

V ACORDO PARA O EMPREGO E A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Afonda na precariedade e renuncia ao conflito

O V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) asinado polas patronais CEOE e CEPYME cos sindicatos CCOO e UGT constitúe un novo capítulo do diálogo social, neste ocasión bipartito, dentro do proceso permanente de pacto social, estatalización e centralización da negociación colectiva en Madrid.



Dende as primeiras liñas do Acordo faise unha aposta polo diálogo social, unha posta en valor e autoxustificación, entendíbel por parte de CEOE-CEPYME pero lamentablemente asumida e defendida por CCOO e UGT. No repaso que fan ao balance do diálogo social vemos liña a liña a confirmación do entreguismo sindical a reivindicacións históricas da patronal e a axenda dos Gobernos en cumprimento do plano de axuste que a política neoliberal da UE ven esixindo aos Estados, nomeadamente ao español, para acceder aos fondos europeos *Next Generation*.

En síntese, un diálogo social que, máis ca nunca, está branqueando, unha vez máis, a ofensiva do capital contra o traballo, que nesta fase histórica iniciada tras a pandemia, está marcada pola caída do poder adquisitivo dos salarios, a extensión ao conxunto da clase traballadora dos baixos salarios, da flexibilidade, inseguridade e inestabilidade laboral, institucionalizando os abusos patronais e

a precariedade laboral e a parcialidade do traballo co fomento da contratación fixa-descontinua, traballo a tempo parcial, etc.

En todo caso, estamos ante un novo mal acordo fundamentado na renuncia de CCOO e UGT a facer da loita, da mobilización e da folga na acción sindical e na negociación colectiva a mellor ferramenta para afrontar a actual crise e a inflación descontrolada.

Cómpre ter presente que os sucesivos anuncios feitos nos últimos meses de mobilizacións por parte destes sindicatos en realidade eran premonitorios de acordos o diálogo social que significan grandes e graves renuncias ante a patronal, como este Acordo evidencia. O nivel de renuncia chega ao extremo de ver como a CEOE-CEPYME proclaman a paz social co entusiasmo e beneplácito de CCOO e UGT, que asumen a rendición incondicional e absoluta á confrontación e á loita.

Polo tanto, non é esaxeración afirmar que o diálogo social está converti-

do na fosa común no que se enterran dereitos laborais e sociais. Unha nova e grave constatación de como estes sindicatos están domesticados, absolutamente entregados á desmobilización e convencidos da conciliación de clase, da submisión ao poder económico e político.

Vixencia e contido

A vixencia temporal do Acordo é de tres anos (2023-2025), polo que deixan fóra 2021-2022, xa que o IV Acordo abrangue os anos 2018-2020. Polo tanto, renuncian aos dous peores anos que temos vivido de inflación, carestía da vida e perda de poder adquisitivo dos salarios (2021-2022) que suman un IPC real do 12,20%. Estes anos non existen no Acordo, son un regalo para a patronal.

Analizando capítulo a capítulo o contido constátase que non só estamos ante un mal acordo, senón que nos atopamos ante a peor versión posible do que se pode asinar.

“PREVENCIÓN DO CONFLITO”

Fan unha declaración sen precedentes de apoloxía da paz social, contra a folga e a desmobilización, promovendo os procesos de conciliación, mediación e arbitraje para dificultar a convocatoria de folgas.

Chaman a potenciar as comisións paritarias, ampliando de forma extralimitada as súas funcións ao asumir responsabilidades das comisións negociadoras, podendo ser ilegal.

Promulgan derivar aos órganos tripartitos estatais e autonómicos de mediación e arbitraje, inventándose un novo e perigoso concepto: “mediación preventiva de conflitos”.



EMPREGO E CONTRATACIÓN

Reforzan a reforma laboral con mecanismos para garantir o seu cumprimento e, deste xeito, empeorar as consecuencias da súa ampliación.

Nas modalidades de contratación abordan:

- **Período de proba.** Consolidan o despedido do persoal indefinido por non superar o período de proba sen dereito a indemnización.
- **Contrato de duración determinada.** Facilitase sen máis, sen ningunha mellora a cambio e de forma incondicional e absoluta, ampliar de 6 a 12 meses o contrato de circunstancias da produción.
- **Fixa-descontinua.** Inclúen novas posibilidades de utilización desta modalidade, de dubidosa legalidade, ao habilitar as ETT para que poidan realizar estes contratos para cubrir postos de traballo temporais na empresa usuaria.
- Abren as posibilidades do **contrato a tempo parcial fixo descontinuo**, aprofundando aínda máis, e de forma enfermiza, na parcialización do traballo e nos baixos salarios.
- Permiten que o **chamamento** para ir traballar, que por lei debe ser por escrito, poida ser por outra vía, aumentando a inseguridade que supón para a persoa traballadora.
- Medran os abusos na **contratación a tempo parcial**, xa que as empresas poderán ampliar as interrupcións



- dentro da xornada e incrementar a porcentaxe máxima de horas complementarias.
- Intentan resolver o fracaso da **incorporación da mocidade ao mercado laboral**, pero con mecanismos que converten a xente nova en man de obra barata.
- Aumentan o tempo de traballo en formación para a mocidade, incrementando o tempo de traballo presencial e diminuíndo o de formación académica. Isto suporá a posta a disposición das empresas de persoal con baixos salarios, podendo percibir soldos inferiores ao seu nivel de estudos.

XUBILACIÓN PARCIAL

Non falan de recuperar o dereito de xubilación parcial aos 61 anos e nunhas condicións que non sexan discriminatorias segundo o sector de actividade.

Tampouco de recoñecer por lei coeficientes reductores da idade de xubilación nas profesións que implican maior penosidade e perigosidade.

Os sindicatos estatais e a patronal seguen a avalar o actual proceso de desmantelamento e de privatización do sistema público de pensións.





RETRIBUCIÓN

Os incrementos salariais para 2023, 2024 e 2025 son do 4%, 3% e 3% por cada ano, cunha cláusula de revisión anual, pero de incremento adicional topado ao 1%, sen xerar o cobro de atrasos. E advirten que nos convenios colectivos que tiveron subas polo SMI non van aplicar estes incrementos.

Fan un chamamento a desenvolver os plans de pensións de emprego, definindo que sexan as Entidades de Previsión Social Empresarial as que os poñan en marcha. E recoñecen que este fondo se vai dotar do recorte dos incrementos salariais.



INCAPACIDADES TEMPORAIS E MUTUAS

Asumen como verdade a mentira contada moitas veces pola patronal sobre o absentismo laboral e a culpabilización ás persoas traballadoras por estar en incapacidade temporal por continxencias comúns.

Establecen liñas de actuación e procedementos para facer seguimento, chegando a fixar criterios que mesmo poden ser constitutivos de vulneracións de dereitos fundamentais das persoas traballadoras.

Reafirman o papel das mutuas e acordan ampliar as súas competencias, extralimitándollas, sen importarlles os abusos que a diario estamos a denunciar.

Fomentan de forma clara, contundente e sen complexos a mercantilización da saúde das persoas traballadoras en favor das mutuas e a política de privatización da sanidade pública.



Chaman a acordos coas administracións públicas, tanto estatais como autonómicas, para reducir a duración das baixas, etc.

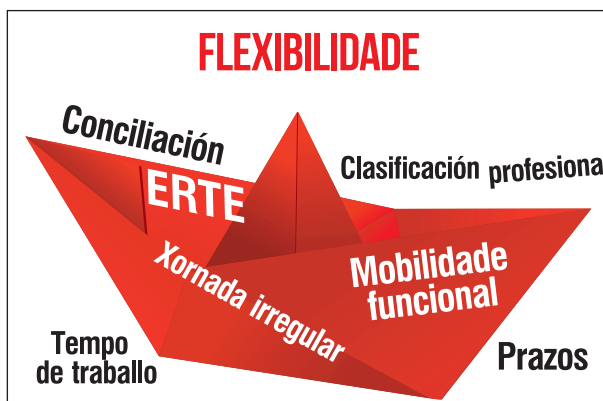
FLEXIBILIDADE

Reforzan as decisións unilaterais das empresas, permitindo que impongan sen obriga de negociar e acordar. De xeito que ERTE, mecanismo RED, inaplicación dos convenios colectivos, distribución irregular da xornada, etc, quedan en mans das empresas, facilitándolles os procedementos formais, documentais, prazos de aplicación, etc, para levalos adiante.

As condicións de aplicación dos ERTE e as inaplicacións de condicións de traballo ou do convenio colectivo non ten ningunha contrapartida. Non melloran o Estatuto dos Traballadores/as nin as condicións laborais.

Chaman a cambiar a **clasificación profesional** nun descarado intento de fomentar a **mobilidade funcional** e a polivalencia.

Apostan por flexibilizar o tempo de traballo. Baixo falsas premisas de conciliación facilitan fórmulas flexíbeis de ordenación do tempo de traballo sobre a base de que a fixación da xornada anual sexa preferente, non fixa, non un dereito. Con isto forzan a prolongación das xornadas, indo a cómputos semanais.



Articulan un sistema de compensación das diferenzas por exceso e por defecto de xornada laboral, converténdoo nunha bolsa de horas e regalándolle unha nova ferramenta de flexibilidade ás empresas que é incompatible co dereito de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.



SAÚDE LABORAL

Este capítulo é unha simple declaración de intencións, sen compromisos, sen solucións á grave situación de sinistralidade laboral. Sen respostas a reivindicacións sindicais como o reforzo das avaliacións de riscos, o aumento do dereito de consulta e participación dos delegados/as de prevención, a racionalización dos tempos de traballo, o recoñecemento das enfermidades profesionais ou a eliminación das cadeas de subcontratación.



TELETRABALLO E DESCONEXIÓN DIXITAL

Enumeran o que recolle a lei sen salvagardar o dereito da persoa traballadora a acollerse voluntariamente ao réxime de teletraballo, nin a negarse a poñer o seu domicilio a disposición da empresa, nin garanten os requisitos básicos para que poida realizar o teletraballo.

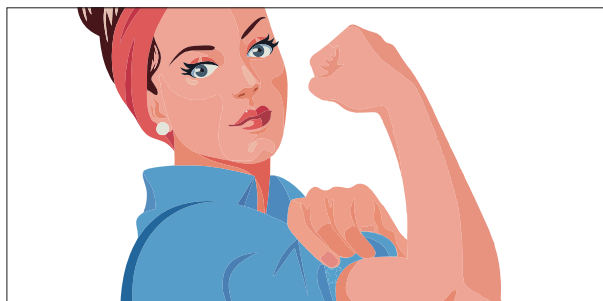
Exculpan as empresas por incumprir o dereito a desconexión dixital no caso de que a persoa traballadora se conecte de xeito voluntario. Non desenvolven o dereito á desconexión dixital para que sexa unha garantía, tal e como recolle a lexislación laboral.



IGUALDADE

Pretenden concretar a concesión da adaptación da xornada por motivos de conciliación introducindo principios e regras para a súa concesión, reversión (algo que consideramos moi preocupante) e prazos de contestación. Na práctica buscan limitar a concreción horaria, unha fórmula xa de por si moi difícil de obter na actualidade mediante negociación individual polas reticencias das empresas.

Non recollen ningún compromiso específico, neste apartado nin no de retribucións, para reducir a fenda salarial.



DISCAPACIDADE

Non inclúen avances para unha integración laboral digna das persoas con discapacidade, nin corrixen a modificación da última reforma laboral que exclúe os Centros Especiais de Emprego de ter que aplicar o convenio do sector no que prestan servizo. Confirman a continuidade desta ferramenta que teñen as empresas para precarizar aínda máis o traballo abusando das persoas con capacidades distintas.

