

# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 9 • Febrero 2010



## Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva

# Responsabilidad y coherencia

■ Hace unos meses, el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, compartiendo con la dirección del sindicato el análisis sobre la profundidad de la crisis, sometió a la consideración de las organizaciones empresariales y de UGT una ambiciosa iniciativa para abordar en los tres próximos años la política salarial, el excedente empresarial y el empleo. La crisis económica y financiera por la que atraviesa nuestro país, y la fuerte destrucción de empleo, con 1,5 millones de personas expulsadas del mercado de trabajo en el último año y medio, obligaban a sindicatos y organizaciones empresariales a asumir el protagonismo que la sociedad les exigía. No sin dificultades, comenzaron las negociaciones en las que, como era de esperar, todos proclamábamos la necesidad del acuerdo, pero a partir de prioridades reivindicativas distintas.

A un conociendo las limitaciones que derivaban del marco de negociación, CCOO se empeñó en depurar alguno de los elementos más nocivos del mercado de trabajo, como la temporalidad, buscando fórmulas para comprometer medidas de estabilidad en el empleo. Por supuesto, que la política salarial, cuya aplicación debe articularse en los tres próximos años, mereció buena parte de la negociación. Se trataba de encontrar un espacio de encuentro para preservar los derechos de los trabajadores, sobre todo aquellos relacionados con la mejora de la contratación (superar la dualidad del mercado de trabajo), el mantenimiento del poder adquisitivo (garantizado con las cláusulas de revisión salarial) y un avance en el tratamiento de la rescisión de los contratos y los expedientes de regulación de empleo, para que factores como el reparto del trabajo y la reducción de jornada vayan ganando terreno al habitual recurso del despido.

### Interferencias y obstáculos

Hubo que sortear no pocos obstáculos, derivados unos de las propias contradicciones de la negociación, y otros de las interferencias de los poderes públicos y sobre todo del Gobierno, empeñados en asomar la cabeza con propuestas inaceptables sobre pensiones o anuncios precipitados de reforma del mercado de trabajo, que finalmente, tras la dura respuesta sindical, se transformaron en documentos de trabajo para el diálogo social.

Las dificultades por la que atraviesa nuestra economía, que cumple ya el séptimo trimestre en recesión, y la continuada des-



trucción de empleo, con tasas de paro por encima de los 4 millones de personas, por primera vez en la historia de nuestro país, arrojan un diagnóstico al que difícilmente pueden sustraerse las organizaciones sindicales.

Sindicatos y organizaciones empresariales no perdieron el tiempo. En unas semanas contrastaron análisis y propuestas sobre el estado de la negociación colectiva y dibujaron un escenario futuro de reformas que permitieran acordar, para los tres próximos años, políticas de empleo, incrementos salariales e instrumentos de revisión para asegurar el poder adquisitivo, y una mejor inversión del excedente empresarial para avanzar en la competitividad, la calidad del empleo y el nuevo patrón de crecimiento.

■ El 9 de febrero, CCOO, UGT, CEOE y CEPME suscribieron el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en un ejercicio de coherencia y responsabilidad que, en palabras del secretario de Comunicación de CCOO, Fernando Lezcano, “constituye una clara señal al país y a sus poderes públicos sobre el camino a seguir para superar la crisis”

# Principales contenidos del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012

## ■ El empleo y su estabilidad

El mantenimiento y la recuperación del empleo, junto con la reducción de la temporalidad injustificada, es uno de los ejes prioritarios de la estrategia de CCOO, y por ello es un objetivo central del Acuerdo, que recomienda, entre otros aspectos, que en los convenios colectivos se debe promocionar la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades; así como evitar el encadenamiento de contratos; fomentar la contratación de jóvenes, impulsando los contratos formativos y su incorporación definitiva en la empresa; además de potenciar, en las actividades discontinuas o estacionales, el contrato fijo discontinuo; defender la utilidad de la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas. Igualmente, el Acuerdo establece la necesidad de potenciar los derechos de información en los procesos de subcontratación de actividades y en los de reestructuración empresarial; impulsar mecanismos de flexibilidad interna en la empresa como contrapunto a los ajustes de empleo o a la flexibilidad externa.



## ■ La determinación de los incrementos salariales

Las referencias establecidas para la determinación de los incrementos salariales son: para el año 2010 hasta el 1%; para 2011 entre el 1% y el 2%, y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%. Los criterios para determinar los incrementos deberán tener en cuenta las realidades específicas de cada sector o empresa, vinculando incrementos salariales adicionales a la mejora de la productividad y de forma compatible con la necesaria mejora de los salarios más bajos.

La cláusula de garantía salarial que, como en otros acuerdos interconfederales se deja a su concreción en el marco de cada convenio, en esta ocasión no toma como referencia el IPC, porque no ha sido posible alcanzar un consenso con las organizaciones empresariales para que se situara en el objetivo de inflación del Banco Central Europeo. Por ello, la referencia para activar la cláusula de garantía se sitúa en la diferencia entre el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en este periodo, adecuándose temporalmente en función de lo que pacten las partes negociadoras de cada convenio. Para poderse acoger a la cláusula de inaplicación del régimen salarial en los convenios de ámbito superior al de empresa, las empresas deberán seguir el procedimiento previsto en el convenio y, con carácter previo, ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio, justificando los motivos económicos por los que se pretende tal inaplicación y exponiendo las razones, los compromisos que en dicha materia debe adquirirse y el plan de retorno a la aplicación del convenio

## ■ Compromisos de negociación en otras materias

La Comisión de Seguimiento acometerá, durante la vigencia del Acuerdo, la negociación de materias como: igualdad de trato y oportunidades; seguridad y salud en el trabajo; responsabilidad social de las empresas; previsión social complementaria; formación y cualificación profesional. Por otra parte, sindicatos y empresarios se comprometen a iniciar, en un periodo de seis meses, una negociación sobre diversas materias, entre ellas, la reforma de la negociación colectiva; la revisión del Acuerdo de Empleo de 2006; las medidas para el fomento del empleo

y la protección de las personas desempleadas; los expedientes de regulación de empleo y de reducción temporal de la jornada, etc. CCOO viene reclamando un cambio del modelo económico, que debe corresponderse con un nuevo marco de relaciones laborales que refuerce la negociación colectiva, el papel del sindicato en la empresa, el modelo de representación y los mecanismos de participación en el gobierno de la organización del trabajo. Una aspiración sindical en la que CCOO pondrá todo su empeño.

## Naturaleza jurídica y ámbito funcional

El Acuerdo firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, es de naturaleza obligacional y por ello, son las confederaciones firmantes quienes asumen directamente los compromisos suscritos y quienes establecerán con sus respectivas



organizaciones los mecanismos más adecuados para que éstas, en el marco de la autonomía de las partes que negocian convenios y acuerdos colectivos, ajusten sus actuaciones en torno a los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el Acuerdo interconfederal en consonancia con las características y circunstancias específicas de los sectores y las empresas.

## Ámbito temporal

La vigencia del Acuerdo firmado es de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. La necesidad de dotar de una vigencia plurianual a los criterios y orientaciones para la negociación colectiva ha sido intensamente reclamada por CCOO, dada la importancia de hacer frente a un periodo de crisis que, en sus principales efectos sobre la población asalariada (desempleo, precariedad, empeoramiento de las condiciones de trabajo,..), no presenta signos de superación en el corto y medio plazo.