

USO rechaza el Acuerdo alcanzado por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME



SINDICATO:
 • AUTÓNOMO
 • INDEPENDIENTE
 • DE PROXIMIDAD
 • AUTOFINANCIADO

**BAJAR SALARIOS,
 NO CREA EMPLEO**



**CONTRA LA CLAUDICACIÓN DE CCOO-UGT,
 FIRMANDO: BAJAR LAS PENSIONES
 Y AHORA LOS SALARIOS**

iMovilízate con la USO
 UNIÓN SINDICAL OBRERA

gociación, dejando libertad a las partes negociadoras, especialmente en los ámbitos de empresa, para que puedan adaptar los incrementos salariales y las condiciones de trabajo a su propia realidad, desde unos mínimos comunes que eviten el “dumping” empresarial, y siendo un instrumento que ayude al mantenimiento y creación de empleo.

Debe primar la libertad negociadora en ámbitos inferiores sin limitación de materias

La USO seguirá defendiendo como venimos haciendo durante las últimas décadas, un modelo de negociación colectiva basado en la complementariedad de ámbitos, que permita la necesaria libertad negociadora en los ámbitos inferiores para la mejora productiva, económica y social, y la adaptación a las necesidades y posibilidades de cada empresa.

La finalidad del acuerdo a juicio de la USO no es tanto la búsqueda de una moderación salarial, sino blindar las actuales estructuras de negociación, impidiendo en la práctica por medio de los convenios sectoriales la adopción de acuerdos en los ámbitos inferiores y de empresa y mantener la cohorte de técnicos y asesores que se dedican a atender los convenios sectoriales. Una muestra más del verticalismo al que están conduciendo la negociación colectiva.

Hay que mejorar la renta disponible en los hogares manteniendo el poder adquisitivo de los salarios

Para la USO la primera necesidad que tenemos es la generación de crecimiento económico, evitar que la recesión anunciada, se quede en un anuncio, y eso sólo es posible si mejora la renta disponible en los hogares. Eso pasa por mantener el poder adquisitivo de los salarios y mejorar éste en función de los beneficios empresariales.

Una muestra más del verticalismo al que están conduciendo la negociación colectiva.

El Comité Confederal de la Unión Sindical Obrera ha tenido ocasión de valorar los contenidos publicados del Acuerdo alcanzado por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME en materia salarial, cláusula de revisión y estructura de la negociación co-

lectiva, considerando que en el fondo del mismo han primado más los intereses de los negociadores que el aportar soluciones a la grave crisis de crecimiento económico y de empleo que padece España.

Desde la USO consideramos que un acuerdo de esta naturaleza debería fijar referencias y no máximos de ne-

Análisis del nuevo AENC: en materia salarial

Lo que han firmado

Aceptan mejorar la productividad sobre la reducción de salarios, contraviniendo el criterio de la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

Se renegocia a la baja el Acuerdo firmado por los mismos interlocutores, con una rebaja de salarios para el año 2012 del 1,5% sobre lo pactado y de 1,9% sobre el IPC real de 2011.

Año 2012: incremento que no exceda del 0,5%.

“Cláusula de Actualización”

- ◆ Si la diferencia del IPC español de diciembre fuera superior al IPC armonizado de la zona euro se tomará ésta última para calcular el exceso.
- ◆ Si el resultado de la media del IPC español y del IPC armonizado de la zona euro, supera el objetivo de inflación del BCE (2%), la cantidad resultante se aplicará en una paga, y **no se consolidará en tablas**.
- ◆ Del exceso de la media sobre el 2% (del BCE) se descontará el incremento del precio del petróleo, si éste se incrementa más del 10% sobre diciembre del año anterior.

Para los convenios actualmente vigentes para los años del nuevo Acuerdo con cláusulas de actualización salarial vigentes, los firmantes proponen a los negociadores tener en cuenta éstas cláusulas sobre el crecimiento salarial total en línea con el nuevo Acuerdo.

Año 2013: Incremento que no exceda del 0,6%. Con cláusula de actualización de salarios igual a la del año 2012

Año 2014: Incremento que no exceda del 0,6% si el PIB del año 2013 es inferior al 1%.

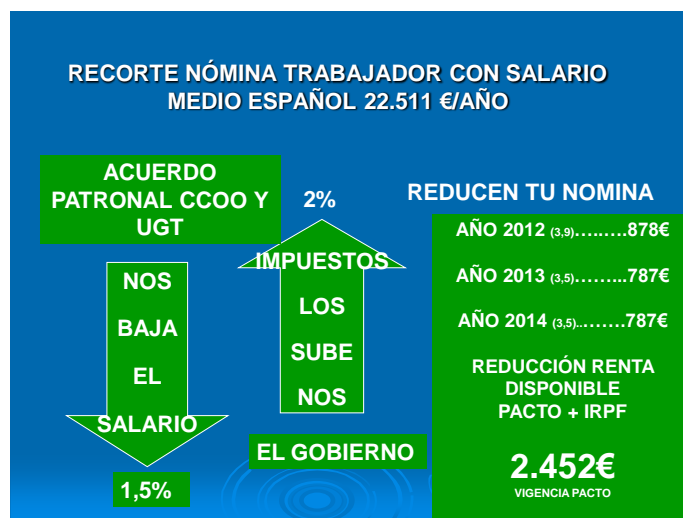
- ◆ Si el PIB del año 2013 es entre el 1% y el 2% el salario no excederá del 1%.
- ◆ Si el PIB del año 2013 es superior al 2% el salario no excederá del 1,5%. Los Convenios colectivos deberán incluir cláusulas adicionales de salario variable asociado a (beneficios, ventas, productividad, etc.) de la empresa.



Supone

Renunciar a principios sindicales históricos como:

- ◆ La cláusula de Revisión Salarial en función del IPC real.
- ◆ Fijar salarios en función del IPC español.
- ◆ Conceptos retributivos que denominan obsoletos e improductivos, como antigüedad y los complementos personales, etc.



Análisis del nuevo AENC: en materia de flexibilidad

Lo que han firmado

Los firmantes del Acuerdo consagran la flexibilidad en sus distintos aspectos y ámbitos regulando :

Flexibilidad Interna

Flexibilidad Extraordinaria Temporal

Flexibilidad Salarial

FLEXIBILIDAD INTERNA

- ◆ Promoviendo la ordenación flexible del tiempo de trabajo.
- ◆ Fijando en todos los convenios el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular, a fin de evitar las horas extras y la contratación temporal.
- ◆ Facilitando que el empresario pueda disponer de un 10% de la jornada anual como irregular, y por si fuera poco el empresario dispondrá de una bolsa por cada trabajador de 5 días o 40 horas al año, con la que poder alterar el calendario anual.

Movilidad Funcional

- ◆ Se eliminan las categorías profesionales, implantando la clasificación profesional, mediante grupos profesionales y divisiones funcionales.
- ◆ Se potenciará la movilidad funcional, para facilitar al empresario la flexibilidad.
- ◆ Se avanzará en la polivalencia funcional

FLEXIBILIDAD EXTRAORDINARIA TEMPORAL

- ◆ Se facilitarán medidas de mayor flexibilidad, cuando el empresario la necesite, pudiendo éste distribuir irregularmente la jornada más allá del 10% y de la bolsa de 5 días o 40 horas.
- ◆ Los convenios contemplarán mayores niveles de movilidad funcional cuando se den razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

FLEXIBILIDAD EN MATERIA SALARIAL

- ◆ Los firmantes defienden estructuras salariales con complementos variables, para que una parte del salario dependa del resultado de la empresa.
- ◆ Defienden promover en los convenios colectivos la sustitución de conceptos retributivos obsoletos o improductivos (antigüedad, complementos personales, etc.).
- ◆ La estructura salarial se establecerá teniendo en cuenta los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

Supone

Con este Acuerdo, CCOO y UGT asumen y avalan la flexibilidad prácticamente sin límites, que hace que los trabajadores queden a merced de la decisión de la empresa y por qué no, también de los caprichos sin sentido.

Corresponderá negociar a las secciones sindicales siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o donde no exista a una comisión según el art. 44.1 del ET

Ahora nos tocará a la USO seguir defendiendo horarios racionales y que no se utilice en su plenitud la facultad discrecional concedida a las empresas por CCOO y UGT para tener trabajadores y trabajadoras con horarios y funciones a la carta, suponiendo una total desregulación del tiempo de trabajo y de las funciones, una vez eliminadas las categorías profesionales y ampliada la movilidad funcional.

DESCUELQUE DEL CONVENIO EN MATERIA NO SALARIAL

- ◆ Se pacta la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas para no aplicar determinadas condiciones de trabajo, entre otras:
 - A) Horario y distribución de la jornada de trabajo
 - B) Régimen de de jornada a turnos
 - C) Sistema de remuneración
 - D) Sistema de trabajo y rendimiento
 - E) Funciones, cuando excedan los límites del art. 39 del ET.
- ◆ Las causas que justifiquen la inaplicación podrán ser entre otras:
 - Disminución persistente del nivel del ingresos
 - Situación y perspectiva económica de la empresa.
 - Se podrán tomar como referencia la disminución de resultados, de ventas o productividad en los 12 últimos meses.



Análisis del nuevo AENC: En materia Negociación Colectiva

Lo que han firmado

Una bonita teoría:

- ♦ Los convenios colectivos de ámbito estatal, articularán y vertebrarán la estructura de la negociación colectiva.
- ♦ Los convenios sectoriales propiciarán la negociación en la empresa de la jornada, funciones y salario, a iniciativa de las partes afectadas.
- ♦ Alternativas complementarias a los Convenios de Empresa por los legitimados por el art. 87.1 del E.T (las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité)
- ♦ Se preserva el convenio provincial, para que potencien la flexibilidad para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo.

Supone

Unas malas prácticas:

- ♦ La estructura de negociación firmada en el acuerdo aparenta cambios en favor de la descentralización que no son tales.
- ♦ Dicen cambiar la estructura de la negociación y no cambian nada.
- ♦ Son los firmantes de este Acuerdo quienes deciden que materias se negocian y en que ámbito.
- ♦ Los Sindicatos más representativos y las Patronales se reservan para ellos definir la estructura de la negociación y con ello controlar:
 - El suculeto negocio de la Formación y especialmente la Sectorial.
 - La gestión compartida en la Mutuas.
 - Las opacas Fundaciones Privadas Financiadas con dinero Público: Fundación Prevención de Riesgos Laborales; Fundaciones para la Mediación, Arbitraje y Conciliación; Fundaciones Sectoriales, etc.
 - Fundación Tripartita de Formación.

Estructura de Negociación que defiende la USO

El Sindicato USO seguirá defendiendo como venimos haciendo durante las últimas décadas, un modelo de negociación colectiva basado en la complementariedad de ámbitos, que permita la necesaria libertad negociadora en los ámbitos inferiores para la mejora productiva, económica y social, y la adaptación a las necesidades y posibilidades de cada empresa.