



## IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (ANEC)

### Líneas maestras para 2018

El pasado 5 de julio CCOO firmó, junto con la patronal y el otro sindicato mayoritario, el acuerdo salarial que marcará la pauta para la negociación colectiva en el periodo 2018-2010.

**D**espués de nueve meses de negociaciones se logró por fin un acuerdo salarial que unifica a todas las partes firmantes del ANEC, y que establece los criterios para el periodo de vigencia del acuerdo.

Hemos de tener en cuenta que aunque el acuerdo no es vinculante, sino una mera guía a la hora de sentarse en una mesa de negociación, resulta una herramienta sumamente útil a la hora de reclamar unos mínimos que previamente han sido aceptados por las patronales.

“Para CCOO es un documento importante porque nos trae las líneas maestras de la negociación colectiva en los próximos años –explica José Manuel Cima Fernández, secretario de Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias-. No es una herramienta definitiva, pero no tenerla añadiría dificultades a las ya intrínsecas de la negociación colectiva”.

La negociación colectiva no es uniforme, sino variada y compleja. Los crite-

rios y las formas de actuar y de entender la mesa de negociación fluctúan en función de las características de cada sector en particular, por eso resulta de ayuda disponer de un documento consensuado para abordar los distintos aspectos que se recogen en un convenio colectivo: salarios, igualdad, formación, etc.

Estos son los principales puntos del acuerdo firmados por sindicatos y patronal:

#### **Incrementos salariales**

Se establece una parte fija de entorno a un 2 %, más una parte variable del 1 % ligada a la productividad, resultados o absentismo injustificado y otros, según se determinan en cada convenio, pero siempre basándose en indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.

#### **Salario mínimo en convenio**

Durante la vigencia del acuerdo lo pactado es llegar a salario mínimo de 14.000 euros anuales en 2020. Es uno de los objetivos de este ANEC que ha-

bría que ir introduciendo poco a poco en los convenios.

#### **Mecanismos de revisión**

Se especifica la posibilidad de establecer mecanismos de revisión salarial teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso se estimen aplicables. Para CCOO, la revisión salarial vinculada al IPC debería ser incluida en todos los convenios.

#### **Ultraactividad**

Hay unanimidad en la necesidad de que durante los periodos de negociación de los convenios colectivos, estos conserven su vigencia. Para CCOO este es un punto fundamental, ya que con la reforma laboral los convenios dejaban de estar vigentes salvo en aquellos casos en los que estaba incluida una cláusula adicional. Si la situación se alargaba se podía retroceder hasta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En el actual ANEC se reconoce la vigencia de la ultraactividad y se establece que hasta que no se firme un nuevo convenio sigue en vigencia el anterior.

Además de estos puntos firmados entre sindicatos y patronales, también se han alcanzado acuerdos tripartitos, junto con el Gobierno de España:

## Reforma del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores

Es necesaria para garantizar las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva. La descentralización no debe incentivar la competencia desleal entre empresas ni suponer un deterioro de las condiciones de empleo.

## Alternativas al despido

Desarrollo de medidas para mantener el empleo en empresas con dificultades económicas, mediante la adaptación de jornada. El objetivo es que a través de reducciones temporales de jornada se favorece que el trabajador no se vea perjudicado ni en su protección social ni en su retribución. De esta manera lo que se logra es adecuar la jornada a la carga de trabajo real, se evitan despidos y se da un margen para facilitar la viabilidad de las empresas. El Gobierno contribuye asumiendo la parte del salario de las horas no trabajadas y se le da al trabajador la posibilidad de mejorar su formación. Esta fórmula, que ahora se incluye en el ANEC, se aplicó en la Alemania de los años 90 del pasado siglo y contribuyó a salvar muchos empleos.

## Formación y cualificación profesional

Se insta a alcanzar un acuerdo relativo a la Formación Profesional para el Empleo, para proporcionar a los trabajadores las competencias necesarias para mejorar su cualificación.

Las partes se comprometen a impulsar la reforma del marco legal y reforzar el carácter laboral del sistema. El objetivo final es que se haga un uso correcto y de utilidad de las retenciones destinadas a formación, de manera que el trabajador llegue a recibir los beneficios de ello y mejore progresivamente su cualificación profesional.

## Contrato de relevo

Recuperarlo en las condiciones de su puesta en marcha, como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de plantillas, mejora de productividad.

## Igualdad

Desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres. Algunas de estas medidas serían: crear un sistema de atención a la dependencia y la infancia para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por esas contingencias; y equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad maternidad, para que hombres y mujeres se acojan al ejercicio de ese derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

## Convenios firmados

CCOO firma el **Convenio de empresa para Thyssen Elevadores**, que incluye incrementos salariales y asegura el mantenimiento de los puestos de trabajo.

El convenio, que regula las condiciones de los 40 trabajadores de la empresa, tiene una vigencia de siete años (2015-2021) y establece unas subidas salariales equivalentes al IPC real para el periodo 2015-2018; el IPC real más el 0,3 % en 2019 y 2020; y por último el IPC real más el 0,5 % en 2021.

Para CCOO de Industria de Asturias se trata de un convenio que mejora significativamente las condiciones salariales de los trabajador@s. Además, recoge el cobro del cien por cien de todos los conceptos en caso de baja, desde el primer día, y se compromete a mantener el empleo del total de la plantilla durante los años de vigencia del convenio.

## Convenios en negociación

Se encuentran en curso las negociaciones para el **Convenio Colectivo de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias**, que regula las condiciones de unos 250 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a unas cuarenta empresas. Después de haber mantenido tres reuniones, la mesa de negociación se retomará en septiembre.

Por otra parte, en el mes de septiembre está previsto que se empiece a negociar el **Convenio de Fabricantes de Sidra**, en el que están representados aproximadamente 500 trabajadores y trabajadoras.

