

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 243 Junio 2015



Sindicatos y empresarios firman el III Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva

El AENC permite iniciar la recuperación del empleo y de los salarios



El acuerdo sitúa como prioridad la creación de empleo de calidad y con derechos.



Apuesta por ganancias del poder adquisitivo de los salarios, para fortalecer la demanda interna, reducir desigualdades y mejorar la distribución de la renta.



Fortalece el convenio colectivo sectorial como instrumento regulador de los derechos y garantías de los trabajadores.



Contribuye a consolidar una recuperación económica más rápida, duradera y justa.

■ ■ El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017, firmado por los secretarios generales de CCOO y UGT y los presidentes de las patronales CEOE y CEPYME, supone un ejercicio de responsabilidad y compromiso de los agentes sociales con el empleo (en un momento de especial gravedad, que tiene su máxima expresión en las elevadas tasas de desempleo y desigualdad) y con el fortalecimiento de la negociación colectiva, que la reforma laboral quiso devaluar.

Como ha subrayado el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, “el III AENC permite iniciar la recuperación del empleo y del poder adquisitivo de los salarios (compatible con la mejora de la posición competitiva de las empresas), y contribuirá a reactivar la economía en beneficio de las personas. Un acuerdo que tiene carácter obligacional, y que enmienda la plana a la reforma laboral, ya que aboga por el fortalecimiento de la negociación colectiva y la solución extrajudicial de los conflictos laborales”.

El lunes, 8 de junio, se firmó en la sede del Consejo Económico y Social el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. La existencia de un marco favorable para crear empleo de calidad y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios marcaron la negociación, que se prolongó durante varios meses y que dio lugar al acuerdo que ayer se firmó. “Las urnas indicaron el 24 de mayo que para gobernar ayuntamientos y comunidades autónomas habría que negociar y pactar; este es un buen pacto, con dos objetivos claros: consolidar un marco de relaciones entre empresarios y trabajadores/as que trascienda a los vaivenes de las reformas legislativas; y conseguir que la recuperación macroeconómica de la que tanto se habla llegue a las trabajadoras y trabajadores”, declaró Toxo.



AENC: la economía al servicio de las personas

El poder adquisitivo de los salarios acaparó buena parte de las negociaciones. Finalmente los sindicatos han logrado sacar adelante una exigencia de incremento salarial, que no era fácil en tiempos de inflación negativa (deflación). El objetivo del AENC es iniciar la recuperación del poder adquisitivo; es decir que los incrementos salariales sean el 1% para 2015 y el 1,5% para 2016, con una cláusula de garantía vinculada a la inflación, lo que no ha gustado mucho a algunos sectores empresariales, empeñados en enterrar esta herramienta de garantía salarial. Los incrementos pactados permiten quebrar un largo periodo de pérdida de poder adquisitivo de los salarios y contribuir a animar la demanda interna, además de reafirmar la importancia de la negociación colectiva, que la reforma laboral quiso devaluar. “En este sentido, precisó Toxo, el AENC supone una enmienda a la reforma laboral aprobada por el Gobierno de Mariano Rajoy”.

Ignacio Fernández Toxo. SECRETARIO GENERAL DE CC00

“No podemos esperar a que el Gobierno de turno nos cambie el marco de las relaciones laborales”



“El pasado 24 de mayo la sociedad española se expresó en las urnas y dijo que quería acuerdos, pactos. Pues aquí tiene un acuerdo muy importante desde el punto de vista de la economía, y tiene que serlo desde el punto de vista del empleo y de la calidad de vida de la gente, además de la competitividad de las empresas.

El III AENC pretende abrir un periodo de consolidación del cambio del ciclo económico de la economía haciéndolo en beneficio de la gente. Por eso, pensando en el elevado número de personas (jóvenes y no tan jóvenes, hombres y mujeres) que están en desempleo, el primer capítulo del acuerdo se dedica con mucha extensión íntegramente al empleo, a su estabilidad y derechos. Esta es la apuesta.

También creemos que los salarios tienen que tomar un renovado protagonismo para el impulso de la actividad económica, y en este sentido el acuerdo dedica un capítulo al crecimiento de los salarios, con unos límites establecidos pero mejorables en función de la situación de las empresas y sectores.

Ha sido un acuerdo difícil y complicado, porque ninguno de los negociadores teníamos experiencia en negociar en un escenario de deflación. Nunca se había negociado en esta situación en España, por eso hemos tardado tanto.

Finalmente ha salido un acuerdo equilibrado que permitirá a las personas que tienen empleo mejorar progresivamente su salario.

Conviene recordar que cuando no ha habido acuerdos (ahí está el año 2009) es cuando peor les ha ido a las personas, a las empresas y al empleo.

El III AENC es una apuesta por el fortalecimiento de la negociación colectiva que enmienda la plana a la reforma laboral, y espero que con el discurrir del tiempo vaya más allá.

Sindicatos, empresarios, trabajadores y trabajadoras debemos entender que el futuro de las relaciones laborales está en la negociación colectiva y que no se puede estar permanentemente pendientes del cambio de Gobierno de turno.

Esta es la apuesta final que hace el acuerdo. Una apuesta también por la flexibilidad interna negociada como alternativa a la externa, que espero se imponga en la sociedad y en la economía española”.

■ ■ **“No se puede recuperar el poder adquisitivo en un solo ejercicio, pero con este acuerdo se inicia un proceso en el que los salarios tienen que tomar un mayor protagonismo”**

Las prioridades del III AENC

A continuación resumimos las principales prioridades contenidas en el acuerdo, así como las recomendaciones para los negociadores sobre las materias esenciales que se regulan en los convenios colectivos: estabilidad del empleo y modalidades de contratación, contratación de jóvenes, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, materia salarial, instrumentos de flexibilidad negociada, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicaciones, ultraactividad, Comisiones Paritarias...

■ ■ Creación de **EMPLEO** de calidad, estable y con derechos

El primer objetivo del III AENC es la creación de empleo de calidad, y a ello contribuyen los criterios y recomendaciones contenidos en el texto. No puede ser de otra manera en una economía que mantiene una tasa de paro por encima del 20%, con seis de cada diez parados buscando empleo desde hace más de un año, y con un nivel de precariedad no solo muy elevado, sino creciente.

El acuerdo apuesta, entre otros importantes aspectos, por la contratación indefinida; evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales; fomentar la contratación de trabajadores con mayores dificultades para su incorporación al mercado de trabajo (mayores de 45 años, parados de larga duración, jóvenes, personas con alguna discapacidad...) y por la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

Destaca, asimismo, la apuesta por la utilización de instrumentos de flexibilidad negociada, como herramienta para mantener el empleo y la actividad productiva, pues son preferibles a los ajustes de plantilla.

Para conseguir los objetivos señalados, los convenios colectivos deben desarrollar los siguientes criterios:

- ✓ Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.
- ✓ Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se cubran con contratos indefinidos; las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos, y las coyunturales, cuando existan, con contratos temporales causales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.
- ✓ Determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando márgenes o límites.
- ✓ Evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo.
- ✓ La modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a las horas extraordinarias.
- ✓ La regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva.
- ✓ La jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumentos adecuados para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.
- ✓ Fomentar la contratación de trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.
- ✓ Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo.
- ✓ En cuanto a la subcontratación, externalización y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo, se debe facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del ET.
- ✓ Asegurar que se aplica a los trabajadores contratados en el exterior, trasladados y/o desplazados las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente en España.

Se trata de unos criterios salariales que recogen las reivindicaciones sindicales, teniendo como referencia la evolución de los precios para garantizar que ganen poder adquisitivo, tal y como se hace en las negociaciones colectivas de la mayor parte de los países de la zona euro, y en contra de las pretensiones de determinadas instituciones que cambian sus recomendaciones con el objetivo de que los salarios pierdan poder adquisitivo.

■ ■ Criterios en materia salarial

- ✓ El objetivo del AENC es iniciar la recuperación del poder adquisitivo; es decir que los incrementos salariales sean el 1% para 2015 y el 1,5% para 2016.
- ✓ Además, incluye una cláusula de revisión que se aplicará en caso de que la subida de los precios acumulada en 2015 y 2016 supere el 2,5%.
- ✓ Por lo que se refiere a 2017, el acuerdo no cierra ningún dígito, sino que se tomará como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, concretando la cuantía en los tres meses siguientes a su publicación.

■ ■ Ultraactividad

Con el objetivo de preservar la vigencia de los convenios, evitar vacíos de cobertura y reducir los bloqueos en la negociación, el III AENC propone actuar sobre la regulación de la ultraactividad y utilizar también la opción de los acuerdos parciales durante el proceso de negociación para la renovación del convenio o constituir una nueva unidad negociadora.

- ✓ Los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación con objeto de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración acordada de dicho proceso.
- ✓ Cada una de las partes podrá decidir si la negociación está agotada e instar a la mediación obligatoria o arbitraje voluntario.
- ✓ Para resolver las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos.
- ✓ Durante el proceso negociador se pueden establecer acuerdos parciales sobre materias concretas, que se deben formalizar por escrito y llevar a registro ante la Autoridad Laboral para su publicación. En dichos acuerdos se establecerá la vinculación con el convenio colectivo y su vigencia temporal.
- ✓ El III AENC subraya la importancia de impulsar y acudir a las **Comisiones Paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos** para resolver discrepancias, incluidas las que se susciten sobre la ultraactividad, que puedan presentarse en cualquier proceso negociador.



■ ■ Igualdad entre hombres y mujeres

El III AENC advierte que los convenios deben incluir cláusulas de acción positiva; establecer medidas que mejoren el acceso al empleo, promoción y formación de las mujeres; abordar criterios relativos a los contenidos de los planes de igualdad; establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal; abordar el acoso sexual y por razón de sexo y facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género.

■ ■ Salud laboral

La seguridad y salud en el trabajo ocupa un importante espacio en el acuerdo, respondiendo al compromiso de los interlocutores sociales por contribuir a la prevención de riesgos y la reducción de la siniestralidad.

Se recuerda que la actividad preventiva en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado.

Se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.