

## NOTA INFORMATIVA

### ESTADO ACTUAL DEL DIÁLOGO SOCIAL

En estos días se ha dado a conocer el documento que las organizaciones sindicales y empresariales han hecho llegar al Gobierno reflejando el estado actual del diálogo social. La presente NOTA tiene la finalidad de dar a conocer al conjunto de nuestra organización tanto la estrategia que estamos llevando a cabo, como los principales elementos que caracterizan el momento actual del diálogo social y la línea de actuación que vamos a seguir manteniendo.

#### 1.- Elementos de contexto y estrategia sindical.

El contexto en el que debemos actuar sindicalmente viene caracterizado por

- Una profundización de la crisis: caída de la actividad económica, más desempleo, presión de los mercados sobre la deuda,...
- La continuidad de las políticas de ajuste en Europa y en España.
- Una nueva relación de fuerzas en el plano político con una hegemonía institucional y cultural de la derecha como no se había dado nunca.

En estas condiciones nuestra estrategia se ha basado en:

- Disputar la hegemonía cultural defendiendo que hay otras maneras de salir de la crisis más justas y equitativas.
- Promover, desde la propuesta, un cambio en las políticas tanto europeas como nacionales para que se prioricen la reactivación económica y la creación de empleo (pacto por el empleo y la cohesión social, reforma del sistema

fiscal, reforma del sistema financiero, cambio de patrón de crecimiento)

- Reforzar el diálogo social y la concertación. Evitar que se pretendiese prescindir de la capacidad de interlocución de los sindicatos y por tanto intentar evitar que se pueda legislar sobre el mercado de trabajo de forma unilateral.
- Defender los servicios públicos de calidad y el empleo en ellos como factores de cohesión social y de dinamización económica.

En las reuniones del Consejo confederal de mayo y septiembre de 2010, con mucha anticipación con respecto a las elecciones de noviembre, a la vista de la evolución de la situación de la economía española y las previsiones para 2012, con el desempleo en los 5 millones de personas, definimos una estrategia de apuesta por un Pacto por el empleo y de defensa del modelo social. Situamos las reformas fiscal y del sistema financiero como prioritarias para que un pacto de rentas, de las que las salariales solo son una parte, pudiese tener efectos positivos para favorecer la recuperación de la economía y, por lo tanto, del empleo (ver documentos publicados).

## **2.- El proceso.**

En estas condiciones se retomó el diálogo social a finales del verano en torno a tres materias esenciales: Resolución extrajudicial de los conflictos, formación para el empleo y renegociación del acuerdo de negociación colectiva.

Tras las elecciones generales el nuevo presidente del Gobierno planteó, en la entrevista mantenida con los agentes sociales, como uno de los objetivos prioritarios de su Gobierno, a corto plazo, una nueva reforma laboral, señalando que ésta era una exigencia del Banco Central Europeo (BCE) ya trasladada al Gobierno anterior. Al mismo tiempo mostró su disposición a legislar atendiendo a los acuerdos que emanasen del diálogo social; pidió que se ampliasen los temas a negociar: mutuas, contratación, estructura de la negociación colectiva,... y, por último, que se les hiciesen llegar las conclusiones alrededor de la festividad de reyes.

Así, el proceso seguido ha consistido en esencia en cerrar los temas que ya veníamos trabajando (ASEC, formación, Acuerdo de negociación colectiva...) recuperar algunas de las cuestiones sobre las que ya habíamos elaborado pronunciamientos tras la firma del Acuerdo Social y Económico (mutuas, absentismo, prejubilaciones, EREs...) y empezar la negociación sobre salarios, flexibilidad interna, estructura de la negociación colectiva y contratación. Materias a las que CEOE incorpora ETTs y despido objetivo.

Con el proceso de negociación en marcha, después del debate de investidura, el Gobierno anuncia que el déficit público supera el 8%, que mantiene el objetivo para 2012 del 4,4% y que ello hace necesario un ajuste de 40.000 MM de Euros, muy superior al apuntado en el Debate de Investidura y aprueba un primer paquete de medidas, que ya comentamos en una extensa nota difundida en esos mismos días.

### **3.- La negociación: Resultado y valoración.**

La voluntad de negociación expresada por todas las partes ha favorecido que pudiésemos cerrar las materias sobre las que ya estábamos trabajando. Materias tales como la solución autónoma de conflictos, formación para el empleo, Mutuas y absentismo, calendario de fiestas anuales, prejubilación y jubilación anticipada y reposición de prestaciones en situación de ERE.

La voluntad no ha sido la misma cuando se han abordado temas como salarios, contratación, intermediación o negociación colectiva.

Las pretensiones empresariales se pueden resumir en: congelación salarial para los años 2012 y 2013, mayor poder discrecional en materia de contratación y despido, flexibilización del contrato a tiempo parcial para que pueda operar a plena disposición para la empresa y apertura de la negociación colectiva a la empresa, equiparación del pacto de empresa al convenio, mayores posibilidades para la inaplicación de materias así como el reforzamiento del poder discrecional empresarial en relación con la organización de la jornada.

Ante la imposibilidad de presentar un acuerdo cerrado sobre el conjunto de los temas se optó por hacer llegar al Gobierno un documento en el que “se levantaba acta” del punto alcanzado.

Así el “Documento sobre dialogo social bipartito entre el 9 de noviembre de 2011 y el 10 de enero de 2012”, incorpora las materias en las que se ha alcanzado acuerdo: Solución autónoma de conflictos, formación profesional para el empleo, absentismo y mutuas, jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación, bonificaciones y reposición de prestaciones en los ERES. Si bien prácticamente todas estas materias necesitan de desarrollos en forma de acuerdos con el Gobierno.

El documento señala los temas que son competencia exclusiva de los agentes sociales (aunque puedan tener desarrollo normativo): salarios, negociación colectiva y por último destaca aquellas materias en las que todavía no hay acuerdo: contratación

Los temas sobre los que se ha alcanzado acuerdo son importantes. El Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos, es un paso más, a los ya dados en esta materia, que refuerza la desjudicialización de las relaciones laborales, reconociendo un papel destacado a las Comisiones Paritarias, especialmente en materia de convenios colectivos, adquiriendo un mayor protagonismo la acción del sindicato.

Al igual que hay que subrayar el acuerdo sobre jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación, porque reivindica fórmulas que son útiles y no suponen mayores costes para la Seguridad Social y sale al paso del anuncio en la sesión de investidura de acabar con ellas. Lo mismo sucede con la reposición de prestaciones en los ERES, que ha estado en vigor hasta el pasado 31 de diciembre; o la formación profesional para el empleo, donde se plantea el acuerdo de prorrogar por un año más el IV acuerdo y acometer en los próximos seis meses la renegociación del V, todo ello en un contexto de reducción de recursos y de intención gubernamental de acabar con el actual sistema. También en Mutuas se consigue preservar el carácter de entidades colaboradoras de la Seguridad Social, el control de la

administración y la participación de los trabajadores, cosas que estaban siendo cuestionadas, aunque en este tema nos bloqueamos al pretender la patronal que las mutuas dispensasen las altas y las bajas por enfermedad.

También son importantes aquellos temas en los que se ha sustanciado el desacuerdo.

Para CCOO, orientar la evolución de los salarios para los próximos tres años, así como ordenar la estructura de la negociación colectiva, junto a favorecer el uso de la flexibilidad interna, con participación sindical, es una prioridad en el desarrollo de nuestra acción sindical inmediata. Como es una prioridad evitar una regulación unilateral por parte del Gobierno que contaría, además, con la reciente legitimidad obtenida en las urnas.

Es por ello que realizamos un nuevo emplazamiento a la patronal.

#### **4.- CCOO emplaza a seguir negociando.**

Para CCOO es fundamental abordar una negociación que contemple un crecimiento moderado de los salarios, preservando con incrementos salariales superiores los salarios más bajos y teniendo en cuenta la situación de cada sector y cada empresa.

Esta propuesta contempla la congelación de las retribuciones de las estructuras directivas de las empresas y debe estar acompañada de criterios de moderación en los beneficios empresariales, procediendo a la reinversión de una parte de ese excedente empresarial, para con ello favorecer la inversión productiva y la creación de empleo.

Esta propuesta se completa con actuaciones en el Impuesto de Sociedades, con la eliminación de las deducciones y bonificaciones a aquellas empresas que no favorecen la diversificación productiva y la creación de empleo. Y con medidas para controlar la evolución de los precios de los productos básicos.

Las empresas deben moderar los precios y la acción de gobierno, tiene capacidad legal para intervenir en esta materia, en aquellos sectores que están sometidos a regulación (Transporte, energía,...), y cuyo coste afecta de manera muy importante a las rentas más bajas.

También pretendemos abordar la estructura de la negociación colectiva. Para nosotros es fundamental mantener el poder contractual del sindicato, que es lo que en el fondo se pretende cuestionar y que afecta de manera fundamental, al corazón de las relaciones laborales.

CCOO tiene propuestas en materia de empleo y de contratación, que hemos de seguir poniendo en valor. Propuestas que favorezcan la reducción de la jornada de trabajo, frente a la extinción de estos, en empresas con dificultades económicas. Propuestas con relación al contrato a tiempo parcial, con relación al empleo de la población joven, propuestas que favorezcan la creación de empleo en esta situación de crisis y de muy alto desempleo.

Emplazamos a la negociación e insistimos, tanto al Gobierno como a la CEOE, que CCOO, no va a aceptar la adopción de medidas unilaterales en materia laboral.

## **5.- Preparar al sindicato. Llegar a los trabajadores y trabajadoras.**

Este emplazamiento que realizamos a gobierno y patronal, ha de estar acompañado, de un amplio proceso de movilización interna en el seno de la organización.

CCOO tiene que estar preparada para la negociación y el acuerdo, esta es la parte fundamental de la estrategia del sindicato, para hacer frente también a la posible adopción de medidas unilaterales y regresivas por parte del gobierno, así como, para la movilización, si fuera el caso.

Pero preparar al sindicato quiere decir prepararlo para la acción y eso ahora debe sustanciarse en volcarse en difundir en los centros de

trabajo nuestras reflexiones y propuestas así como la información más puntual sobre el actual proceso de diálogo social.

Realizamos estos emplazamientos a la negociación y el acuerdo en un escenario de fuerte conflictividad social, que esta protagonizando CCOO junto a otras fuerzas sindicales y sociales, frente a los recortes que se están produciendo en diferentes Comunidades Autónomas en los servicios y el empleo públicos (Sanidad, Educación, dependencia,...) y que se han visto reforzadas por las medidas que adoptó el Gobierno en su reunión del pasado 30 de diciembre.

Proceso que va a estar acompañado del impulso de una plataforma en defensa del Estado Social, en la que junto al movimiento sindical van a estar presentes distintas asociaciones y movimientos sociales.

Proceso en definitiva muy relacionados con la exigencia de CCOO, de propiciar cambios en materia económica, que reactiven la economía y que prioricen la creación de más y mejor empleo.

Madrid, 13 de enero de 2012