

Criterios de CCOO y UGT para la negociación colectiva 2011

Miguel Sánchez y Julián Iglesias

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La negociación colectiva sectorial y de empresa y la acción sindical en su conjunto, ha de tener muy en cuenta los cambios introducidos por la Reforma Laboral (Ley 35/2010) y el recorte salarial a los empleados públicos (RDL 8/2010).

Para valorar la situación de la negociación colectiva y el volumen de los retos a que se enfrentará en 2011, un dato muy relevante es la llamada negociación pendiente, entendiendo como tal, la suma de convenios bloqueados y convenios que han finalizado su vigencia en 2010.

El año 2010, aparece marcado por el precedente de los incumplimientos y bloqueos empresariales en la negociación colectiva que ya fueron frecuentes en 2009 por un lado, y por la firma del Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) del 9 de febrero. Por otro. Este texto refrendaba, para el periodo 2010-2012, la senda de los acuerdos con CEOE y CEPYME, para la orientación del desarrollo de la autonomía colectiva. A ello se ha unido posteriormente el "Acuerdo de Criterios Básicos para la reforma de la Negociación Colectiva", integrado en el "Acuerdo Social y Económico", firmado el 2 de Febrero de 2011.

En efecto, comprobamos que la negociación colectiva de 2010 va con mucho retraso y, además, se suma un importante número de trabajadores cuyas cláusulas de revisión salarial permanecen sin registrar. Por otro lado, se ha incrementado la exigencia con la entrada en vigor del



nuevo registro telemático de los convenios –que recoge como preceptiva la entrega de las actas de las comisiones paritarias de los convenios revisados–, al tiempo que un cambio oficial en los criterios para el registro estadístico de las revisiones salariales, ha provocado distorsiones en el sistema de seguimiento que refuerzan la necesidad de contar con datos propios en tiempo real que permitan contrastar los oficiales, a la vez que tomar las decisiones estratégicas sobre los procesos de negociación.



La desigual participación de las rentas salariales y del excedente empresarial en un año tan significativo del periodo de crisis económico como fue 2009, donde la remuneración de los salarios alcanzó su punto más bajo de participación en la riqueza generada, medida en términos de producto interior bruto, mientras que la participación de los beneficios del capital alcanzaba máxima participación, nos obliga a ser más exigentes en el cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos en el AENC 2010-2012, no sólo en relación a los incrementos salariales y las cláusulas de garantías, sino

especialmente en relación a los compromisos de estabilidad del empleo e inversión productiva.

Ante un escenario tan preocupante, debemos equilibrar la balanza reforzando la capacidad de propuesta y de coordinación que tienen el conjunto de las organizaciones sectoriales y territoriales que conforman la Confederaciones de CCOO y UGT, para ello, con el fin de reforzar la unidad de acción, hemos elaborado unos criterios conjuntos para afrontar los procesos de negociación colectiva en el 2011 en las mejores condiciones y con las mejores herramientas al servicio del mantenimiento y la mejora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La negociación colectiva y la acción sindical que se desarrolla cotidianamente en los centros de trabajo, ha de tener muy en cuenta los cambios introducidos por la Reforma Laboral (Ley 35/2010) y el recorte salarial a los empleados públicos (RDL 8/2010), con el fin de adoptar las iniciativas más adecuadas para tratar de solventar los aspectos más negativos de la nueva regulación legal.

Por ello es necesario que, además de los criterios generales para afrontar esta situación en el marco de las próximas negociaciones colectivas, las organizaciones sindicales analicen qué aspectos de la regulación convencional de su ámbito han quedado afectados por las modificaciones legales introducidas por la Reforma Laboral, en concreto, los relacionados con la contratación, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la inaplicación del incremento salarial, los sistemas de mediación y arbitraje, y el papel de las Comisiones Paritarias.

Para CCOO y UGT los objetivos centrales que deben situarse en el ámbito de la negociación colectiva para el 2011, han de ser los siguientes:

- Hacer frente a los efectos de la reforma laboral, especialmente en relación a la negociación colectiva, el despido y la modificación de las condiciones de trabajo.
- Combatir la segmentación del mercado de trabajo, erradicar la temporalidad injustificada y fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo.
- Reivindicar una mayor participación en la organización del trabajo, con el fin de poder anticipar medidas preventivas frente a posibles procesos de reestructuración.
- Reordenar y fomentar la utilización de medidas de flexibilidad interna, como herramientas que permiten superar las situaciones de dificultad sin poner en riesgo el empleo.
- Promover una ganancia moderada o mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y la mejora de los más bajos garantizada mediante la cláusula de revisión.
- Contención del reparto de los beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva en formación, investigación, desarrollo e innovación.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Disminución de la siniestralidad y visibilización de las enfermedades profesionales para avanzar en su prevención.
- Participación y colaboración en la gestión y mejora ambiental de las empresas como elemento imprescindible para conseguir un cambio en el modelo productivo.
- Mantenimiento, mejora y extensión de los sistemas de previsión social complementaria.
- Reforzar el papel activo y protagonista de los sindicatos respecto a la responsabilidad social de las empresas.
- Ampliar las competencias de las Comisiones Paritarias y extender la utilización de los sistemas de solución extrajudiciales de conflictos.

La unidad de acción entre CCOO y UGT, en el ámbito confederal, se viene desarrollando intensamente, sin menoscabo de la autonomía de cada organización, en torno a propuestas sindicales, en los procesos de negociación y en la movilización; unidad siempre conveniente pero

especialmente necesaria para afrontar, con la mayor fortaleza, la gravísima crisis de empleo por la que atraviesa el mercado laboral y que requiere del concurso de ambas organizaciones en todos los ámbitos de la actividad sindical ■