

negociación colectiva

Un Acuerdo para mantener y crear empleo

Ramón Górriz

Secretario de Acción Sindical CCOO

El II Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva 2012-2014, firmado el pasado 25 de enero por los secretarios generales de CCOO y UGT y los presidentes de la patronal CEOE y CEPYME, supone un ejercicio de responsabilidad y compromiso por los agentes sociales con la creación y mantenimiento del empleo, en un momento de especial gravedad.

COMO ha subrayado el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, le debíamos este acuerdo a la sociedad, y especialmente a los más de cinco millones de personas que están en el paro, y que exigen un esfuerzo para lograr un crecimiento de la actividad económica y la creación de empleo.

En el Acuerdo se incorporan cuatro materias de especial relevancia –salarios, estructura de la negociación colectiva, flexibilidad interna e inaplicabilidad–, que deben relacionarse con lo que, solo una semana antes de la firma, se había cerrado en las mesas de diálogo social sobre solución autónoma de los conflictos, formación para el empleo, mutuas, distribución de los festivos, prejubilaciones y ERE.

El Consejo Confederal del sindicato, máximo órgano de dirección entre congresos, decidió, por amplísima mayoría, respaldar el trabajo realizado por los negociadores y, en consecuencia, autorizar la firma del acuerdo. Aquí os presentamos las principales consideraciones que nos han llevado a esta negociación y a avalar sus resultados.

En primer lugar, es indispensable situar esta negociación, sus contenidos y resultados en el contexto en el que debemos intervenir y la estrategia sindical que hemos acordado. El contexto lo definen una profundización de la crisis, con una nueva entrada en recesión, que nos llevará a los más de cinco millones y medio de desempleados; la persistencia de las políticas de ajuste que no sólo son injustas socialmente, sino que contribuyen a agravar la situación y a retrasar la salida de la crisis; y la hegemonía cultural, política e institucional de la derecha que está legitimada por las urnas para aplicar un programa económico, social y laboral que se contrapone abiertamente a nuestras reivindicaciones.

En estas condiciones centramos la acción del sindicato en evitar que se siga destruyendo empleo y en favorecer las condiciones para crearlo; en defender las redes de protección, tanto los servicios y el empleo públicos de calidad como factores de cohesión social y de dinamización económica, y en revalidar la capacidad de interlocución del sindicato a través del diálogo y la concertación social, evitando así la tentación de que el Gobierno regule las reformas por decreto.

En segundo lugar, hay que valorar el resultado de la negociación comparándolo con nuestras reivindicaciones y las de los empresarios, que además cuentan con el apoyo del partido en el Gobierno.

En este sentido, debemos recordar que mientras nosotros abogábamos por el crecimiento moderado de los salarios, las cláusulas de actualización salarial, abordar la flexibilidad negociada como recurso para evitar la destrucción de empleo y articular la negociación colectiva en torno al convenio de sector y, por tanto, potenciar nuestra capacidad de interlocución, la propuesta patronal consistía en congelar los salarios, tal y como se había hecho con los empleados públicos y el SMI; en suprimir las cláusulas de actualización; en conseguir total libertad para modificar las condiciones de trabajo e inaplicar los convenios colectivos, y en promover la individualización de las relaciones laborales por la vía de favorecer el convenio de empresa al margen del de sector.

Con estos dos elementos de referencia –contexto y estrategia y posiciones expresadas en la mesa de negociación– debemos conocer el contenido real de lo acordado: crecimiento moderado de los salarios, con cláusula de actualización y un emplazamiento a moderar el crecimiento de los beneficios y su reinversión; a controlar los salarios de los ejecutivos de las empresas y a controlar los precios (capítulo salarial); fortalecimiento de la negociación colectiva a partir del convenio de sector y la autonomía de las partes para establecer los ámbitos inferiores de negociación (estructura de la negociación colectiva) y utilización de la flexibilidad interna y la inaplicabilidad siempre justificada y controlada desde la participación sindical para favorecer el mantenimiento del empleo (flexibilidad e inaplicabilidad de los convenios).

Hay que valorar el resultado de la negociación comparándolo con nuestras reivindicaciones y las de los empresarios