

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Las reformas impuestas no
se aplican impunemente

Informe del Consejo Confederal
del 14 de marzo de 2001

Las reformas impuestas no se aplican impunemente

Informe del Consejo Confederal
del 14 de marzo de 2001

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, enero 2001

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-13593-2001

Impreso en papel reciclado 

INFORME DEL CONSEJO CONFEDERAL

En su reunión de 10 de enero último, este Consejo Confederal dio un mandato unívoco a la Comisión Ejecutiva Confederal de proseguir las negociaciones con las organizaciones empresariales sobre estabilidad en el empleo y con éstas y el gobierno sobre protección social, para buscar acuerdos con los objetivos de producir una clara reducción de la temporalidad en la contratación y mejorar las prestaciones presentes y futuras de la Seguridad Social.

El Consejo Confederal precisó y aprobó las líneas maestras de nuestro proyecto de acuerdo en la mesa interconfederal: medidas normativas que limitasen en lo posible la temporalidad, medidas de costes que incentivasen la contratación indefinida y desincentivasen la contratación precaria, ampliación en el tiempo y extensión a más colectivos de la utilización del contrato de fomento del empleo indefinido establecido en el AIEE del 97, y, como apoyo al acuerdo, flexibilización razonable del contrato a tiempo parcial y fijo-discontinuo, respetando sus características de protección social. En materia de Seguridad Social, nuestras propuestas de culminación del proceso de separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social, constitución precisada en términos financieros y jurídicos del fondo de reserva, mejora de las pensiones más insuficientes y ampliación y mejora del derecho a la jubilación anticipada estaban acordadas con UGT, estaban cuantificadas y estaban puestas sobre la mesa de negociación desde hacía varios meses.

Con este mandato y con la asunción de que el plazo autoimpuesto para negociar sobre estabilidad en el empleo expiraba con el mes de febrero y con el conocimiento y rechazo del hecho de que el gobierno había vinculado el desarrollo de un acuerdo en Seguridad Social al de un acuerdo en empleo, se hicieron todo tipo de exploraciones, trabajo de aproximación e intentos para cerrar un acuerdo razonable en la mesa de estabilidad en el empleo. Se agotaron hasta las últimas horas todas las posibilidades de cerrar un acuerdo. Tal como se informó, la resistencia de las organizaciones empresariales a introducir medidas que fuesen a reducir la temporalidad, fue el obstáculo permanente al acuerdo. De nada sirvió la flexibilidad sindical en las contrapartidas. Parece que la precariedad laboral es, en algunos sectores empresariales, un ingrediente básico e irrenunciable de momento en su receta de competitividad, como lo apunta la imposibilidad de mejorar su situación en el mercado (balanza de pagos) y su desgana al invertir en organización y tecnología a pesar del crecimiento de la economía y de los beneficios.

El gobierno no sólo manifestó por activa y pasiva su decisión de legislar, sino que reforzó progresivamente esta idea, precisando los ejes de la legislación y anticipando esta decisión y la de abordar inmediatamente otras reformas como la de la negociación colectiva o la de la previsión social complementaria. Ciertamente esta actitud del gobierno desequilibró gravemente la posición de los negociadores, reforzando el ya patente desinterés de la parte empresarial para avanzar hacia los objetivos proclamados.

El RDL de 2 de marzo, aprobado en Consejo de Ministros del primer día de marzo, es un paquete de medidas mal trabadas, con importantes contornos de inseguridad jurídica, que va a ser enmendado y reajustado en la tramitación parlamentaria, fruto de tiras y aflojas en el mismo Consejo de Ministros entre departamentos de la Administración y, sobre todo, inútil para promover la reducción de la temporalidad, al tiempo que modifica dos acuerdos anteriores sin el visto bueno de los firmantes: el AIEE de 1997 y el Acuerdo sobre tiempo parcial firmado por gobierno y sindicatos en 1998. Este RDL va a ser convalidado en el Parlamento el próximo 15 de marzo para, con posterioridad, tramitarse como proyecto de ley urgente, lo cual ocupará unos dos meses la actividad parlamentaria y, con toda seguridad, incorporará en este proceso materias relativas al ordenamiento de la negociación colectiva, cuya entidad se irá precisando.

Además de lo afirmado, cabe decir que hemos valorado muy negativamente el RDL porque no establece una reforma equilibrada, equidistante de las posiciones patronales y sindicales, en la que, como dice el gobierno, el 90% de sus contenidos fueron abordados por sindicatos y empresarios durante la negociación. No es equilibrado porque, mientras que no contiene medidas claras de reducción de la temporalidad, abre a una gran disponibilidad empresarial el contrato a tiempo parcial en el uso y determinación de la jornada ordinaria y complementaria. Muchos aspectos incluidos en el RDL no fueron abordados nunca en la negociación, como el nuevo contrato de inserción (que puede afectar negativamente a la estabilidad en el empleo en las Administraciones Públicas y en empresas privadas vinculadas a programas de financiación pública) o la desnaturalización del contrato formativo. La Comisión Ejecutiva Confederal emitió un documento valorativo de las modificaciones que supone esta regulación y unos comentarios bien ajustados sobre sus posibles efectos. Hay que decir posibles por dos razones. La primera, porque el funcionamiento de estas medidas tendrá un impacto muy desigual según los sectores y subsectores. La segunda, porque el gobierno, conocedor de las incongruencias, imprecisiones y defectos técnicos de la redacción, procederá a retoques y reformas durante la tramitación del proyecto de ley. Y, hay que decir, y esto muy alto y claro, que el impacto sobre las condiciones de trabajo deberá mediarse en la negociación colectiva, dada la franja o campo de disponibilidad para la negociación colectiva que tienen algunas de las disposiciones (limitación del tiempo de contratación temporal, utilización de fijos-discontinuos, o de la distribución de la jornada en el tiempo parcial).

Con UGT hemos hecho una valoración muy negativa de esta legislación. Y lo hemos hecho porque su contenido es negativo. Pero también porque la actitud de la patronal y su connivencia con la orientación del gobierno han hecho, con este RDL, un daño, no sabemos si irreversible, a un modo de proceder a cambios de la normativa laboral y de los derechos sociales, que incluían la corresponsabilización en esos cambios de los agentes sociales y económicos. Esto dio magníficos resultados en el pasado. Esto contribuyó a la confianza y al crecimiento económico, a la creación de empleo estable y con derechos y a la mejora de las prestaciones y de la salud financiera de la Seguridad Social. Esto se debía prolongar en el tiempo, sobre todo porque nuestro país, que tiene déficit importantes en empleo, estabilidad laboral, protección

social, competencia de nuestro tejido empresarial y desigualdades entre ámbitos geográficos, no puede estar tranquilo ante las incertidumbres del ciclo económico, y despreciar el diálogo y la conjunción de esfuerzos para paliar estos déficit.

La actitud de la patronal es irresponsable. Su modelo de competencia, siempre basado en la depresión del coste laboral, en el incremento de beneficios en gran parte nunca reinvertidos, apoyado en una política de precios que es un atentado al crecimiento y al empleo, es un modelo de corto recorrido en la UE, donde trabajo más estable, y por ello cualificado y retribuido, garantiza, a través de su mayor productividad, un futuro más confortable a las empresas, un alto nivel de adaptabilidad a los cambios y una tremenda y envidiable capacidad de competir con productos de alto valor. Ese modelo no pivota sobre la precariedad, sino sobre la estabilidad y la contratación colectiva como instrumento de gobierno de la flexibilidad interna, sobre la productividad, sobre las mejoras organizativas y técnicas de las empresas y sobre la cualificación y motivación de los trabajadores.

El gobierno se ha plegado a las demandas de las organizaciones empresariales. Hay incertidumbres. Pero no hay ninguna situación de urgencia económica que obligase al gobierno a irrumpir de esta forma precipitada, inútil e inconveniente en el proceso de diálogo social. Por ello, ha arruinado su proclamado *pedigree* negociador también en el campo de las relaciones laborales como lo ha hecho en otros ámbitos, particularmente en el de la Ley de Extranjería. Este camino, de no ser reversible, no sólo va a promover un cambio radical del tan valorado clima de estabilidad social de este país, sino que le va a procurar a este gobierno un fuerte desgaste político y así debe ser.

Sólo tiene una oportunidad, para nosotros, de reconducir la situación. Y tiene que ver con el futuro de la mesa de Seguridad Social. Y la reacción del gobierno debe ser rápida. De no ser así, certificaremos, con todo pesar, pero con todas las consecuencias, que nos hemos instalado en otro escenario, porque la vuelta a la regulación pactada será un objetivo que no abandonaremos y que requerirá firmeza y contundencia.

Sabemos que el gobierno vinculó esa mesa a la de empleo. La negociación está bloqueada. Los sindicatos no sólo fuimos los que, con nuestras propuestas iniciales, conseguimos que allí se hablara de algo durante meses, cuando ni el gobierno ni la patronal habían dicho nada. Los sindicatos hemos propuesto un texto común, articulado, que contiene y precisa todas nuestras propuestas, que aquilata tiempos y cuantías, del fondo de reserva, de la separación de fuentes de financiación, del incremento de las pensiones mínimas, de viudedad y de orfandad, que correlaciona jubilación flexible con anticipación de la jubilación como derecho y que correlaciona una tabla de carreras contributivas con otra de coeficientes reductores para la jubilación anticipada. ¿Dónde está el problema para el cierre de un acuerdo? ¿No se lleva negociando ahí los mismos ocho meses que dice el gobierno que son tiempo más que suficiente para haber llegado a un acuerdo en la mesa de estabilidad en el empleo? ¿No es aquí el gobierno un agente de negociación, y por ello de búsqueda de acuerdo? ¿No es cierto que no hay ninguna propuesta sindical que desequilibre el sistema?

El gobierno, en los próximos días, debe responder a estas preguntas. CC.OO. requiere solemnemente al gobierno para cerrar en pocos días o semanas un acuerdo en Seguridad Social en los términos indicados. Hace cuatro años se llegó a un acuerdo en menos de cuatro meses en esta materia.

No aceptamos vincular esto a otras cosas. No hay abierta ninguna mesa para la reforma de la negociación colectiva, porque esa materia debería reservarse a la autonomía de las relaciones de los agentes sociales y económicos. CC.OO. tendrá sus propuestas a punto para definir las reformas que considera oportunas para reforzar la negociación colectiva y las propondrá a cualquier contraparte siempre y cuando previamente se haya cerrado con acuerdo la mesa de Seguridad Social.

El gobierno, en materia de Seguridad Social, si no avanza rápidamente hacia un acuerdo, deberá responder no sólo al movimiento sindical, sino a toda la sociedad española a otra pregunta: ¿Está pensando en modificar radicalmente el carácter contributivo y de reparto de las pensiones de la Seguridad Social? ¿Tiene ese sentido la propuesta rumoreada o deslizada de incrementar a todos los años cotizados el período de base de cálculo de las pensiones? ¿No hay aún acuerdo en Seguridad Social porque el gobierno, que conoce nuestra radical y justificada negativa a esa operación, va a escenificar otro desacuerdo? Si toma esa decisión, sabe que no sólo tendrá enfrente al movimiento sindical sino a la inmensa mayoría de la sociedad española. La ampliación a todos los años cotizados de la base de cálculo de la pensión convierte el sistema en contributivo puro, y no contributivo y de reparto. Lo conduce al modelo de capitalización individual y reduce en más de un cuarto la expectativa de pensión de todos los trabajadores. Eso sí, liberaría para el sistema de ahorro privado las cantidades que demanda, con gran presión y apoyo mediático, el sistema privado, cuya masa global internacional ha visto caer su rentabilidad en el último período por la maduración de estos sistemas, que no sólo recaudan sino que tienen que retribuir a millones de pasivos.

Esta situación requiere toma de decisiones claras y coordinadas del movimiento sindical.

En primer lugar, acordar con los compañeros de la dirección confederal de UGT una masiva y rápida campaña informativa, de denuncia y de protesta por los efectos del decreto de reforma de los contratos. Pero esta campaña rápida y contundente tiene que ser la base de una respuesta más amplia, que pare donde se debe y puede hacer los efectos más nocivos del RDL.

Iremos al Parlamento con nuestras propuestas de modificación al RDL en el período de tramitación como ley del decreto y presionaremos para que los partidos de la oposición nos acompañen en nuestra pretensión y para que el gobierno, a través del Grupo Parlamentario Popular, modifique los contenidos más lesivos.

Pero sobre todo e inmediatamente deben discutirse con las organizaciones confederadas instrucciones e indicaciones claras en la negociación colectiva, cuyo proceso ya ha comenzado, para que, desde el conocimiento de la reforma, se opere con eficacia. La reducción de la tem-

poralidad en la negociación colectiva debe considerarse objetivo prioritario y constatado en todas las tablas reivindicativas. Deben tomarse medidas para que la negociación colectiva restrinja en lo posible la discrecionalidad empresarial en el uso de la distribución de la jornada ordinaria y complementaria en el reformado contrato a tiempo parcial. Si las organizaciones CEOE y CEPYME han despreciado el acuerdo interconfederal, deben recibir el mensaje claro de las empresas y de los sectores de que las reformas impuestas no se aplican impunemente. Lo mismo habría que hacer en las mesas de negociación de ámbito regional o autonómico con la política de incentivos al empleo, de forma que ahí se abra otro frente de presión en contra de cualquier apertura del mercado de trabajo hacia la precariedad. Siempre, pero ahora más, la negociación colectiva, que es la imagen más clara del valor del sindicato, tiene una gran responsabilidad. No vale aludir a debilidades o dificultades. Somos nosotros quienes, como responsables de nuestros defectos o insuficiencias, debemos subsanarlos.

Iniciaremos además una campaña organizada contra la contratación irregular, abusiva y fraudulenta de los trabajadores precarios. Se dotará de herramientas jurídicas y apoyo técnico a todas las organizaciones confederadas para que un rastreo de empresas, abordado de forma ordenada y eficaz, promueva denuncias en los numerosos casos de fraude de ley que la Inspección de Trabajo, con su abulia e inoperancia, es incapaz de desterrar.

Debemos esforzarnos porque se realicen, en una campaña a ser posible rápidamente, coordinada con UGT, asambleas de delegados en todos los ámbitos con mensajes claros para los cuadros sindicales y los trabajadores: los efectos del RDL, el significado de la irrupción del gobierno en la regulación laboral y sus amenazas de seguir legislando sin consenso ni acuerdo sobre materias que pueden hacer retroceder el papel protector de los convenios colectivos y el poder sindical en las mesas de negociación, el intento de convertir el sistema de previsión social complementaria en un campo de negocio financiero de gestión del ahorro de los trabajadores, sin su control y participación en esa gestión, y la duda, razonada, sobre una hipotética reforma regresiva del sistema de pensiones de la Seguridad Social que, además, pondría el futuro de la cuantía y carácter de sus prestaciones en una velocidad de cruce y con un «piloto automático» que haría imposible ya la co-gobernación de cualquier cambio.

Esto debe ser trasladado con claridad y firmeza para generar la presión suficiente para disuadir a patronal y gobierno de proseguir el camino emprendido y para, mediante la coordinación de esfuerzos, poner en disposición a los trabajadores y al movimiento sindical de ser capaces, si se precisan, de acciones generales y contundentes, cuya intensidad graduaremos en el tiempo en relación con las actuaciones de gobierno y patronal y que tendrán como objetivo reconquistar el campo del diálogo para el acuerdo sobre reformas laborales y de derechos sociales.

No podrán, si nos empeñamos, romper nuestra estrategia ni nuestro empeño de intervenir en el gobierno de los cambios. Nuestra responsabilidad nos obliga a no despachar el expediente con críticas y discursos radicales que, por sí solos, provoquen una acción general puntual, de forma voluntarista y seguramente insuficiente, que nos desgaste ante agresiones graves y que

sólo sirva para justificar nuestra posición de rechazo. Nuestra responsabilidad es obligar a las contrapartes a sentarse a la mesa y concluir acuerdos que mejoren los derechos laborales y sociales. No sólo en la negociación colectiva, también en el llamado diálogo social.

Esto requerirá un gran esfuerzo de comprensión y un gran esfuerzo organizativo de los cuadros sindicales. La realización y visualización de asambleas masivas, la perspectiva de acciones más generales deben ser la garantía cierta de que el nivel de la respuesta sea en cada momento el más conveniente, sin descartar la respuesta más dura, si se persiste en el camino emprendido.

Las acciones ya programadas anteriormente (salud laboral, 27 de abril, movilizaciones del sector público por el derecho a la negociación colectiva) no deben desvirtuar sus objetivos y debemos redoblar esfuerzos para conseguir contundencia y efectividad. No estamos hablando de hacer confluír conflictos anteriores. Estamos hablando de generar presión visible para conseguir objetivos (medidas administrativas contra la siniestralidad laboral, restauración del principio de negociación en la Mesa General de la Función Pública) como mejor forma no sólo de obtener mejoras en las condiciones de trabajo de millones de trabajadores, sino de mejorar la posición general y la fuerza del movimiento sindical no de forma puntual y testimonial sino estratégica y real.

Todo esto lo concretaremos inmediatamente con la dirección de UGT, con la que mantenemos contacto estrecho, a la que hemos manifestado con claridad nuestros análisis y valoraciones, que incluyen la necesidad de sostener más que nunca la unidad de acción, por encima de cualquier otro interés. Es precisamente para sostener la unidad y la fuerza del movimiento sindical y responder adecuadamente a las dificultades del momento para lo que elaboramos autónomamente nuestras reflexiones que trasladaremos de nuevo a UGT.

Las próximas fechas deben contemplar un firme emplazamiento al gobierno en los términos expresados y un calendario de acciones de información y movilización general con la perspectiva de acciones generales que se escalonarán in crescendo hasta donde sea preciso para modificar el escenario de imposiciones. Ojalá nuestro trabajo sea capaz de convencer al gobierno de lo desafortunado de su proceder. De no ser así, con toda responsabilidad y firmeza, decimos que intentaremos que toda la sociedad responda, en el ámbito de la movilización social y electoral.

El día 2 de marzo, la huelga general del sector de la construcción fue un éxito y certificó no sólo la capacidad de convocatoria de nuestras Federaciones de la Industria de la Construcción sino la asunción por parte de los trabajadores de los objetivos sindicales relacionados con la seguridad en el trabajo y la consecución de medidas administrativas eficaces para atacar la plaga de la siniestralidad y mortalidad laboral.

Este año, la jornada del 8 de Marzo tuvo mucha imbricación en la estrategia y actualidad reivindicativa, desde la óptica de la igualdad ante el empleo y las condiciones de trabajo (estabi-

lidad, salario, acceso al empleo) de las mujeres. Así mismo hay que resaltar la campaña de las Secretarías de la Juventud contra la precariedad laboral juvenil.

No debemos olvidar que, desde nuestra última reunión, el terrorismo ha seguido golpeando, también a afiliados a las confederaciones sindicales. Hace tres días asistimos a un acto masivo de protesta por el asesinato de un policía vasco afiliado a UGT. Debemos seguir recordando nuestro compromiso y sobre todo cuando los ciudadanos de la C.A.V tienen una opción clave en sus manos el próximo 13 de mayo. Desde la autonomía de la C.S. de CC.OO., nuestra opinión de defensa a ultranza de la democracia y de la libertad, de oposición no sólo al terrorismo sino de activo aislamiento de quienes directa o indirectamente legitiman la acción terrorista proponiendo a la sociedad fines que sólo mediante la fuerza podrían obtenerse, debe ser sostenida con claridad.

El día 28 de febrero cumplimos el mandato de la Comisión Ejecutiva Confederal y entregamos al Defensor del Pueblo las alegaciones para inducirle a la presentación de un recurso de inconstitucionalidad contra la Ley de Extranjería, basándonos en el incumplimiento de tratados de ámbito transnacional con la exclusión de derechos que la ley plantea para personas «sin papeles», y así mismo por la ausencia de derechos de asociación, sindicación, manifestación y huelga que un sindicato debe siempre proponer como derechos básicos de todas las personas.

Es claro, en otro campo de actividad sindical, el apoyo confederal a la línea de defensa del derecho a la negociación colectiva para los empleados públicos que en el frente jurídico y en el de la movilización está planteando el Area Pública de CC.OO.

Hoy, el Consejo Confederal debe expresar su apoyo material a la lucha de los trabajadores de SINTEL, que en una situación durísima mantienen la tensión necesaria para buscar salidas a su futuro en las que este Consejo Confederal se siente comprometido.

Este informe, intencionadamente conciso, y, como siempre, público, supone un llamamiento interno a la movilización y un mensaje al gobierno, a las organizaciones empresariales, y a toda la sociedad. Debe ser así, porque la situación lo requiere. La sociedad española debe participar en los cambios a través de las organizaciones de la sociedad civil. No debe pisotearse la cultura del diálogo. Desde CC.OO. manifestamos no sólo nuestra voluntad de diálogo, sino nuestra decisión firme de, por las buenas o por las malas, recuperar cualquier espacio contractual del que se nos quiera apartar, por responsabilidad hacia los trabajadores y por coherencia con nuestros objetivos estratégicos. Por ello, demando el apoyo firme y comprometido del Consejo Confederal y de las organizaciones confederadas para esta línea de actuación.

Madrid, marzo de 2001
JOSÉ M^a FIDALGO VELILLA
Secretario General CC.OO.

cuadernos de información sindical

- Nº 1 «Sindicato y Sociedad»
Intervención de José María Fidalgo en el Club Siglo XXI
30 de mayo de 2000
- Nº 2 «El sistema de Seguridad Social español en el año 2000»
- Nº 3 «Gobernar sindicalmente las mejoras de diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal
13 de julio de 2000
- Nº 4 INTERNACIONALES
«XVII Congreso de la CIOSL»
Durban (Sudáfrica)
Abril de 2000
- Nº 5 INTERNACIONALES
«Los procesos de integración económica en América
Latina: una respuesta sindical»
- Nº 6 «Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad»
Propuesta sindical de empleo para la negociación con
CEOE y CEPYME
- Nº 7 «Vincular la afiliación con el desarrollo del diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal de 24 de octubre
de 2000
- Nº 8 «Situación de la economía española y Presupuestos Generales
del Estado 2001»
Posibles repercusiones de su aplicación
- Nº 9 «La escolarización de los hijos de los inmigrantes en
España»

títulos publicados

- Nº 10 «Los servicios de atención a las personas dependientes»
- Nº 11 «III Acuerdos Nacionales de Formación Continua»
- Nº 12 «Criterios para la negociación colectiva de 2001»
- Nº 13 «Acercar las propuestas sindicales a los centros de trabajo»
Informe del Consejo Confederal
10 de enero de 2001
- Nº 14 «Los Comités de Empresa Europeos en España»
- Nº 15 «Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales»
- Nº 16 «Las reformas impuestas no se aplican impunemente»
Informe del Consejo Confederal
10 de marzo de 2001