riqueza- se perderán muchos más empleos. No es verdad que renunciando a salarios se mantenga empleo.

CCOO, UGT y CEOE orientan en ese acuerdo una parte de la Reforma Laboral que hará Rajoy –muy dura- y también su comportamiento en las mesas de negociación de los convenios. Van a pretender que esa pérdida salarial que ellos aceptan sea común a toda la negociación colectiva: sectores estatales, territoriales y negociación de empresa.

ELA quiere recordar que los intereses de CONFEBASK son los mismos (es parte de CEOE). Sus propuestas aquí tienen por objeto sacar a todo el sindicalismo de la vía de la defensa del salario y del empleo.

ELA afirma que las referencias de ese Acuerdo no son nuestra guía, en modo alguno. ELA exigirá la mejora del poder adquisitivo y unas condiciones dignas de trabajo y del empleo; siendo muy consciente de que esos objetivos solo serán posibles en los ámbitos sindicalizados. Todo un reto para una organización sindical; reto que ELA hace suyo.