

# ¿Por qué se ha firmado el convenio-acuerdo?

Para poder explicar adecuadamente la firma del Convenio-Acuerdo de la Comunidad Autónoma de La Rioja por parte de CC.OO. se hace preciso analizar de qué situación partíamos y a qué situación se ha llegado con el texto del vigente Convenio-Acuerdo, y qué significado tiene en el ámbito de negociación de la Comunidad.

En lo que respecta al primero de los elementos de análisis, conviene recordar que uno de los objetivos de CC.OO. al abordar la negociación, era introducir durante el período de vigencia del Convenio-Acuerdo la jornada laboral de 35 horas como una técnica instrumental para lograr el reparto del trabajo existente y, en consecuencia, crear nuevos puestos de trabajo. Decir que el objetivo se ha conseguido plenamente sería dejarse llevar por la euforia, ya que la jornada de 35 horas deberá ser negociada para su implantación, lo que implica la remisión a una nueva negociación que quizás sea dura. Pero sí que podemos sentirnos satisfechos ya que ha quedado explicitado que la nueva jornada sólo se implantará mediante Acuerdos y con la finalidad de crear puestos de trabajos, por tanto, no será una medida de autoorganización de la Administración. Por otra parte la jornada de 35 horas en la Comunidad Autónoma de La Rioja puede tener un efecto de referencia y emulación en otros ámbitos de negociación, lo que ayudará a introducir una nueva cultura del trabajo.

El otro objetivo-fuerza de la negociación era garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad. El escenario en este sentido era especialmente delicado porque no se ha cumplido ni una sola de las previsiones del Gobierno de la Nación respecto al IPC, ni en CC.OO. estábamos de acuerdo con los criterios de regulación de los Fondos creados en el Convenio-Acuerdo anterior. Es evidente que, dado que la fijación de los salarios se considera una regulación básica de la planificación económica cuya competencia exclusiva le corresponde al Estado Central, el único instrumento legalmente válido al que podía acudir era al de la constitución de los Fondos. Ahora bien, tales Fondos no podían ser asumidos sino con unas claras cautelas: no podían nutrirse de las economías procedentes de la gestión del personal y debían repartirse entre los trabajadores con criterios de igualdad y equidad. Estos objetivos se han logrado; los Fondos no se nutren ya de lo que la Administración ahorre con amortizaciones y precariedad, y la diferencia porcentual entre el incremento presupuestario de las retribuciones y el IPC nacional se repartirá entre todos los trabajadores y trabajadoras por igual. El resto, hasta alcanzar el IPC riojano (habitualmente más alto) se repartirá según criterios negociados pero destinándolos prioritariamente a la reducción del abanico salarial.

Por último, hay que tener en cuenta que esa distribución no se prolongará en negociaciones sino que se objetiva y se define en el tiempo. Con ello, los Fondos se perfilan más como una retribución, que es lo que realmente son, que como una donación graciosa en manos de la Administración patrona.

Si a todo ello le añadimos que la negociación ha vuelto a los órganos de representación del personal y se han limitado las funciones de la Comisión Paritaria, en CC.OO. hemos encontrado razones suficientes y adecuadas para firmar el Convenio-Acuerdo y mantener una unidad sindical con UGT Y STE-Rioja que se ha mantenido a lo largo de la negociación.

No obstante, y aunque tengamos motivos para sentirnos satisfechos, no podemos olvidar qué significa la negociación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. El

Convenio-Acuerdo implica y expresa el nivel de pacto alcanzado, pero no supone la codificación de la política sindical de CC.OO.