

Declaración de la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL ante el "III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva" firmado por CCOO, UGT y las organizaciones patronales CEOE y CEPYME

INSISTEN EN LOS RECORTES RECOGIDOS EN ANTERIORES ACUERDOS Y EN LA REFORMA LABORAL DEL PP

- moderación y congelación salarial, empleo precario, subcontrataciones y externalizaciones, flexibilidad y movilidad funcional, distribución irregular de jornada, inaplicación o no ultraactividad de los Convenios, penalización del absentismo laboral, etc... -

Ya en el año 2012 manifestamos que el II Acuerdo firmado para los años 2012-2014 era un nuevo recorte a nuestros derechos y dejaba a los trabajadores y a las trabajadoras en manos de la patronal. Lamentablemente, el "III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017" firmado ayer por CCOO y UGT con la CEOE y la CEPYME continúa en esa línea de pacto social con el capital, con quienes se han aprovechado de la denominada crisis para hacer recaer sus efectos sobre las personas trabajadoras, recortando derechos que habían costado años de lucha conseguir.

¿POR QUÉ RECHAZAMOS ESTE NUEVO PACTO SOCIAL?

Desde la **CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL** consideramos que ese tipo de pactos no benefician a las personas trabajadoras y **lo que hay que hacer es luchar por anular los efectos negativos que han supuesto las Reformas Laborales y los numerosos acuerdos firmados** por esos sindicatos con Patronal y Gobiernos, que no han servido (a pesar de los pomposos nombres con que los denominan) más que para dismantelar derechos laborales, aumentar el paro y la precariedad laboral y congelar nuestros salarios. Desde la Reforma de las Pensiones, por la que acordaron aumentar la edad de jubilación y reducir la cuantía de nuestras pensiones, hasta las múltiples Reformas Laborales que hemos padecido.

Lejos de eso, se han limitado a mantener meses y meses de reuniones de salón, huyendo de la necesaria movilización social para forzar el cambio necesario y recuperar nuestros derechos.

El nuevo Acuerdo firmado no mejora las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, no recupera el poder adquisitivo de nuestros salarios (a pesar de que ganamos un 28% menos que la media europea), no frena las externalizaciones y la privatización de servicios públicos, no genera empleo estable e indefinido, no acaba con las contrataciones en precario, no garantiza la igualdad, ni la seguridad y la salud en el trabajo. Es, en definitiva, un Acuerdo que -en lugar de combatirlas- profundiza en las tesis capitalistas defendidas y aplicadas en los últimos años.

Por todo ello, la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL rechazamos este nuevo Acuerdo con la patronal y apostamos por una movilización general que se fije como objetivo la recuperación del poder adquisitivo de nuestros salarios, recupere los derechos arrebatados en estos años y merme el poder concedido a los empresarios, garantizando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, consiguiendo empleo estable y con derechos y acabando con la precariedad laboral y la pobreza a la que han condenado a miles de personas.



Mientras unos firman recortes a nuestros derechos...



... Otros luchamos por recuperarlos.

CONTRA LAS REFORMAS QUE RECORTAN DERECHOS. OTRO SINDICALISMO ES NECESARIO

A continuación os informamos de algunos de los aspectos más lesivos recogidos por este nuevo Acuerdo firmado por CCOO y UGT con la CEOE y la CEPYME:

1.- MODERACIÓN Y CONGELACIÓN SALARIAL

Afirman que *"la economía española ha tenido un crecimiento del 1,4% del PIB en 2014"* y que *"las perspectivas para 2015 y 2016 son de consolidación de la reactivación económica"*.

Sin embargo, a pesar de reconocer esas cifras, vuelven a acordar una nueva moderación salarial, cuando no congelación. Recomiendan un incremento salarial de **"hasta" el 1%" para 2015**, y de **"hasta el 1,5%" para 2016**. Y dejan **en el aire el aumento salarial para 2017**, *"vinculándolo a la evolución del PIB en 2016 y al cuadro macroeconómico del gobierno para 2017"*.

Es decir, establecen una horquilla que **permite a las empresas decidir si mantienen la congelación salarial o asumen una subida ridícula** que no compensa en absoluto la pérdida de poder adquisitivo de nuestros salarios tras cinco años de congelación salarial en la mayoría de empresas y servicios públicos.

Es injustificable esa actitud cuando, además, **los salarios medios en el estado español están un 28% por debajo a la media europea**. Y la **discriminación salarial** es evidente: según la OIT la media de sueldos más altos multiplica por cuatro la media de los más bajos. Es decir, la mayoría gana bastante menos y una minoría cobra muchísimo más.

2.- EMPLEO Y CONTRATACIONES EN PRECARIO

No se adoptan medidas concretas para acabar con el fraude en la contratación temporal, en la contratación a tiempo parcial o en el encadenamiento de contratos temporales para un mismo puesto de trabajo.

Hablan de *"promocionar"* la contratación indefinida, pero a continuación establecen una serie de *"criterios y recomendaciones"* que van en sentido contrario:

- Que los convenios colectivos puedan **"ampliar hasta doce meses la duración de los contratos por obra y servicio"**. Es decir, en lugar de limitar su duración, **lo amplían hasta 4 años**. Justo lo contrario de lo que hay que hacer.
- Consideran que **"el contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal"** (validan así lo que establece la Reforma Laboral del PP del 2012). Es decir, pretenden convertir la temporalidad en algo permanente, en lugar de sustituirla por contrataciones indefinidas y a tiempo completo.
- Defienden y mantienen los **"contratos formativos"** para jóvenes, pero no garantizan su incorporación definitiva en la empresa cuando finaliza dicho contrato. Se mantiene así una de las causas de la precariedad laboral entre la juventud.
- Aceptan **"procesos de reestructuración"** en las empresas, bastándoles la "explicación y justificación" del empresario para admitir **"suspensión de contratos" (despidos)** o **"reducción temporal de jornada" (lo que conlleva reducción de salario)**.

3.- EXTERNALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

En lugar de oponerse frontalmente a la externalización y la subcontratación, se limitan a *"considerar necesario el cumplimiento del art. 74 del Estatuto de los Trabajadores"*, que versa fundamentalmente sobre la necesaria información a los sindicatos y requisitos a cumplir por las empresas.

Con ello no se garantiza que se mantengan las cargas de trabajo, el empleo y los salarios dignos. Al contrario, estamos asistiendo al continuo desmantelamiento de las empresas publicas, a la externalización de los servicios y a la sustitución de empleo estable por empleo en precario.

4.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA Y TIEMPOS DE TRABAJO

- Plantean "promover en los convenios la **ordenación flexible del tiempo de trabajo [...]** con el fin de conseguir una **mejor adaptación a las necesidades de las empresas**". Para ello, defienden el "**computo anual y la distribución irregular de la jornada**".

Es decir, vuelven a aceptar las tesis empresariales en esta materia, **en lugar de defender la estabilidad en la jornada y el cumplimiento de los calendarios laborales pactados.**
Y además, lo dejan en manos de los propios empresarios:

- "**Que el empresario pueda** distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios".

- "**Que el empresario disponga** de una bolsa de horas al año, en que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual".

Estas medidas, no solo **dificultan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar**, sino que además, **entorpecen la aplicación de la corresponsabilidad** entre las y los trabajadores en el modelo de los cuidados, potenciando un **patrón de jornada laboral adaptada a la productividad y beneficio empresarial, y no a la mejora de las condiciones laborales y de vida de quienes trabajamos.**

5.- FLEXIBILIDAD INTERNA Y MOVILIDAD FUNCIONAL

- Aceptan las tesis empresariales afirmando que "**los convenios deberían disponer la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas**".

No establecen, sin embargo, mecanismos de control, información y acuerdo previo antes de adoptar ese tipo de medidas. Y ya sabemos el uso que de ellas hacen las empresas. Una vez más, asumen la "competitividad" capitalista por encima de los derechos de las personas trabajadoras y de unas relaciones laborales justas y transparentes.

- **En lugar de pelear por el reconocimiento y la profesionalidad de las personas trabajadoras y por el derecho a la promoción interna**, defienden la "**movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna**" y "**recomiendan que los convenios colectivos prevean la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional [...]** y el establecimiento de "**la polivalencia funcional**".

6.- ¿IGUALDAD? ... EN FUNCION DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

Dicen "**compartir la necesidad de promover la igualdad en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas [...]** y avanzar en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar".

Sin embargo, **no establecen ninguna medida concreta de obligado cumplimiento** que sirva para conseguir esos objetivos y acabar con la discriminación y los incumplimientos existentes en estas materias. Al contrario, **vinculan todo ello a una "mayor competitividad de las empresas"**.

7.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ¿ACABAR CON LOS PLUSES POR TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD?

No sólo no establecen medidas concretas para evitar los riesgos laborales, sino que afirman que "**deberían evitarse en los convenios compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad**".

Toda una concesión a la patronal cuando incumple de manera significativa las normas sobre prevención, seguridad y salud en el trabajo.

8.- INCAPACIDAD TEMPORAL Y ABSENTISMO

Asumen los planteamientos de la patronal y los prejuicios que culpabilizan a las personas trabajadoras por enfermar o accidentarse en el trabajo:

- Proponen "racionalizar (¿reducir?) los complementos de la prestación pública por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes [...] vinculándolos a reducir los índices de absentismo en la empresa".
- Se excusan en lo que denominan "absentismo injustificado" para justificar que en los convenios se "establezcan mecanismos de seguimiento, evaluación, medidas correctoras y de control".

Consideramos injustificable considerar las ausencias por enfermedad como un problema de competitividad de las empresas (algo que las estadísticas desmienten), aceptando tesis economicistas que pretenden que las personas trabajadoras renuncien a su derecho al tiempo necesario para recuperar su salud.

9.- INAPLICACION DE CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS Y DE LA ULTRA ACTIVIDAD

De nuevo utilizan el chantaje del "mantenimiento del empleo" para justificar "el establecimiento en los convenios de cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio [...] como instrumento de flexibilidad interna". Ya lo hicieron en el anterior Acuerdo de 2012 y fue incorporado a la nefasta Reforma Laboral impuesta posteriormente por el PP.

Esto supone una grave inseguridad jurídica para los trabajadores y las trabajadoras, que ven como los derechos laborales acordados en convenio pueden ser vilipendiados a criterio de la patronal de turno.

Por otro lado, sigue sin garantizarse la ultraactividad de los convenios, algo que acabó por fulminar la Reforma Laboral del PP, y se limitan a meras "recomendaciones" sobre lo que denominan "buena fe negociada" y al posible establecimiento de "acuerdos parciales sobre materias concretas [...] fijando una vigencia temporal de los mismos".

ES UN ACUERDO QUE NO MEJORA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y NO RECUPERA LOS DERECHOS ARREBATADOS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Como decíamos al inicio de este comunicado, este nuevo Acuerdo no mejora las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, no recupera el poder adquisitivo de nuestros salarios, no frena las externalizaciones y la privatización de servicios públicos, no genera empleo estable e indefinido, no acaba con las contrataciones en precario, no garantiza la igualdad, ni la seguridad y la salud en el trabajo. Es, en definitiva, un Acuerdo que -en lugar de combatirlas- profundiza en las tesis capitalistas defendidas y aplicadas en los últimos años.

Por todo ello, la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL rechazamos este Acuerdo con la patronal y apostamos por una movilización general que se fije como objetivo la recuperación del poder adquisitivo de nuestros salarios, recupere los derechos arrebatados en estos años y merme el poder concedido a los empresarios, garantizando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, consiguiendo empleo estable y con derechos y acabando con la precariedad laboral y la pobreza a la que han condenado a miles de personas.

En esto estamos comprometidos los hombres y mujeres de la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL y en esto estamos dispuestos a caminar junto a las organizaciones sindicales y sociales dispuestas a defenderlo.

Secretariado Confederal.

9 de junio de 2015.

Afíliate a **SF-Intersindical** ... la fuerza de la dignidad