
AVALIACIÓN DO III ACORDO ESTATAL PARA O EMPREGO E A NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.com

Avaliación do III Acordo estatal para o emprego e a negociación colectiva

Ven de ser asinado por CEOE, CEPYME, CCOO e UGT o III Acordo confederal para o emprego e a negociación colectiva para os anos 2015-2017. Preséntase como un pacto que, malia ser esencialmente declarativo e de intencións, repetitivo doutros acordos anteriores, con moreas de remisións á lexislación laboral, manifesta descaradamente as intencións dos asinantes de orientar a negociación colectiva para os próximos anos nunha dirección moi definida e clara de entreguismo sindical á reforma laboral aprobada no 2012 e á política económica neoliberal máis oficial.

Asentado no falso triunfalismo da consolidación da recuperación económica, constitúe un novo capítulo do tan practicado “pacto social”, que como é habitual trae consigo para a clase traballadora máis empobrecemento de salarios, máis retrocesos nas condicións laborais, desmantelamento progresivo e ruptura da negociación colectiva, con compromisos de centralizala máis en Madrid, maiores facilidades para aplicar aspectos centrais da reforma laboral, así como o favorecemento da contratación precaria e temporal.

Os aspectos salientábeis deste Acordo son:

1. Establecemento dun tope salarial

Os convenios poden negociarse desde un cero de incremento pero non poden pasar do 1% para o 2015, nin do 1,5% para o 2016. E todo iso para favorecer a competitividade das empresas e a “creación de emprego de calidade”, aínda que neste último aspecto non haxa ningún tipo de compromiso medíbel ou avaliábel.

Xunto ao tope salarial, que é o único acordo concreto, establécese tamén unha encuberta cláusula de revisión salarial que, de ser o caso, operaría para o 2017. A redacción é realmente escura e difícil de entender pois di así:

Os convenios negociados conforme ás anteriores directrices deberán ter en conta que o sumatorio dos salarios de 2015 e 2016 será maior á suma das inflacións de ambos os anos, en función proporcional dos salarios inicialmente pactados.

Os resultados desta previsión son sorprendentes. Imaxinemos un convenio que pacta os incrementos máximos previstos, ou sexa o 2,5% en dous anos e que a suma da inflación nese período fose do 3%. Correspondería unha revisión

do 0,5%, unha vez que se constate oficialmente o IPC. Pero se o aumento é menor, por exemplo do 2%, un 0,7% no 2015 e un 1.3% no 2016, a revisión sería de 0,4%, en función proporcional ao salario pactado. Ou sexa, que se cun incremento de 2,5 corresponde unha revisión de 0,5, a proporción respecto a un incremento salarial do 2% sería dun 0,4. E se a suma dos incrementos deses dous anos fose de apenas un 1%, a proporción sería de 0,2%. Ou sexa, canto menor sexa o incremento inicialmente pactado menor sería a revisión. En definitiva, se a suba pactada é exactamente a do tope salarial, corresponde revisar na contía do exceso de inflación e se o aumento é menor do tope salarial, só se garante que a contía da revisión cubra apenas unha parte do exceso, a equivalente á proporción que garda o aumento salarial acumulado inicial e o establecido como tope (2,5%).

Entón, só poderán recuperar o poder adquisitivo aquelas persoas afectadas por un convenio que pactase o tope salarial. As demais nunca poderán, sempre perderán unha parte, tanto maior canto menor sexa o aumento salarial pactado.

Resulta especialmente rechamante e significativo o feito de que se fale de coller o PIB como referente para o incremento salarial do ano 2017, ao igual que xa falaba no II Acordo para o ano 2014, e non se escolla esta posibilidade para os anos 2015 e 2016, volvendo á referencia do IPC que xa abandonaran, xusto cando o Goberno prevé incrementos para estes anos moi superiores do PIB respecto do IPC. Sempre terminan elixindo como referencia para pactar os incrementos salariais aquel índice que en cada momento é máis prexudicial para a clase traballadora e que lle garante á patronal unha moderación salarial real.

As empresas sempre propoñen que non haxa revisión porque despois –segundo din– non se pode facer fronte a ela e supón un desequilibrio difícil porque non se pode repercutir nos prezos. Esta fórmula atende, en parte, a eses criterios empresariais. En principio pensan que non vai haber revisión, xa que a inflación non subirá do 2,5%. Pero se sobe, aquelas empresas que “non poden” chegar a pactar o tope salarial, terán tamén correlativamente unha revisión moito máis baixa. Polo tanto, en previsión de que a inflación aumente nestes dous anos, as empresas teñen que esforzarse en pactar incrementos máis baixos para ter que pagar despois o menos posible en caso de revisión salarial. E, por suposto, as organizacións sindicais asinantes deben facer o contrario, asegurar un incremento salarial o máis próximo ao tope establecido polas cúpulas.

Deste xeito, o normal xogo de intereses enfrontados na negociación colectiva cobra máis virulencia se temos en conta os resultados dunha posible revisión que prima máis os incrementos salariais máis altos.

Vai ser, polo tanto, especialmente importante manter as cláusulas de revisión salarial actuais, alá onde existan, e non entrar nesta fórmula estrambótica proposta no acordo.

O que é inadmisíbel é que estas organizacións na práctica impoñan á clase traballadora un tope salarial, sen ter en conta a autonomía das partes negociadoras para acordar o incremento que sexa posible en función da situación do sector ou da empresa, situación que é ben diferente segundo sexan as actividades produtivas e os territorios. O centralismo impón, como de costume, unha igualdade por abaixo para todos e todas.

Por outra parte, queda totalmente aberto o incremento salarial para o 2017. A porcentaxe de

incremento “tomará como referencia a evolución do PIB en 2016 e o cadro macroeconómico do Goberno para 2017, e a concretarán nos tres meses seguintes á publicación deste último”.

E finalmente contéñense dúas chamadas a maiores de especial gravidade:

- A) Advertencia de moderación á hora de negociar incrementos salariais, limitándoos ao incremento da produtividade e do emprego, para que os sectores e as empresas, en particular ás abertas á competencia internacional, manteñan a súa posición e non sexan prexudicadas fronte aos competidores.
- B) “Renovación” dos conceptos retributivos. Na negociación colectiva, e especialmente nos convenios empresa, chaman a que se cambie a estrutura salarial para “racionalizar” e dar entrada a conceptos salariais conforme a indicadores cuantificados e que se destinen preferentemente a retribucións de carácter variábel: produtividade, resultados das empresas, conceptos fixo e variábeis, etc.

A filosofía na que se sustenta este tope salarial é ben coñecida. Dise que a consabida recuperación da actividade é aínda moi feble e incerta, porque hai moito paro, porque o déficit público é moi grande, porque hai moito endebedamento e dificultades de acceder ao financiamento e, tamén, porque os niveis de desigualdade e de exclusión social son altos. E para solucionar todo iso en vez de aumentar os salarios hai que prendelos, non vaia ser que os beneficios empresariais diminúan.

2. Fomento da precariedade, a temporalidade e a subcontratación

Poténciase o contrato a tempo parcial indefinido como alternativa á contratación temporal ou á realización de horas extras, ampliando as porcentaxes máximas de horas complementarias.

Establécense impedimentos á contratación a través de ETT.

En relación coa externalización da produción e a subcontratación, remítese a unha lexislación en vigor inservíbel e incapaz de frear a escravización que se está a dar en cada vez máis sectores.

3. Promoción da explotación xuvenil sobre a base de validar o Plan de Emprego Xuvenil

Faise seu, polos asinantes, o Plan de Emprego Xuvenil aprobado polo Goberno español o ano pasado, que converte a mocidade en “carne de canón” de explotación a través dos contratos formativos e dunha formación dual, convertida na práctica en man de obra barata ou directamente non remunerada (prácticas non laborais nas empresas).

4. Fomento das suspensións de emprego e reducións de xornada

Instrumentalizadas a través das Comisións Mixtas e Paritarias dos convenios sectoriais, que asumirán labores de mediación. Todo retroceso que se vén producindo coa reforma laboral é asumido e mesmo institucionalizado na negociación colectiva.

5. Apoio e promoción dos plans privados de pensións

A través de catro liñas fan unha avaliación positiva dos sistemas de Previsión Social Complementaria e fan unha chamada a que se aborde o seu desenvolvemento na negociación colectiva. Afóndase así na filosofía que xa levou a estas dúas centrais sindicais a asinar no 2011 o acordo sobre pensións, que, entre outras cousas, subía a idade ordinaria de xubilación aos 67 anos, diminuíu a contía das pensións futuras e puña novas dificultades para o acceso a unha pensión pública. Todo dentro dunha orientación de fortalecer os sistemas privados de pensións e, polo tanto, o negocio para a grande banca.

6. Establecemento de instrumentos de flexibilidade das condicións de traballo para se adaptar internamente ante circunstancias cambiantes

Acordan a posta en marcha de toda unha serie de mecanismos e procedementos (potenciando a intervención das seccións sindicais, non dos comités e/ou delegados e delegadas do persoal) para desde os convenios sectoriais ter instrumentos que faciliten a flexibilidade en cuestións claves, como a:

- Clasificación profesional e mobilidade funcional. Concrétanse liñas de actuación para garantir o cumprimento dos obxectivos da reforma laboral no que ten a ver coa eliminación de categorías e a implantación de grupos profesionais. Facílítase a mobilidade funcional no mesmo ou noutro grupo profesional por razóns técnicas e organizativas. Faise unha reiteración da lei, que non vale de nada para limitar e impedir a realización de funcións de categoría inferior.
- Xornada de traballo. Preténdense a implantación definitiva da xornada laboral e do tempo do traballo flexíbel e irregular. Poderá afectar á xornada diaria, semanal ou anual, con bolsa de horas. Aceptación sen límites nin matices da distribución irregular do 10% da xornada anual ordinaria imposta na reforma laboral.
- Inaplicación de condicións de traballo. Onde non consiga a patronal a flexibilidade, polas vías anteriores, poderá facela sen límites ao recoñecerse a utilización desta posibilidade ao non considerar modificación substancial a flexibilidade fóra do horario ordinario (traballo semanal ou anual), afectando ao calendario laboral pactado.

7. Incapacidade temporal e absentismo

Compromisos para a xestión e control das IT e “racionalización”, das coberturas pactadas en convenios como complementos ás baixas por enfermidade ou accidente, suxerindo cambialas por pluses de absentismo. Nada en cambio sobre a política de acoso das mutuas ou das altas indebidas provocadas pola inspección médica.

8. Desmantelamento da negociación colectiva e ruptura do convenio

A tan cacarexada declaración do comezo do Acordo cando din que “a negociación colectiva é o espazo natural do exercicio da autonomía colectiva” tradúcese na morte da mesma co capítulo V deste Acordo.

Acéptase como válida a regulación legal imposta pola reforma laboral da ultraactividade e como única solución chámase a acordos parciais, rachando así a unidade do convenio colectivo e rematando os “flocos” da reforma laboral do PP.

E a maiores, en relación cos convenios que poidan ter cláusulas de incremento salarial automático, no caso de prórroga non operaría e o incremento sería do 0%.

No canto de afrontar de raíz o ataque que se fai á negociación colectiva, apóstase por institucionalizar e darlle papel relevante de mediación e arbitraje ás comisións paritarias, como extensión da mecánica do diálogo social aos convenios. Chegase até o extremo de integralas no V ASAC e na Fundación SIMA.

Así mesmo, de paso, e tal como coñecemos que se constitúen e funcionan as comisións paritarias, por unha substitúese os protagonistas que son os delegados/as e Comités de Empresa, e por outra exclúese ou marxínase as organizacións sindicais como a CIG.

9. Outras cuestións salientábeis son:

- Establecemento nos convenios estatais de criterios e prioridades aplicábeis á formación sectorial en todo o territorio do Estado.

- Declaración de intencións xenéricas en relación cos dereitos de información e consulta aos representantes dos/as traballadores/as.

- Desenvolvemento cínico, hipócrita e nada comprometedor para a patronal en relación a igualdade de trato e oportunidades (xénero, persoas con discapacidade, etc.), así como da conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

- Autocompracencia e leria sen compromisos reais en relación á seguridade e saúde no traballo, con silencio total en relación ás consecuencias que sobre esta materia ten a recente reforma da Lei de Mutuas.

CONCLUSIÓN

De novo, con este ACORDO, o sindicalismo español representado por CCOO/UGT, fai abstracción do que pasou nos sete últimos anos, das consecuencias sobre a clase traballadora da crise económica e das políticas neoliberais promovidas polas institucións, partidos políticos e gobernos ao servizo do capital financeiro, con recorte de dereitos; perda de salario; desregulación, flexibilización e individualización das condicións de traballo; deterioración da negociación colectiva, en definitiva debilitamento, desmobilización e perda de capacidade reivindicativa da clase traballadora. Nin neste III ACORDO, nin no asinado por estes mesmos actores, xunto co goberno do PP, o 29 de xullo de 2014, se fai a máis mínima crítica nin ás políticas nin aos responsábeis das mesmas,

nin moito menos ao modelo produtivo, económico e social, que nos trouxo e nos mantén nesta situación e, en coherencia, nada se fornece de alternativo que axude a clase traballadora a recuperar os dereitos, a calidade de vida e o poder fronte ao capital.

Unha vez máis tamén, CCOO/UGT préstanse a escenificar un acordo destas características, corroborando a boa marcha da economía e un ambiente de “normalidade” e recuperación do diálogo social, uns días antes dun proceso electoral no que o Goberno e o PP estaban a se xogar moito. Cómpre recordar que, despois de moitos meses de negociación, se asina este PREACORDO o día 14 de maio, dez días antes das eleccións municipais e autonómicas do 24 de maio. A CAMBIO DE QUE SERÁ?

Galiza, xuño de 2015
EXECUTIVA CONFEDERAL DA CIG



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.gal