

## PROPUESTA DE RESOLUCION CONSEJO CONFEDERAL DE CC.OO. SOBRE EL ACUERDO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002

El Consejo Confederal rechaza el ANC 2002 entre otras, por las siguientes razones:

1. Las negociaciones entre patronal y sindicatos se han desarrollado sin la necesaria información, participación y debate en los órganos de dirección, la estructura del sindicato y entre los afiliados. A lo mas que se ha llegado es a sacar un par de circulares genéricas y de alcance muy minoritario. Los trabajadores tampoco han podido seguir unas negociaciones clandestinas en la practica, ya que ni siquiera se han facilitado noticias a través de los medios de comunicación, único mecanismo real de información del que disponen.
2. El pacto sitúa el objetivo general salarial en el 2%, no pudiendo superar el 3% y estableciendo una cláusula de revisión que *"no trunque la moderación salarial"* y otra cláusula de descuelgue. Es decir, la referencia es el IPC previsto y hasta ahora criticado por el sindicato por increíble; se prohíbe usar el IPC real o el de la Comunidad Autonoma, la clausula de descuelgue es obligatoria en todos los convenios de sector al plantearse que forma parte del *"contenido minimo"* de estos.

Esto puede significar la perdida de poder adquisitivo de los salarios de seis millones de trabajadores, ya que la inflación real va a acabar el año entorno al 3% (la inflación subyacente esta en el 3,7%), el crecimiento previsto de la economía española para el año 2002 es un 2,4% del PIB y siguen siendo muy elevados los beneficios empresariales. Esta no es la política salarial de los sindicatos europeos, por ejemplo la IG Metal alemana,

con casi tres veces mas afiliados que CC.OO. se plantean subidas del 5-7% con una inflación del 1,7% y un PIB del 0,75%.

No se recupera el poder adquisitivo perdido por los salarios en los últimos años, por las desviaciones del IPC, y en unos momentos de fuerte crecimiento de la riqueza y de la ganancia empresarial. Se acepta ahora una propuesta bastante parecida a la que han rechazado las federaciones del Área Publica y que las ha llevado a plantearse una Iniciativa Legislativa Popular contra la congelación salarial y por el derecho a la negociación.

Con el pacto se va a discriminar a los seis millones de trabajadores que tienen que negociar convenio en el año 2002 y que pueden acabar situando el salario pactado alrededor de un 2%, frente a los cuatro millones de trabajadores que ya han acordado su salario en una media del 4%. De nuevo la rancia receta de recortar salarios cuando estos no han participado del fuerte crecimiento económico de los últimos años ¿Para cuando la moderación de los beneficios?.

3. El pretendido acuerdo para el empleo ha quedado en un pacto para los convenios, que solo habla de moderación de salarios. No hay ningún tipo de contrapartidas a la congelación salarial. En empleo no hay mas declaraciones inconcretas, sin ningún valor practico, no se avanza en una mayor seguridad en los puestos de trabajo ni en la conversión de temporales en fijos, pero si se llama a usar los contratos precarios existentes, incluidos aquellos que impuso el gobierno en su reforma laboral de marzo de 2001 y que

4. son claramente negativos (tiempo parcial, formación, etc.). La jornada no se toca ¿Dónde quedan las 35 horas que se iban a conseguir en los convenios y que hacían innecesario exigir una ley?.

Hay recomendaciones que buscan facilitar la aplicación en los convenios de medidas relativas a las condiciones de trabajo y que pueden crear una mayor desregulación. Así, se potencian grupos frente a las categorías profesionales, con lo que se aumentaría la movilidad funcional. La suspensión del contrato y la modificación sustancial de condiciones de trabajo, bajo la amenaza de despido. Se habla de gestión del tiempo de trabajo que es *“fundamental para aumentar la productividad de las empresas”*. En definitiva, apuntan al desarrollo en los convenios de aquellas modificaciones legales de la contrarreforma laboral de 1994. Por último, no hay ninguna medida concreta de aumento del poder de intervención sindical en la empresa o de mejora de la salud laboral.

5. Las consecuencias de este tipo de acuerdo son múltiples:
  - ✓ Deja en muy mala posición al sindicato, a los comités de empresa y a los trabajadores ante la negociación colectiva del 2002
  - ✓ Recupera un fracasado modelo de pacto de rentas y de paz social que no se aplicaba en España desde hace 17 años y que el sindicato había descartado en numerosos Congresos
  - ✓ Aplaza el problema de la reforma legal de la negociación colectiva, con la creación de un nuevo problema: la congelación salarial. Se esta pagan-

do con el salario de los trabajadores el error de la estrategia sindical de admitir negociar bajo la amenaza de que si no había acuerdo el gobierno legislaría con su posición, fue lo que hizo con la reforma laboral de marzo de 2001, sin que hubiera ninguna movilización sindical.

- ✓ Asume el discurso neoliberal de que la moderación salarial es buena y necesaria para controlar la inflación, crear empleo, competir, crecer económicamente, etc. Estas afirmaciones que se hacen en el acuerdo, no solo no son verdad, sino que siempre el sindicato las ha rechazado por simplistas, falaces e interesadas.
6. En conclusión, no se puede firmar un acuerdo que no permite la mejora real del poder adquisitivo de los salarios, la reducción de la jornada laboral hacia las 35 horas semanales, medidas eficaces contra los despidos, el aumento del empleo fijo y seguro y mayores derechos sindicales.

Dado el calado estratégico que tiene, no se puede firmar el acuerdo sin una consulta democrática a toda la estructura del sindicato, a los afiliados y a los trabajadores y trabajadoras. Si no se hace así, muchos afiliados no se sentirán vinculados por un acuerdo manifiestamente injusto y erróneo, cuyos criterios ni orientan ni recomiendan positivamente. Y se debe plantear una estrategia de firmeza con los trabajadores y trabajadoras en defensa de sus salarios, su empleo y sus derechos sociales.

Madrid, 19 de diciembre de 2001