



ACUERDO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA MODERNIZACIÓN SALARIAL

El pasado 25 de enero de 2012 los líderes de la patronal y los sindicatos sellaron el acuerdo para la negociación colectiva y la moderación salarial hasta 2014. Este acuerdo fija subidas salariales de hasta el 0,5% para 2012, de hasta el 0,6% para 2013 y una horquilla de entre el 0,6% y el 1,5% para 2014, con cláusulas de actualización para cada uno de los ejercicios.

El acto ha servido para reclamar la importancia del diálogo entre ambas partes frente a la reforma laboral que prepara el Gobierno por su desacuerdo en materia de despidos.

En el acto de la firma del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013, 2014, que se ha celebrado en la sede del Consejo Económico y Social (CES), la COE ha destacado el pacto por la moderación salarial y ha manifestado que el sector privado, al igual que lo hace el público, tendrá que hacer esfuerzos en este sentido durante los próximos años.

CCOO ha destacado el papel de las organizaciones sindicales y empresariales, cuyas reivindicaciones "legítimas" no se han podido acordar en muchas ocasiones, pero que lo han conseguido ahora ante un momento de crisis. Por su parte, UGT ha señalado que es un acto de "responsabilidad" por ambas partes y ha hecho un llamamiento al Gobierno para que los firmantes del acto tengan la oportunidad de explicar

su alcance real a las instituciones y gobiernos europeos.

¿Qué supone el acuerdo entre sindicatos y patronal?

Según el acuerdo al que han llegado las partes, **los salarios pactados en convenio "no deberían exceder" del 0,5% este año**, aunque podrá activarse una cláusula de actualización al final del ejercicio en determinadas condiciones, teniendo en cuenta la evolución del IPC e incluso el precio del barril de Brent.

Subidas escalonadas e indicadas al producto interior bruto (PIB).

Para **2013**, el acuerdo precisa que **los salarios "no deberían exceder" del 0,6%, con una cláusula de revisión que actuaría en los mismos términos que la establecida para 2012.**

En el año **2014**, las partes señalan en el texto que los salarios "deberían ajustarse al ritmo de actividad de la economía española". Así, precisan que si el crecimiento del PIB a precios constantes es inferior en 2013 al 1%, el aumento salarial de 2014 no excederá del 0,6%. Si el PIB supera el 1% pero no llega al 2%, la subida salarial no pasará del 1%, pero si el PIB alcanza o no supera el 2% en 2013, el incremento salarial de 2014 no excederá el 1,5%.



Además, sindicatos y patronal apuntan que los **convenios deberán incluir cláusulas adicionales de actualización de los salarios basadas en la evolución de los indicadores económicos (salario variable) y asociados a la marcha de la empresa** (beneficios, ventas, productividad). *"De forma preferente, estos incrementos se integrarán en la parte variable del salario, que debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial"*, reza el documento.

El acuerdo entre sindicatos y patronal incluye también **importantes medidas de flexibilidad interna, distinguiendo entre flexibilidad ordinaria y flexibilidad "extraordinaria temporal"**. En este último apartado figuran medidas para que el empresario que tenga necesidades temporales de flexibilizar el tiempo de trabajo pueda alterar las regulaciones que afectan al mismo, con fundamento de causa y controles judiciales.

Del mismo modo han solicitado al Gobierno el respecto de los pactos alcanzados y que los mismos se ratifiquen en la reforma laboral. Pero, ¿qué pretende el Gobierno en su reforma laboral?

LA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO

El Gobierno lleva muy en secreto qué quiere hacer con el mercado de trabajo. Aunque atendiendo a sus compromisos electorales y a los últimos mensajes, se puede hacer una reconstrucción de la reforma:

1.- Contratos:

El Gobierno reducirá el actual número de modalidades contractuales; pudiendo estar pensando en sustituir todos los tipos de contrato vigentes (fijos y temporales) por uno solo indefinido y probablemente con una indemnización por despido progresiva (de los 12 días por año trabajado y hasta los 30 días).

Este contrato tendría modalidades a tiempo completo y tiempo parcial. Respecto a esta última, el Ejecutivo podría establecer algún tipo de incentivo o modificación legislativa para hacer su uso más fácil. Además mantendría los contratos temporales de sustitución. Todo esto afectaría solo a los nuevos trabajadores y los que están en activo conservarían sus derechos.

2.- Jóvenes:

Se prevé una rebaja del 100% de las cotizaciones para las contrataciones de menores de 30 años durante el primer año de vida del contrato, desconociéndose si tendrán condiciones salariales más bajas.

3.- Convenios:

El Ejecutivo defiende la primacía prácticamente absoluta de los convenios de empresa y más poder para descolgarse de los convenios, sobre todo para las pymes.