

## Context

El passat 25 de gener va tenir lloc la signatura del II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva, subscrit per CCOO, UGT, CEOE i CEPYME. L'acord, amb una vigència de 3 anys (2012 – 2014), ha estat signat després del període d'acumulació d'eleccions sindicals, que ha vist com es revalidava, de forma amplíssima, la condició de més representatius a nivell estatal de les dues organitzacions sindicals signants de l'acord: CCOO i UGT.

Aquest acord arriba al bell mig d'una crisi econòmica resultat de l'especulació financera, però també de les polítiques dels governs del PSOE i del PP, amb la col·laboració de CiU, que ens han portat a:

- un model econòmic, social i laboral ineficient i injust.
- amb més de 5 milions de persones a Espanya, registrades com a aturades a les oficines dels Serveis Públics d'Ocupació, 633210 d'elles a Catalunya.
- Un atur juvenil superior al 43%.
- treball precari i creixement de l'economia submergida ( representa el 23% del PIB).
- salaris baixos i pensions insuficients.
- increment de les desigualtats socials.
- i amb un estat del benestar dels més dèbils d'Europa.

I, malgrat això, s'imposa entre amples sectors de la població la tesi de que la sortida de la crisi passa per polítiques d'austeritat, que faran pagar a aquells que no l'han provocat: els treballadors i les treballadores i els sectors populars. Unes polítiques que tenen com a autèntic objectiu el manteniment dels privilegis dels més poderosos.

I ho fan pel camí més fàcil:

- retallant els salaris
- congelant i retallant les pensions,
- retallant els serveis públics i les prestacions socials
- amb successives reformes laborals que han precaritzat l'ocupació i fan l'acomiadament més fàcil i més barat.
- Atacant la societat civil organitzada amb projecte alternatiu: moviments socials, moviment veïnal, moviment sindical, organitzacions polítiques...

Contra aquestes polítiques, d'ençà de la reforma laboral del Govern PSOE de 2010, s'ha estès un intens moviment de contestació social, sustentat no obstant, per sectors reduïts de la població, davant de la indiferència de la resta de la societat, que ha fet possible amb el seu suport amples majories de la dreta a totes les instàncies polítiques: estatal, municipal, provincial i autonòmica.

És en aquest dur context que cobra encara més valor la necessitat de fraguar una aliança àmplia de les forces polítiques de l'esquerra plural, les organitzacions veïnals i moviments socials en general, i el moviment sindical en particular, per tal de treballar conjuntament per a fer realitat aquesta alternativa política, social i mediambientalment sostenible.

En aquest mateix sentit, i al marc d'una reunió conjunta del Grup Parlamentari La Izquierda Plural (del que formen part els Diputats de la Coalició ICV – EUiA) amb la Direcció Confederal de CCOO, i a la que va assistir el company Joan Josep Nuet, CCOO va traslladar la seva decisió de llançar, conjuntament amb UGT, una plataforma social àmplia d'àmbit estatal, per una sortida social de la crisi, que compregués forces de l'esquerra política, organitzacions sindicals, organitzacions i moviments socials.

## CONTINGUTS

Quant als continguts de l'acord, aquest s'estructura en torn a les següents qüestions:

- Negociació Col·lectiva

Preserva l'estructura de la negociació col·lectiva, mantenint els actuals convenis provincials, i atribuint al conveni sectorial estatal o, en el seu defecte, autonòmic les regles d'articulació i vertebració de la mateixa. Amb això s'obté un dels principals objectius sindicals en aquesta negociació, sinó el més important, com a garant del paper d'interlocutor que li proporciona la seva condició de més representatiu, legitimada pels resultats a les eleccions sindicals. D'aquesta forma es preserva també la regulació de les condicions laborals dels treballadors / es de les Pimes, seriosament amenaçada per un model basat a la negociació col·lectiva empresa per empresa.

Té una virtualitat: no impedeix una futura reforma legislativa de la negociació col·lectiva a càrrec del Govern, però sí la deslegitima, donat que els principals actors de la mateixa: patronal i sindicat no la consideren necessària, i estimen apropiada la seva estructura actual.

- Flexibilitat Interna:

A aquest apartat es fa referència a la possibilitat de realitzar modificacions substancials de les condicions de treball, una matèria a la que la reforma laboral de 2011, va establir mecanismes d'unilateralitat empresarial, sense necessitat d'acreditar la concurrència dels motius al·legats, deixant els treballadors / es en situació d'indefensió.

L'acord situa aquesta matèria, novament, a l'àmbit de la negociació col·lectiva, en els termes del pactat en conveni col·lectiu, i amb necessitat d'acreditar documentalment la concurrència dels motius argumentats.

D'aquesta manera es millora la capacitat de defensa dels treballadors / es, així com es reconeixen nous drets de representació i negociació dels seus representants legals, guanyant – se en capacitat contractual.

- Ordinària:

- Mobilitat funcional. S'introdueixen uns elements que ja existeixen de forma generalitzada als convenis col·lectius sectorials: els grups professionals i les divisions funcionals.
- Jornada laboral. Distribució irregular d'un 10% de la jornada laboral. Una qüestió que resulta translació de la pràctica totalitat dels convenis col·lectius.

- Extraordinària temporal:

- Jornada laboral
- Mobilitat funcional
- Salari. Introducció de conceptes variables als salaris, vinculades a magnituds econòmiques de l'empresa.

- Ocupació i contractació:
  - Mesures de foment de la contractació.
  - Subcontractació, externalització productiva i subrogació d'activitats, ocupació i condicions de treball.
  
- Formació:
  - Pròrroga de la Vigència del IV Acord Nacional per la Formació Contínua, durant 12 mesos més.
  - L'impuls al sistema de competències professionals, que permet a treballadors / es millorar la capacitació professional, sobre la base de la seva experiència professional.
  
- Teletreball. Introducció d'elements innovadors a la seva regulació, com a la voluntarietat, o la igualtat de drets i la necessitat de regular elements com la privacitat, l'organització, l'espai, etc...
  
- Solució extrajudicial de conflictes: Adaptació del sistema als requeriments derivats de les modificacions normatives realitzades per la reforma laboral de 2010.
  
- Reestructuracions: definició d'alguns criteris generals a tenir en consideració a l'hora d'afrontar processos de reestructuració, prioritzant elements de flexibilitat, i atenent especialment a les repercussions territorials de les mateixes.
  
- Creació d'observatoris sectorials bilaterals patronal – sindicats, per tal d'analitzar perspectives futures de mercat, competitivitat, productivitat, ocupació, necessitats formatives, entre d'altres.
  
- Drets d'informació i consulta.  
Remissió a la negociació col·lectiva per a la millora dels drets d'informació i consulta als representants dels treballadors / es, en les matèries regulades a l'Estatut dels Treballadors: situació econòmica del sector, previsions sobre volum i tipus d'ocupació, contractes de posada a disposició, subcontractacions, processos de reconversió i reestructuració, acomiadaments objectius i mesures alternatives. Drets d'informació i consulta de Comitès d'Empresa europeus. Reconeixement dels ciberdrets.
  
- Inaplicació, negociada a l'empresa, de determinades condicions dels convenis col·lectius.  
La reforma laboral de l'estiu de 2010, va obrir la porta a la inaplicació, unilateral per part de l'empresa, de les condicions pactades en conveni sobre algunes matèries: horari i distribució de la jornada de treball, treball a torns, sistema retributiu, sistema de treball i rendiments, funcions més enllà de la mobilitat. L'acord sostreu aquestes matèries de la decisió unilateral de l'empleador per a remetre –les a l'àmbit de negociació col·lectiva (només es podrà donar per causes previstes en conveni col·lectiu), millorant la reforma i permetent als representants dels

treballadors / es guanyar en drets de representació i capacitat contractual, exigint també que caldrà acreditar documentalment la necessitat de les mesures (un requisit que la reforma laboral també havia suprimit), i amb una durada màxima de la vigència del conveni i, en qualsevol cas de 3 anys.

- Criteris en matèria salarial:
  - Inversions de la major part de guanys empresarials en reposició i ampliació.
  - Introducció de mecanismes de control públic dels preus dels productes de primera necessitat (cal no perdre de vista que es tracta d'un acord bilateral, on el Govern no és part, i per tant, es tracta d'un punt que no passa de ser una mera recomanació al Govern).
  - Moderació salarial:
    - Incrementos de 0,5% el 2012, 0,6% 2013 i al 2014, dependrà de l'evolució del PIB per preus constants, si <1%, serà màxim el 0,6%, si >1 i <2 màxim l'1%, si >=2 màxim 1,5%. Els convenis introduiran elements variables d'actualització segons realitat econòmica de l'empresa (guanys, vendes, productivitat).
    - Els convenis col·lectius en vigor s'adequaran, en la mesura del possible, a les estipulacions de l'acord.
    - Compensació salarial (no es parla de clàusula de revisió, a diferència de l'acord interconfederal anterior):
      - Si a 31/12 la taxa general d'inflació espanyola fos superior a la desviació mitjana europea sobre l'objectiu d'inflació marcat pel BCE (2% al2012), s'actualitzarà amb la taxa de desviació comunitària.
      - Si el preu mitjà anual en euros del barril de petroli Brent, hagués augmentat més del 10%, comptat de desembre a desembre, caldrà descomptar el preu de carburants i combustibles dels indicadors d'inflació.

## VALORACIÓ POLÍTICA

Pel que fa a la valoració del mateix, podem destacar els següents elements:

- Es tracta d'un acord amb continguts neutres (no incideixen en les condicions laborals generals del conjunt dels treballadors i les treballadores, en matèries tal com: contractació i ocupació, formació, teletreball, solució extrajudicial de conflictes, reestructuracions, drets d'informació i consulta, i observatoris sectorials, a les que es limita a introduir criteris i elements d'actualització, en alguns casos derivats de reformes normatives i, en d'altres de noves realitats productives, com és el cas del teletreball.
- En d'altres matèries, com la inaplicació de condicions pactades en conveni col·lectiu, o la flexibilitat interna, a les que la reforma laboral de 2010, va establir mecanismes d'unilateralitat empresarial, sense necessitat d'acreditar la concurrència dels motius al·legats, deixant els treballadors / es en situació d'indefensió; l'acord situa aquestes matèries, novament, a l'àmbit de la negociació col·lectiva, en els termes del pactat en conveni col·lectiu, i amb necessitat d'acreditar documentalment la concurrència dels

motius argumentats. D'aquesta manera es millora la capacitat de defensa dels treballadors / es, així com es reconeixen nous drets de representació i negociació dels seus representants legals, guanyant – se en capacitat contractual.

- De molt positiu s'ha de catalogar el resultat de la negociació en matèria de negociació col·lectiva. Si bé no impedeix una futura reforma legislativa de la negociació col·lectiva a càrrec del Govern, sí la deslegitima, donat que els principals actors de la mateixa: patronal i sindicats no la consideren necessària, i estimen apropiada la seva estructura actual. D'aquesta forma es preserva la regulació de les condicions laborals dels treballadors / es de les Pimes, seriosament amenaçada per un model basat a la negociació col·lectiva empresa per empresa.
- L'acord, en canvi, té un caire regressiu en matèria salarial, si bé restringit als treballadors / es que tenen regulades les seves condicions salarials en conveni col·lectiu, per diversos motius:
  - S'aconsella la introducció d'elements de variabilitat de salaris, amb el que això implica de fer dependre part de la retribució de factors fora del control dels treballadors / es i els seus representants, i que no tenen necessàriament a veure amb la qualitat i quantitat del treball desenvolupat.
  - S'utilitzen índexs de referència diferents a l'IPC, una vella reivindicació empresarial. Especialment greu resulta el fet de que els preus es referenciïn amb la mitjana d'increment de preus de la Unió Europea, amb situacions econòmiques tan diverses entre els estats membre.
  - A això cal afegir el fet de que en cas de que el preu del barril de Brent tingui un increment mitjà anual superior al 10%, s'exclouin els carburants del mateix, tenint en consideració la seva incidència decisiva sobre el conjunt de productes que conformen el cistell de la compra, donada la importància dels costos logístics a la formació de preus.
  - Aquest extrem queda encara més agreujat perquè, donat el caràcter bilateral de l'acord, del que no és part el Govern, el que fa al control públic dels preus dels productes essencials, no passa de ser una mera recomanació al Govern, sense cap obligació a càrrec del mateix.
  - Aquest conjunt de factors configura, a la pràctica, la pràctica supressió de les clàusules de revisió salarial, que passa a anomenar – se clàusula de compensació.
  - S'introdueixen factors de moderació salarial.

No obstant, aquesta regulació conté com a element de tipus positiu el fet de que conté moderació salarial, però ni congelació, ni retallada salarial, sinó increment de salaris, tot i que netament insuficients, en un moment d'incompliment generalitzat, per part de les empreses, de les taules salarials pactades en conveni.

Per últim cal valorar que, amb uns nivells d'atur de més de 5 milions a tot l'estat, més de 600000 a Catalunya, l'ocupació, i no els increments salarials no són la principal prioritat de la major part dels treballadors / es i, per tant, això condiciona l'acció de les organitzacions que els representen.

Barcelona, a 5 de febrer de 2012