

ESPECIAL NEGOCIACION COLECTIVA

ACUERDO CEOE, CC.OO. Y U.G.T. SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002

(PROPUESTAS DE TRABAJO DESDE EL SECTOR CRITICO)

En el mes de Diciembre se firmó el denominado Acuerdo para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002) entre la CEOE, CC.OO. y U.G.T., con el que estamos en franco desacuerdo (como dejamos constancia en la Resolución presentada en el Consejo Confederal del 19 de diciembre).

Los motivos o razones para suscribir tal acuerdo, se asentaban en la necesidad de dar conjuntamente una “señal de confianza” ante las incertidumbres y los primeros síntomas de declive económico.

Si bien es cierto que los datos macroeconómicos apuntan a una desaceleración del crecimiento económico, no es menos cierto que para España, esos mismos datos indican que esta será menos pronunciada, situándonos en un crecimiento mayor que la media europea. Además, nada hace suponer que los beneficios empresariales vayan a disminuir a lo largo del presente año.¹ Recordamos algunos de los elementos más regativos del mismo, referidos a la forma y fundamentalmente al fondo.

Con relación a lo primero, las negociaciones entre patronal y sindicatos se han desarrollado sin la necesaria información, participación y debate en

¹ Según ponen de manifiesto los datos del Barómetro de Empresas –elaborado por Andersen y el que han participado 240 sociedades, con una facturación conjunta superior a 30 billones de pesetas y más de 700.000 empleados – Dos de cada tres empresas afirman haber aumentado su rentabilidad en el segundo semestre del 2001 y, para el primer trimestre de este año el 70% aspira a aumentar sus beneficios basándose, sobre todo en el crecimiento de la facturación. El 68% de las empresas reconoce haber aumentado sus ventas en el segundo semestre del año y la gran mayoría –el 92%- prevén hacerlo en los primeros meses del 2002.

los órganos de dirección, la estructura del sindicato y entre los afiliados. Los trabajadores tampoco han podido seguir las negociaciones en la práctica, ya que ni siquiera se han facilitado noticias a través de los medios de comunicación, único mecanismo real de información del que disponen

Entrando en el fondo del mismo, el Título II Capítulo I: “Consideraciones sobre la Competitividad y el Empleo en 2002” se asienta en la idea de la contención de costes y la flexibilidad interna, como mecanismos para mantener la competitividad y evitar la inflación, dando por bueno que ante un empeoramiento de la situación económica va a recaer sobre los trabajadores el peso del ajuste, aceptando los sindicatos como suyos, los criterios de política económica que se vienen defendiendo históricamente desde la derecha y el gobierno.

En el capítulo salarial, se apuesta sin reservas a favor de la moderación salarial, como mecanismo de creación de empleo: de nuevo la receta de recortar salarios cuando éstos no han participado del fuerte crecimiento económico de los últimos años.

El mantener el binomio moderación salarial-creación de empleo, es un criterio que la realidad ha demostrado su falta total de consistencia, no obstante y fuera de toda lógica sindical se apuesta por la limitación del crecimiento de los salarios a la previsión de inflación oficial, recomendando no se utilicen otras previsiones distintas a las oficiales. Es decir, se acepta como única referencia el IPC previsto y hasta ahora, criticado por el sindicato por increíble y se imposibilita usar el IPC real. No se puede obviar que, la previsión de IPC y la ausencia de cláusula de revisión ha sido el elemento con el

que se ha venido castigando a los empleados públicos, provocando la pérdida sistemática de poder adquisitivo (en el año 2001 nuevamente se ha producido una desviación del 0,7). Asimismo, la cláusula de descuelgue es obligatoria en todos los convenios de sector, al plantearse que forma parte del "contenido mínimo" de éstos.

Asimismo con este planteamiento se ahondan las diferencias salariales entre los trabajadores y trabajadoras en función de cuando han negociado sus convenios, es decir, entre los firmados en el pasado año 2001, que en general reconocen aumentos superiores a la inflación y los que se negocian durante la vigencia del Acuerdo. Además no se tiene en cuenta el reparto más equitativo de los beneficios empresariales entre capital y trabajo, que se prevén sigan siendo muy importantes en el año 2002. Esta no es la política salarial de los sindicatos europeos, por ejemplo, IG Metal alemán, se plantea subidas del 5-7%, con una inflación del 1,7% y un PIB del 0,75%.

Tampoco se tiene en cuenta la necesidad de aumentar los salarios más bajos, en especial los afectados por el SMI que van a subir solo un 2% sin posibilidad ninguna de revisión salarial. Recordemos que el SMI ha perdido cerca de seis puntos de poder adquisitivo en la última década, y es uno de los más bajos de Europa alcanzando solo el 35% del salario medio y estando 24,5 puntos por debajo del nivel considerado digno por la Carta Social. Así las personas trabajadoras más desfavorecidas, además de no beneficiarse de la etapa de gran crecimiento económico, han sido expresamente marginadas de la redistribución de la riqueza creada.

La única posibilidad de superar la inflación oficial, es la negociación sobre el posible destino de los incrementos de productividad, cuestión siempre difícil al no contar con la información necesaria. Los convenios colectivos negociados bajo estas premisas, apunta el acuerdo, podrán incorporar una cláusula de revisión salarial, "sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial".

Todo lo anterior sería en el mejor de los casos, ya que según recoge el ANC-2002, "la inclusión de la cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los Convenios Colectivos de ámbito superior al de empresa," y se tendrá en cuenta en las empresas "cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación". Por lo que abre la puerta a que ante la posibilidad siempre subjetiva de menor facturación o beneficios se extiendan los descuelgues.

Hay que recordar que la filosofía patronal sobre salarios y competitividad, nos sitúa ante una concepción tercermundista de la sociedad. En nuestro entorno, la competitividad de las empresas se apoya en otros parámetros: I+D, participación de los trabajadores, salarios altos para asegurar el nivel de consumo, y por ello los sindicatos reivindican la mejora del poder adquisitivo

Si la moderación salarial queda como compromiso cerrado a poner en marcha; no ocurre igual con el teórico objetivo fundamental del Acuerdo: EL EMPLEO. Así el Capítulo III "Criterios en Materia de Empleo" no pasa de ser una mera declaración de intenciones, sin ningún compromiso real y mucho menos cuantificable que asegure su cumplimiento.

Los contenidos incluidos en el ANC-2002 se han limitado preferentemente a la transcripción de las normas legales vigentes, que se supone, no son objeto de negociación sino de cumplimiento por parte de los empresarios.

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 los 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.

Por todo ello cabe concluir que el presente pacto no aporta nada a los trabajadores, asume una visión de la realidad ajena a nuestros intereses y da un nuevo balón de oxígeno al gobierno, sin alcanzar siquiera un compromiso de éste para que desista de imponer una legislación regresiva en materia de negociación colectiva. En consecuencia no lo consideramos aceptable.

ALGUNAS PROPUESTAS PARA ENFOCAR LAS NEGOCIACIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Ante los hechos consumados de un acuerdo que no compartimos, creemos necesario incluir en las plataformas de los Convenios a negociar en los próximos meses: provinciales, sectoriales y de empresa, los contenidos mínimos necesarios, que aseguren que, ambas partes (empresarios y e-

presentantes de los trabajadores) adquirimos compromisos reales y evaluables. Este es el único camino de que se haga realidad la frase, tan repetida en nuestro sindicato: EL EMPLEO EN EL CENTRO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

A continuación incluimos una serie de propuestas que pueden servir de base para la elaboración de las Plataformas negociadoras desde una estrategia de firmeza con los trabajadores y las trabajadoras en defensa de sus salarios, su empleo y sus derechos sociales, teniendo claro que el convenio es un todo y el salario es una parte más del mismo, si cedemos en un derecho que nos corresponde, ello debe llevar contrapartidas concretas en otros puntos de la negociación.

1. EL EMPLEO Y SU CALIDAD:

Mantener e incrementar el empleo, aumentando su estabilidad.

El empleo y su calidad siguen siendo un elemento central de nuestras reivindicaciones, en concreto limitar la temporalidad y aumentar la cantidad y calidad de empleo con una mayor estabilidad, es un objetivo que pasa entre otras por:

- Compromisos concretos de mantenimiento de empleo y de los puestos de trabajo, durante la vigencia del convenio.
- Conocimiento y negociación de la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre el volumen de empleo: conocimiento y valoración de la plantilla real en cada momento: Fijos, Temporales, Subcontrataciones, ETT, causas y vencimientos de las situaciones y componente de empleo femenino.
- Reforzar la causalidad en la contratación temporal, identificando claramente el puesto de trabajo. Sólo cuando las actividades sean coyunturales se celebrarán contratos de duración determinada..
- Participación sindical respecto a la identificación, características y perfiles de los nuevos puestos de trabajo, y acuerdo sindical previo respecto a las modalidades contractuales a utilizar si se hace uso de la contratación temporal. Poner límites a su duración y el porcentaje máximo en plantilla. Para situaciones que se repitan, se efectuarán las contrataciones mediante la modalidad de fijos discontinuos
- Pase de contratos temporales a indefinidos.

- Casos excepcionales en que se utilizarán las ETT.
- Reducción de Jornada real a 35 horas semanales, sin reducción de salarios.
- Eliminación de las horas extraordinarias.
- Acotar y regular de forma adecuada los procesos de externalización y subcontratación asumiendo desde la organización sindical en la empresa principal la defensa y representación de los intereses de estos trabajadores, favoreciendo la estabilidad en el empleo y unas condiciones laborales que los equiparen a la plantilla de la empresa principal, regulando la preferencia de estos trabajadores a ser contratados por la empresa principal.

2. FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Medidas concretas y evaluables que aseguren la no existencia de discriminaciones en:

- Contratación
- Empleo.
- Salario
- Promoción
- Formación

3. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

- ♦ Participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización de la empresa.
- ♦ Ampliar los derechos de información y contenidos de la misma, en especial sobre la situación económica de la empresa.
- ♦ Límites al uso de contratos y sucesión de las mismas
- ♦ Participación y consulta en la introducción de nuevas tecnologías y su repercusión en el empleo.
- ♦ Aumentar el poder sindical en la empresa.

4. SALUD LABORAL

- ✓ Creación de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud en los convenios de ámbito superior, con competencias y funciones análogas a las que vienen determinadas en la LPRL para los Comités de Seguridad y Salud.
- ✓ Delegado Sectorial, Delegado Territorial; se debe trabajar en su concreción en el ámbito de los convenios provinciales, fijando como

objetivo la extensión de la prevención en las PYMES, y con las competencias de cualquier Delegado de Prevención.

- ✓ Incorporar en los convenios sistemas de control sobre las empresas contratadas y subcontratadas que deben garantizar las mismas condiciones de seguridad que la empresa principal y el establecimiento de criterios sobre coordinación de actividades empresariales cuando estas concurren.
- ✓ Vigilancia de la Salud, hemos de trabajar en sustituir los reconocimientos médicos inespecíficos por una vigilancia de la salud basada en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.
- ✓ Incluir, en las evaluaciones de riesgos, la relación de puestos de trabajo con riesgos para el embarazo y la lactancia y la relación de puestos alternativos. También deben tomarse medidas específicas que garanticen la protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
- ✓ Establecer la codecisión como fórmula para proceder a la elección de la mutua.
- ✓ Creación de un fondo económico, con las sanciones ejercitadas, para establecer diferentes planes de choque.
- ✓ Control riguroso, en el ámbito de las Administraciones Públicas, de la prohibición de contratar con empresas sancionadas por infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5. SALARIO

Sólo en este contexto tendría sentido que en la negociación de los convenios, los salarios no creciesen lo que en nuestro criterio les corresponde. Asegurando, no obstante, el mantenimiento del poder adquisitivo más una parte de los

aumentos de la productividad y, en todos los casos, con cláusula de revisión salarial.

No es de recibo el aceptar los descuelgues cuando no existe transparencia e información suficientes de las cuentas de resultados de las empresas.

Asimismo, dada la diversidad de situaciones que pueden presentarse en los distintos convenios de sectores y empresas con salarios bajos, no podemos renunciar a la mejora sustancial de la capacidad adquisitiva de los colectivos afectados.

Debemos dejar claro que estos criterios serían solo y exclusivamente para los convenios a negociar durante el presente año. Todos los convenios que tienen revisión salarial pactada estarían a lo pactado en el mismo.

Por todas estas razones, apoyamos esta visión del acuerdo y orientamos a los hombres y mujeres de CC.OO. a que trabajen por conseguir el máximo de estos objetivos. Debemos mejorar nuestro trabajo, en primer lugar, tratando de que las plataformas se identifiquen claramente con la problemática de los trabajadores, que sean fruto de la máxima participación de éstos. Participación que debe darse tanto en el período de elaboración como en el de negociación y en la toma de decisión, que nos permita comprometer a los trabajadores mejorando nuestra correlación de fuerzas. Cuando decimos movilización no nos estamos refiriendo sólo al momento del conflicto, sino principalmente, al momento de la negociación. Cuanto más reforcemos este frente más posibilidades tendremos de que se abran paso nuestras reivindicaciones.

Enero 2002

