

RESOLUCIÓN PRESENTADA POR EL SECTOR CRITICO EN EL CONSEJO CONFEDERAL DEL DIA 15-11-01

ANTE LAS NEGOCIACIONES INTERCONFEDERALES: NO A UN PACTO DE MODERACIÓN SALARIAL

El gobierno del Partido Popular viene presionando a las organizaciones sociales, especialmente a los sindicatos, para que alcancen un acuerdo para la reforma legal de la negociación colectiva. A través de dicha reforma pretenden que los convenios se conviertan en un instrumento de moderación salarial y de desregulación de las condiciones de trabajo. Así, llegaron a presentar varios borradores que modificaban el Título III del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de debilitar la negociación sectorial para que los convenios pierdan capacidad de dar cobertura a un mayor número de trabajadores, generalizar los descuelgues empresariales de los convenios, introducir elementos que reduzcan la ultra actividad y el carácter normativo de los convenios.

Finalmente el acuerdo no ha sido posible por el total desacuerdo entre las partes. El gobierno tampoco ha legislado por el rechazo de todas las organizaciones y por la actitud de CEOE que quería colmar sus expectativas, según expresó de forma meridiana Cuevas en carta remitida a Aznar a primeros de octubre: *“flexibilizar la aplicación del pacto colectivo, descentralizar la negociación colectiva, fortalecer el carácter de contrato del convenio colectivo, dar entrada a la autonomía individual entre el empresario y el trabajador, dar protagonismo al papel de la empresa ...”*

El gobierno tampoco ha legislado y sus propuestas por diversos y distintos

motivos han cosechado el rechazo tanto de las organizaciones sindicales como empresariales. Valoramos positivamente que el gobierno no haya podido imponer sus criterios y que haya renunciado, aunque sea momentáneamente, a legislar unilateralmente en esta materia.

No obstante consideramos que alguno de los criterios con los que hemos abordado este proceso, no han favorecido ni favorecen la consecución de nuestros objetivos:

- No se contestó, de ninguna forma, el “Decretazo” de marzo; este hecho invita al gobierno a seguir legislando cuando no haya acuerdo.
- Bajo una actitud posibilista, se aceptó iniciar la negociación bajo la amenaza de que si no se alcanzaba un acuerdo el gobierno legislaría. No debemos tolerar que la negociación esté condicionada por dicha lógica y menos en una materia tan propia de los interlocutores sociales como es la negociación colectiva. La alternativa al desacuerdo es continuar negociando y en ningún caso la imposición unilateral de alguien ajeno a la autonomía de las partes.
- Ha habido una ausencia de debate e implicación de la organización y los órganos de dirección en la marcha del proceso. Comenzamos negociando de manera tripartita una reforma legal de la negociación colectiva y se

ha decidido, sin reunir ni a la Comisión Ejecutiva ni al Consejo Confederal, participar en una mesa bipartita para la negociación de un acuerdo interconfederal. Como en otras ocasiones, el debate y decisión de los órganos de dirección, se ha realizado dos semanas después de que el sindicato hiciera pública su posición, se la trasladara al vicepresidente del gobierno (24 de octubre) y se comprometiera a negociar en una mesa que no se había decidido en ningún órgano.

- No se ha generado un proceso de tensión y de movilización para responder a las retenciones impositivas y regresivas del gobierno. Si el 12 de octubre el Consejo de Ministros hubiera legislado, difícilmente habiéramos estado en condiciones de responder con la contundencia necesaria. Podría sucedernos lo mismo en diciembre de este año si el gobierno decide, en el último momento, materializar su amenaza de meter en la Ley de Acompañamiento de los PGE para el 2002, la reforma del Estatuto de los Trabajadores.

Ante la nueva mesa de negociación abierta es importante actuar con una estrategia sindical clara, que cuente con toda la organización, con los afiliados y con los trabajadores / as:

- a. Rechazo de un pacto de rentas. España ha sido el único país de la Unión Europea que no ha traducido en una mejora salarial los altos crecimientos de la economía y de los beneficios empresariales de estos últimos años. Tampoco podemos olvidar que la previsión de crecimiento del PIB para el 2002 se sitúa en los PGE en el 2,9% y según otras fuen-

tes en el 2,5%; es decir, la previsión de crecimiento es más baja pero los beneficios empresariales seguirán creciendo aunque sea algo menos. Incluso en una situación de crisis económica las medidas a tomar no deben ser el recorte de los salarios y de los derechos sociales, sino la aplicación de una política económica que estimule la demanda y el consumo interno tal y como está realizando Estados Unidos en estos momentos. Por lo tanto, las orientaciones que puedan acordarse para la negociación colectiva del próximo año, tendrían que recoger incrementos salariales en base al IPC real, la mejora de la productividad y que les permita participar en los crecimientos de la economía, con la inclusión de cláusulas de revisión salarial, así como permitir la revisión al alza para los salarios más bajos y la recuperación del poder adquisitivo de los colectivos de trabajadores que arrastran una pérdida acumulada; no debería de quedar fuera de este apartado una revalorización significativa de los salarios mínimos de convenio.

- b. Plataforma reivindicativa. El sindicato debe sentarse en la mesa con una plataforma reivindicativa clara y concreta y con la disposición de avalar dichas demandas con iniciativas de movilización y de presión. El sindicato debe defender:

- ✓ Un empleo más estable y medidas de lucha contra la precariedad en la contratación: conversión de temporales en fijos, porcentajes máximos de temporalidad,..
- ✓ El mantenimiento de plantillas y el establecimiento de garantías frente al despido

- ✓ La reducción de la jornada a 35 horas de forma gradual y la supresión de las horas extras como mecanismo de reparto del trabajo
- ✓ Un plan de acción contra los accidentes laborales y el cumplimiento de los planes de prevención
- ✓ Igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora, especialmente en la retribución y el empleo
- ✓ Derechos sindicales de información, consulta y participación para los trabajadores

Antes de proceder a la firma de un acuerdo, el sindicato debe someterlo a la consulta de los órganos de dirección, los afiliados y los trabajadores / as.

- c. Extensión a los empleados públicos. Cualquier acuerdo que suponga moderación salarial sería especialmente negativo para los empleados públicos y para el mantenimiento de sus movilizaciones. Por el contrario, de alcanzarse un buen acuerdo en esta mesa, el gobierno debería comprometerse a extenderlo a los empleados públicos, especialmente en lo relativo a salarios y a la no amortización del empleo público a través de los topes en la reposición de puestos de trabajo. Es inadmisibles que un año más se pretenda recortar su poder adquisitivo, no se cumpla la sentencia de la Audiencia Nacional y se disminuyan sus derechos laborales.
- d. Unidad de acción con UGT. Debe de hacerse un esfuerzo para asegurar un planteamiento común con UGT, basado en una posición de firmeza. Ello sería una garantía para mejorar la posición de fuerza sindical en la mesa, para actuar conjuntamente en

todo momento, y para evitar diferencias que pudieran conducir a que uno de los dos sindicatos firme y el otro no lo haga.

- e. Aprobación de la Campaña de negociación de convenios para 2002. Desde ahora y sin más dilaciones, el sindicato debe debatir y elaborar las plataformas para la negociación de los convenios, así como una estrategia sindical a la ofensiva para conseguir que avancen sus objetivos en las empresas y sectores.
- f. Preparación de una movilización general si el gobierno pretende imponer una legislación antilaboral. Sigue existiendo la amenaza gubernamental de legislar en diciembre, imponiendo unilateralmente sus tesis en materia de negociación colectiva. Ante ello, se debería reaccionar con la máxima dureza y desde un planteamiento unitario. También habría que hacerlo frente al anteproyecto de Ley Concursal que el gobierno ha remitido a las Cortes y que, entre otras cosas, contiene:
- ✓ La supresión de la autorización administrativa para el despido colectivo
 - ✓ Dificultades de los trabajadores / as para cobrar sus deudas a empresas en crisis
 - ✓ Sustitución de los jueces de lo social por jueces civiles especializados en derecho mercantil

En resumen, un conjunto de medidas que suponen una grave agresión al Derecho del Trabajo y que debería de promover una fuerte contestación sindical para detenerlo.