

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 Las cúpulas de CCOO Y UGT una vez más FIRMAN LA RENDICIÓN

**- Un nuevo acuerdo firmado por UGT y CCOO con la CEOE y la CEPYME
Para seguir recortando nuestros derechos
Dejando a los trabajadores y trabajadoras en manos de la patronal**

El pasado 25 de enero de 2012, una vez más, las **cúpulas sindicales** de CCOO y UGT se han rendido ante la patronal, el gobierno y los mercados. Bajo la "pomposa" denominación de *"II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva"* es una nueva claudicación de esos sindicatos y supone un nuevo recorte a los derechos de negociación colectiva, con graves repercusiones negativas en los Convenios, la jornada laboral y los salarios, entre otras cuestiones regresivas que han concedido a la patronal.

El Acuerdo aborda cuatro materias básicas de la negociación colectiva:

- el modelo de la negociación
- su inaplicación y efectividad
- los salarios
- la flexibilidad laboral interna en las empresas

En estas cuatro materias se van a producir importantísimas modificaciones que van a cambiar el ya mermado equilibrio entre las personas trabajadoras y la patronal:

1. SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: "aplican el divide y vencerás"

CCOO y UGT han renunciado a la preeminencia del Convenio Colectivo Sectorial, trasladando la negociación a los ámbitos reducidos de la empresa, lo que si bien para las pocas "grandes" empresas que ya tienen sus propios Convenios (como las nuestras) puede tener una menor repercusión, perjudica a la mayoría de trabajadores y trabajadoras, pues más del 90% está en pequeñas y medianas empresas.

A partir de este momento, las empresas de sector podrán tener condiciones laborales diferenciadas en el mismo territorio, rompiéndose la estructura de derechos colectivos e individualizando la negociación empresa a empresa y trabajador a trabajador. Esta medida supone para los trabajadores y trabajadoras la renuncia explícita a su capacidad de presión colectiva, dividiendo la acumulación de sus fuerzas y sus recursos.

2. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS: "admiten y propugnan que donde dije digo, digo diego"

Con la excusa de la crisis y de los 5,3 millones de personas en situación de paro laboral, se ha acordado que los empresarios **puedan dejar sin efecto lo pactado en convenio en materia de**.

- horario y distribución de la jornada
- régimen de trabajo a turnos
- sistema de remuneración
- sistema de trabajo, de rendimiento y de funciones.

Para que se puedan producir estos "descuelgues" sobre lo pactado, bastará con que el empresario justifique la disminución persistente del nivel de ingresos o que la situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas por la aplicación de lo pactado en convenio. Los descuelgues no podrán

durar más de tres años ni podrá (¡sólo faltaba!) suponer una desregulación total de las condiciones de trabajo.

Los sindicatos CCOO y UGT, mantienen que estos descuelgues estarán protegidos al ser ellos mismos los que deberán negociarlos. Sin comentarios.

3. SE ACEPTA LA BAJADA SALARIAL PERMANENTE: "Apuestan por el cambio y sí todo cambia, pero a peor..."

Con el Acuerdo CCOO y UGT asumen la falsa lógica empresarial de que los salarios son los culpables del paro y **renuncian al logro histórico de la CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**, congelando prácticamente nuestros salarios hasta el año 2015.

Fijan el alza "como máximo" en un 0,5% para 2012 y en un 0,6% para 2013. En el caso de que el IPC estatal de diciembre superara el objetivo del Banco Central Europeo (BCE) del 2%, "el exceso" de ese diferencial se pagará en una paga única NO CONSOLIDABLE. **Se pierde, además, la referencia real de la tasa española** (si la nuestra es superior a la de la Zona Euro, entonces se tomará como referencia la media europea). Además, en este caso, no se tendrá en cuenta la subida de carburantes y combustibles cuando el incremento del precio del barril de Brent sea superior al 10% anual, con lo que **se dobla la pérdida: si se incrementa el precio del petróleo, esto repercute al alza en los precios, y a la baja en los salarios.**

En 2014 el alza retributiva tendrá una horquilla que se ajustará al ritmo de actividad de la economía española, vinculando parte de los salarios a la productividad. Si el incremento del PIB en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá del 0,6 %, si es superior al 1% e inferior al 2, la mejora no podrá exceder del 1%, y si sobrepasa el 2%, el alza no pasará del 1,5%.

Con estas medidas se perpetúa la pérdida de poder adquisitivo en un país en el que el 70% de los asalariados cobran menos 1.100 euros mensuales.

Junto a la pérdida de poder adquisitivo, **se reconoce la posibilidad de que la empresa ajuste una parte de los salarios a las situaciones económicas coyunturales de la empresa, rompiendo la estructura salarial y su estabilidad**: dejan las manos libres a la patronal para que desregulen todo, el contrato, el salario, la cualificación profesional, las funciones a realizar...

4. FLEXIBILIDAD LABORAL: "Preparan a la juventud para el futuro: chicos y chicas para todo y en todo momento"

La movilidad afectará a la jornada y a las funciones, y se dividirá en ordinaria y extraordinaria.

En la Jornada Ordinaria, para evitar las horas extras y la contratación temporal, han acordado **que el empresario pueda distribuir a su conveniencia un 10 % de la jornada anual** del trabajador/a, disponiendo **además de una bolsa de 5 días** adicionales.

La movilidad funcional ordinaria rompe el catálogo profesional de cualificaciones, respetando sólo los grupos de pertenencia, algo que podrá quedar sin efecto en la movilidad funcional extraordinaria.

Con este nuevo Acuerdo se tira por tierra toda la protección laboral existente en el Estado Español. Por tanto, no puede ser considerado como un "mal menor", es un mal mayor acumulable a la reforma laboral anunciada por el Gobierno de Rajoy.

Desde STEA intersindical seguiremos buscando fórmulas de presión sindical que posibiliten la lucha contra este y otros acuerdos similares. Estamos convencidos de que lo firmado por sus cúpulas sindicales no es compartido por una gran mayoría de las trabajadoras y trabajadores a quienes representan. Estamos obligados a responderles. Ni este Gobierno, ni estas patronales ni las cúpulas sindicales de CCOO y UGT nos van a callar.