

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Informe aprobado por el Consejo Confederal
de 15 de noviembre de 2001

El empleo, en el centro
de la negociación colectiva
de 2002

Informe aprobado por el Consejo
Confederal de 15 de noviembre de 2001

El empleo, en el centro de la
negociación colectiva de 2002

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, noviembre 2001

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-50906-2001

Impreso en papel reciclado 

TRAS la última reunión del Consejo Confederal han desaparecido dos personas importantes en la historia de este sindicato. Chema de la Parra, dirigente de Banca y dirigente confederal; responsable, en gran parte, del desarrollo afiliativo reciente y de nuestra primacía en resultados electorales, animoso e incansable, optimista y entregado, y Macario Barja, histórico de la Construcción, militante antifranquista y clave en la organización y en la consolidación de las primeras CC.OO. A ambos este Consejo les rinde su tributo de consideración y agradecimiento.

Este Consejo Confederal se reunió por última vez el 12 de julio en Barcelona. Desde entonces los acontecimientos relevantes del pasado 11 de setiembre y sus obligadas secuelas han tendido una nube de incertidumbre sobre el planeta. No sólo la magnitud y crueldad de los atentados terroristas sobre Nueva York y Washington han sido y deben ser condenados, sino que han sido objeto de muchas reflexiones. La magnitud de lo sucedido revela tal grado de vulnerabilidad de la seguridad de nuestra sociedad que, sin duda, viviremos cambios en los comportamientos, en las instituciones políticas y económicas que afectarán a nuestro quehacer sindical.

Más allá de la condena lógica y prácticamente unánime a los atentados terroristas del 11 de setiembre contra Nueva York y Washington, su magnitud y circunstancias han provocado muchas reflexiones sobre el carácter de los hechos y sobre la respuesta al terrorismo. El carácter del terrorismo, que nosotros conocemos por padecer largo tiempo la barbarie de ETA, es el de una agresión a la libertad que pretende violentar la convivencia pacífica y las reglas que la garantizan, para imponer, por encima de la voluntad democrática de los ciudadanos, los fines de los terroristas. La defensa del Estado de Derecho y de la convivencia pacífica y en libertad requiere no sólo la condena del terrorismo, sino la implicación de todas las instituciones y los ciudadanos en su denuncia y derrota. No sirven ambigüedades ni justificaciones con las coartadas esgrimidas por los asesinos. No se puede, desde el apoyo al Estado de Derecho, comparar la violencia terrorista con la firmeza del Estado de Derecho que tiene no sólo el derecho, sino el deber de defenderse y defender la convivencia en libertad.

Así, nuestras resoluciones de condena de los atentados y la valoración de la respuesta (respeto al derecho y a las instituciones internacionales) se han inscrito en lo manifestado por las internacionales sindicales en las que estamos organizados.

La respuesta no puede ser sólo militar, sino política. Incentivar la expansión de la democracia, hacer retroceder la legitimación de las ideologías y proyectos políticos excluyentes equivale a extender los derechos, no sólo políticos, sino económicos y sociales a un mundo que debe ser

algo más que un gran mercado. De ahí nuestra crítica y alternativas a lo tratado en foros recientes como el de Qatar, donde se obvia la expansión de derechos sociales que acompañen a la liberalización de los mercados. Como hemos declarado, la expansión de los derechos laborales, el respeto a los derechos humanos fundamentales, son los cimientos de un mundo donde la democracia se legitime por sus contenidos y donde desaparezcan progresivamente situaciones de explotación y discriminación en las que aniden coartadas despreciables para actos violentos y destructivos. Es urgente, más que nunca, buscar un acuerdo que dé solución a la grave e insostenible situación del pueblo palestino.

La vulnerabilidad demostrada por nuestra sociedad obliga a reforzar la seguridad sin cesiones de libertad. La seguridad debe perseguirse con políticas económicas conjugadas (no sólo para evitar una recesión coyuntural, que los actos terroristas han acentuado) que pongan los objetivos en el reparto de la riqueza, en la dignidad de las personas y en el abandono de la idea de que la «era del mercado» no requiere ya de aportaciones ideológicas ni de construcciones políticas.

En nuestro continente, y en vísperas de la Presidencia española de la UE, deberemos exigir decisiones políticas que alejen la recesión del horizonte, decisiones económicas que sostengan los objetivos de la Cumbre de Lisboa en relación con el pleno empleo y nuestra exigencia, la de la CES, debe hacerse visible no sólo en los contactos ya previstos con el Gobierno español para preparar la agenda de la Presidencia del primer semestre, sino ante la Cumbre de Barcelona en marzo con una ya previsible euromanifestación. La necesidad de una Europa política es evidente, tanto por su ausencia de liderazgo al asumir políticas contra la crisis económica como por su dificultad para manifestarse y actuar con perfil propio en la actual coyuntura mundial.

Implicar a CC.OO. en estas tareas requiere reflexionar y determinar el trabajo del sindicato ante la globalización. La Secretaría Confederal de Política Internacional está elaborando un documento para, tras su debate, tener no sólo las reflexiones oportunas, sino las necesarias indicaciones de acción sindical.

Durante este período de cuatro meses el trabajo sindical ha sido importante y complejo. Hay que pasar revista a alguno de estos asuntos.

Los primeros días de agosto se consiguió una solución esperada, satisfactoria y justa para el colectivo de los trabajadores de Sintel. Este conflicto mereció la intervención de todas las estructuras de la Confederación y el apoyo de todas las organizaciones confederadas. Conseguimos implicar al Gobierno y a la compañía Telefónica en una salida que incluye condiciones dignas para los que abandonen el empleo y una perspectiva de recolocación cierta para el resto de los trabajadores. Este acuerdo fue ratificado por el colectivo de forma unánime y respaldado por el Consejo de Ministros, precedente no desdeñable. Este acuerdo, en su integridad, tiene todo el respaldo no sólo de la Federación Minerometalúrgica sino de la CEC que participó activamente en su gestión. Y ahora, cuando parece que algunas dificultades, creo

que de comprensión, pueden obstruir la realización con fluidez de lo acordado, parece conveniente que el Consejo Confederal emplace a trabajar en la línea acordada a los afectados y a las organizaciones que los encuadran. Otra salida, fomentada por dudas o expectativas falsas, sólo significará la fractura del acuerdo y graves consecuencias para el futuro de cientos de trabajadores, en su inmensa mayoría afiliados a CC.OO. Tras un conflicto tan duro, de salida tan difícil, la apuesta de CC.OO. inequívoca, arriesgada y fructífera no puede ser ni infravalorada ni escamoteada. El sindicato lucha por buscar soluciones, sabe lo que acuerda, consigue el refrendo de los afectados y luego responde de lo acordado y exige a todos su cumplimiento.

El Consejo Confederal de 12 de julio mostró su inquietud por los contenidos y por las pretensiones de rápida tramitación de la Ley de Reforma de la Universidad. Estos días pasados este proyecto legislativo ha sido rechazado pública y contundentemente no sólo por la oposición parlamentaria, PSOE e IU, sino por toda la comunidad universitaria, personal docente y no docente y alumnado, que ha secundado de forma masiva una huelga general convocada por CC.OO. y UGT y ha contribuido a la realización de manifestaciones masivas. La ministra de Educación, Cultura y Deportes ha dado muestras de incapacidad de diálogo con la oposición política, con la comunidad universitaria y con las organizaciones sindicales, y ha cosechado un profundo rechazo, a pesar de su intento de acelerar la tramitación parlamentaria de un proyecto de ley tan decisivo para evitar la información y el debate. La ley no da respuesta a cuestiones tan determinantes como la financiación de las universidades y cercena en muchos aspectos la autonomía universitaria y, por ello, debería ser radicalmente reconsiderada. La oposición al proyecto debería llevar al Gobierno a utilizar el trámite de discusión en el Senado para modificar muchos aspectos, y así se lo hemos reiterado a la ministra en un contacto reciente.

El esfuerzo organizativo de nuestra Federación de Enseñanza debe ser reconocido expresamente por este Consejo, que anima a la comunidad educativa, no sólo a la universitaria, a mantener la tensión ante la anunciada tramitación de la Ley de Calidad de la Enseñanza, de gran oportunidad y trascendencia, pero que, dado el carácter poco flexible de la ministra de Educación, puede ser otra fuente de conflicto. Se ha constituido en torno a las Federaciones de Enseñanza de CC.OO. y UGT, con la oposición parlamentaria de izquierda y con expertos, una plataforma o núcleo de elaboración de alternativas para anticipar las demandas de un gran bloque social que cree que la educación, la enseñanza pública y laica es la mejor base para formar personas libres, tolerantes y autónomas, que la formación es la base de la igualdad de oportunidades y que nuestro país, a pesar de los avances, tiene déficit objetivos en esta materia y que el actual gobierno tiende de forma evidente a favorecer la privatización, la segmentación y el elitismo frente a los objetivos anteriormente expuestos.

Por ello, la C.S. de CC.O. se ha implicado contra la LOU y se debe implicar a favor de la calidad de la enseñanza. El Consejo Confederal apoya la «Marcha sobre Madrid» que reivindicará, el 1 de diciembre próximo, una profunda modificación de la LOU.

A pesar de la incapacidad del Gobierno para dar salida negociada a las reivindicaciones de los empleados públicos y del fracaso práctico de la Mesa General de la Función Pública, acciones

como las mencionadas en el campo de la enseñanza o la iniciativa de una «Proposición de Ley para proteger los pactos en las AA.PP. y la garantía de poder adquisitivo de los empleados y empleadas de estas administraciones» mediante el ejercicio de una iniciativa legislativa popular, demuestran que la acción sindical no termina en las mesas de negociación, con o sin acuerdo, y que nuestras organizaciones pueden encontrar vías de movilización y presión si las convencionales se agotan. Esta iniciativa, al igual que la pugna en los tribunales por restablecer la validez de los pactos (sentencia conseguida por la Federación de Enseñanza), es también parte de la lucha por derechos sindicales básicos que creemos vulnerados.

El Consejo Confederal, en la misma línea, debe felicitar el trabajo de la Federación de Sanidad que ha acordado con las Administraciones sanitarias (Insalud y Servicios de Salud de las CC.AA.) la estabilización de decenas de miles de trabajadores sanitarios de todas las categorías profesionales que venían prestando servicios en régimen de eventualidad, en algunos casos durante una larga vida laboral. Estos acuerdos son un logro sindical de primer orden porque significan un incremento notabilísimo de la estabilidad en el empleo público, porque refuerzan el sistema sanitario público y porque se realizan en un contexto económico –estabilidad presupuestaria- y en un ámbito –público- donde la temporalidad laboral parecía un ingrediente en irreversible expansión.

La Federación de Construcción y Madera (FECOMA) ha proseguido un tenaz esfuerzo a favor de la seguridad en el trabajo. Su último jalón ha sido la concentración de delegados y posterior manifestación del pasado 31 de octubre.

El Consejo Confederal acordó que, una vez visto que el RDL de 2 de marzo, a pesar de las mejoras introducidas en la tramitación parlamentaria que concluyó el 27 de junio, no iba a resolver ni en parte el grave problema de la tasa de precariedad laboral, se orientara el trabajo de nuestras organizaciones para denunciar la temporalidad excesiva y el abuso de la contratación temporal «en empresas concretas, con programas de seguimiento de esa orientación confederal». La experiencia positiva de este trabajo en ámbitos como Catalunya y el mandato del Consejo Confederal han determinado que la Secretaría Confederal de Empleo, con fecha 31 de octubre, haya diseñado una «Campaña por la calidad en el empleo y contra el fraude en la contratación» que comprende iniciativas institucionales (exigencia de programas específicos de control del fraude en la contratación a la Inspección de Trabajo), denuncia de aquellas empresas concretas y seleccionadas con alto e injustificado índice de temporalidad, iniciativas de acción sindical en las empresas identificadas para incentivar la conversión de contratos temporales en indefinidos e iniciativas de asesoramiento a los trabajadores sobre su situación contractual. El calendario fijado por los responsables de Empleo, que incluye presentaciones públicas de los objetivos y de la campaña, quizás deba ser ajustado. Pero la validez de este conjunto de iniciativas es indudable en unos momentos grises para el empleo y por lo tanto para el incremento de la estabilidad en detrimento de la temporalidad. La presión de la Inspección de Trabajo puede frenar el fraude en la contratación temporal, en el encadenamiento abusivo de contratos precarios y puede ser un incentivo a la conversión de temporales en indefinidos en la próxima campaña de Negociación Colectiva.

Se está ultimando la redacción final de las normas que pondrán en cumplimiento el Acuerdo sobre Pensiones tanto en su vertiente de incremento de las pensiones afectadas singularmente por el acuerdo como en la vertiente de ampliación del derecho a la jubilación anticipada. Creemos que en los próximos días o semanas se producirán estas normas para que surtan efecto inmediatamente.

La Secretaría Confederal de la Mujer propuso a la CEC para su aprobación, y así se produjo, una resolución para implicar al sindicato en la lucha contra la violencia de género, utilizando iniciativas desde el centro de trabajo (detección de malos tratos) hasta los instrumentos de apoyo y asesoramiento de las estructuras sindicales. Se publicitará el resultado del trabajo que se realizó en un seminario sobre este asunto y se hará que lo acordado se convierta en trabajo sindical evaluable y con continuidad.

Así mismo, debemos seguir trabajando en la campaña sobre «Igualdad de Género en el Trabajo».

El proyecto de Ley Concursal nos ha preocupado por lo que podría significar de graves recortes de derechos de trabajadores en empresas en situación de quiebra. Por ello se promovieron rápidos contactos con los Ministerios de Justicia y de Trabajo, así como con el Consejo General del Poder Judicial. Del resultado de estos contactos, del dictamen del CES y del dictamen del Consejo General del Poder Judicial se deduce una sólida y generalizada crítica al proyecto, que será seguramente enmendado y que resolverá la mayor parte de nuestras prevenciones.

La FSAP demanda y tiene el apoyo de la CEC y de todas las estructuras sindicales en su lucha contra el cierre de hospitales militares, por lo que tiene de injusto para el mantenimiento de un dispositivo sanitario público suficiente y de riesgo de pérdida de puestos de trabajo. Está pendiente la CEC del mantenimiento de un contacto directo –ya demandado– con el Ministro de Defensa para trasladarle nuestra preocupación más allá de lo hecho a su nivel por la FSAP.

El próximo día 24, la Federación de Comunicación y Transporte movilizará a trabajadores del Ente Público RTVE de todo el Estado a favor del mantenimiento de una TVE pública y de calidad, para lo que cuenta con respaldo confederal.

Todo nuestro quehacer sindical va a venir marcado, como siempre, por la situación económica. En torno a ella hay que hacer algunas consideraciones importantes. Está en poder de las organizaciones el documento «Situación de la economía española y PGE 2002» elaborado por nuestro Gabinete Económico, que es un valioso análisis de la situación y que contiene conclusiones claras e importantes; la más importante: tras siete años de intenso ritmo de crecimiento de la actividad económica española, ritmo que ha tenido en el período 1997-2000 su período más dinámico, las cosas han cambiado y la incertidumbre en todo el entorno, europeo y mundial, acentuada tras los atentados del 11 de setiembre, agrava las perspectivas. Siendo cierto que todos los analistas económicos proyectan para nuestro país un índice de crecimiento del

PIB en el 2002 superior a la media comunitaria, es cierto también que estos escenarios se están moviendo continuamente a la baja, que el ritmo de generación de empleo se ha ralentizado y está al borde del colapso, que los saldos negativos acumulados por nuestra balanza de pagos, la caída espectacular de la inversión privada en bienes de equipo y una inflación superior a la media comunitaria no auguran un futuro con capacidad de reacción positiva de nuestro tejido productivo ante la crisis mundial. Las bolsas españolas han registrado en la caída del IBEX 35 (julio-setiembre: 670.918 millones de pesetas) la evaporación del llamado «efecto riqueza».

La combinación de baja tasa de crecimiento e inflación excesiva, conocida y perversa condición en otras crisis en nuestro país, es funesta para el futuro del empleo.

El Proyecto de PGE 2002 no da respuesta a este cuadro macroeconómico. Los países más afectados por la crisis, como EE.UU., han adoptado rápidamente políticas monetarias expansivas y políticas fiscales anticíclicas que incluyen, por ejemplo, un plan de gasto adicional por valor de 150.000 millones de dólares, lo que demuestra que los liberales a ultranza, predicadores anti-keynesianos, no ven un bache pasajero en el futuro económico.

El Gobierno español, a la hora de proyectar un presupuesto equilibrado (déficit 0) no sólo se ha encontrado con las lógicas dificultades generadas por la coyuntura económica de desaceleración de la creación de riqueza (menor perspectiva de ingresos fiscales y mayor perspectiva de demanda de gasto social o de inversión pública). Se ha encontrado con las dificultades generadas por su política económica y fiscal anterior. El Consejo Confederal criticó la última reforma del IRPF que sacó 800.000 millones de ptas. al año del erario público y los repartió injustamente en dos partes iguales: una para el 10% de contribuyentes de rentas más altas y otra para el 90% restante. Lo hizo poniendo en circulación un dinero que incentivó el consumo y reforzó la tendencia inflacionaria y creó problemas de suficiencia presupuestaria en el cambio de ciclo, cuando hay que incentivar el consumo y la inversión, que es ahora. ¡Qué bien estarían en estos PGE esos 800.000 millones de ptas! Incluso permitirían conjugar estabilidad presupuestaria con incremento de inversión. Pero este año el Gobierno, el año 2002, cuando cae el consumo, nos dice en el presupuesto que va a incentivar ¡el ahorro!, con rebajas al impuesto de sociedades. Ahora el problema no es el ahorro, es el consumo y la inversión. Por ello, la poca credibilidad del proyecto de PGE 2002 no sólo se debe a que se proyecta sobre un escenario macroeconómico poco realista (2,9% de previsión de incremento de PIB, prácticamente similar al 3% de 2001 –con todo lo que ha cambiado la economía mundial–; mantenimiento del consumo y repunte de la inversión), se debe a que el PGE no se proyecta como un instrumento anticíclico y por ello como un instrumento de la política para contribuir a mejorar la economía y preservar empleo, protección social y cohesión del país.

Ahora, nosotros demandamos incrementos en el Capítulo I para que los EE.PP. no sigan perdiendo poder adquisitivo y se establezca el empleo por encima de lo limitado por la tasa de reposición; aumentar el gasto público en I+D el 0,2% del PIB por encima de lo presupuestado; mejora del presupuesto sanitario y de servicios sociales; incremento del gasto en vivienda y en políticas activas de empleo, no sólo para proteger a los más débiles frente al paro o en el

acceso a un bien de primera necesidad, sino para mejorar la cualificación de los parados y la movilidad geográfica; o mejoras en la enseñanza para, mediante una ley de financiación, garantizar a futuro la mejora de la cualificación para el empleo y la igualdad de oportunidades. Todo esto se podría hacer en este PGE 2002 con el valor de la pérdida de recaudación que significó la última reforma del IRPF y todo ello serviría para dinamizar el consumo y el poder del aparato productivo de nuestro país. Estas demandas no caben en este presupuesto porque no son prioridades del Gobierno.

Este presupuesto va a marcar dos cambios importantes en nuestro país. El primero viene determinado por el acuerdo de financiación autonómica. El segundo porque en el 2002 los billetes y monedas del euro circularán en doce de los quince países de la UE.

El traspaso de competencias a las CC.AA. compondrá en breve, cuando se complete la transferencia de los servicios sanitarios, un gasto de las CC.AA. de 10 billones de ptas. El gasto total PGE 2002 es de 33,7 billones. Si excluimos el gasto en pensiones, nos damos cuenta de que las CC.AA. tienen en sus manos las políticas (educación, sanidad, servicios sociales) que les van a hacer responsables ante los ciudadanos de mejoras o retrocesos en cohesión. En el acuerdo recientemente suscrito sobre financiación autonómica se amplían los tributos cedidos con capacidad normativa y se territorializan otros tributos en cantidad suficiente para asumir el coste pactado por los gobiernos autonómicos de los servicios transferidos.

Por ello, serán ya las CC.AA. las que responsablemente guiarán según su orientación política el ratio presión fiscal/servicios prestados y las que, en gran parte, soportarán las presiones políticas de los ciudadanos en ambos sentidos.

La moneda única significará para los ciudadanos de doce países de la UE la percepción de un cambio en su vida cotidiana, pero también significa una pérdida de soberanía de los viejos Estados y por ello un acontecimiento histórico. Debe demandarse ahora, con más fuerza, unión económica y unión política. España ya se ha beneficiado de la moneda única. Nuestro actual diferencial de inflación con la media de la UE y nuestro negativo saldo exterior hubieran significado hace pocos años ataques especulativos contra nuestra moneda nacional con resultados muy negativos contra los tipos de interés y el tipo de cambio.

Por eso, la materialización de la moneda única obliga a ser rigurosos en materia fiscal o de precios o de competencia de nuestro tejido productivo si no queremos que los ajustes que antes se resolvían con devaluaciones competitivas, se resuelvan ahora con ajustes en el empleo y, por ello, con quiebras de la cohesión social.

De ahí nuestras críticas y prevenciones al anteproyecto de PGE 2002 por su insuficiencia para dinamizar la economía y el tejido productivo en la actual encrucijada económica y nuestra voluntad de dar orientaciones para la acción sindical a nuestras organizaciones sectoriales para que la negociación colectiva sea un instrumento a favor del empleo y de la mejora de las condiciones de vida y trabajo presentes y futuras.

Hay que hablar de Negociación Colectiva, en primer lugar, porque el resultado de la negociación de los convenios colectivos será, con la moneda única y con la desaceleración económica, aún más determinante que nunca para el presente y el futuro de millones de personas, y, en segundo lugar, porque desde el último Consejo Confederal ha sido la principal materia de debate entre nosotros, de negociación con Gobierno y patronal y porque ahora estamos con UGT y con CEOE-CEPYME hablando de la negociación colectiva de 2002.

Como es de todos y todas conocido, la mesa tripartita formada por sindicatos, patronales y Gobierno para negociar reformas normativas para la negociación colectiva se ha bloqueado temporal o definitivamente. Conviene recordar lo ocurrido en este ámbito tripartito de diálogo social, sus orígenes y sus circunstancias.

Nosotros, CC.OO., hemos reiterado hasta la saciedad nuestra voluntad de incentivar e impulsar reformas de los ámbitos de negociación colectiva, de su carácter y de su articulación que incrementaran su eficacia y la capacidad de intervención sindical en los convenios colectivos, que es donde se deciden las condiciones materiales de vida y trabajo de millones de personas.

Nosotros, CC.OO., suscribimos en 1997 con las organizaciones empresariales un AI para el perfeccionamiento de la negociación colectiva que ha tenido escaso desarrollo y nula incidencia en una mejor articulación del sistema de convenios colectivos y sobre todo en la capacidad de gobierno sectorial y subsectorial de este trabajo sindical.

Nosotros, UGT y CEOE-CEPYME tomamos el acuerdo de revisar lo acordado y retomar el desarrollo y perfeccionamiento de aquel AI. Lo haríamos tras concluir el diálogo sobre reforma de la contratación (que terminó sin acuerdo) y sobre Pensiones de la Seguridad Social (que terminó con un amplio acuerdo).

CC.OO. propuso que el Gobierno se incluyese en esta mesa de negociación. Y lo hizo, y convenció al resto de las partes, porque el Gobierno llevaba en su programa electoral una propuesta de reforma normativa de la negociación colectiva y porque ha reiterado, y lo sigue haciendo, que va a legislar en ese sentido. Y tiene el respaldo, para ello, de la mayoría absoluta en el Parlamento. No está escrito en ninguna norma el respeto a la «autonomía de los agentes sociales y económicos» a nivel de veto a una iniciativa legislativa que les afecte y a la que hayan manifestado críticas u oposición. Sí parece conveniente y de sentido común que una reforma de las reglas de juego que marcan el fluir de las RR.LL. en todas las empresas y sectores se haga con el consenso explícito de estos agentes sociales y económicos. Estas reformas no son tan efímeras o de quita y pon como las reformas del mercado de trabajo y se realizan para períodos más largos.

CC.OO. y los demás coincidimos pues en la mesa tripartita. CC.OO. discutió internamente sobre un asunto complicado. Nos marcamos como objetivo reforzar el convenio colectivo de carácter sectorial, predominantemente de carácter estatal, pero con respeto a la autonomía de

las partes en la determinación del ámbito. Ante las inquietudes por presuntas rigideces de estos marcos sectoriales amplios propusimos una arquitectura que permitiese la adaptabilidad a la empresa que lo requiriese objetivamente de algunas estipulaciones del convenio, que no se remitiesen a cláusulas de descuelgue, como la existente en algunas circunstancias para los salarios, sino en cláusulas adaptables a determinadas situaciones por los negociadores sectoriales, precisamente para, sin desnormativizar el convenio colectivo sectorial, atender a la flexibilidad y a la autorregulación desde un margen de autonomía de las partes. Cuidamos en nuestras propuestas de lo obvio: ninguna ley puede ahorrar la vida económica y por ello decidir la obligatoriedad de marcos negociales, pero si el convenio colectivo tiene (y debe tener, por el bien del trabajo y del capital) carácter de norma, no debe dejar vacíos –suspensión de la ultraactividad- sino generar instrumentos seguros para su sustitución diligente por otro convenio y la ley puede proveer de resortes que incentiven el deber de negociar; el convenio debe abordar todas las materias porque todas son objeto de intercambio, salario y jornada; duración de la jornada y distribución del tiempo de trabajo; participación en la organización del trabajo y cogobierno de la flexibilidad, etc... Son los negociadores sectoriales los que determinarán los puntos de desarrollo pactado de las materias (desde el sector estatal hasta la empresa).

El Gobierno fue aportando sucesivas propuestas intentando acomodar las pretensiones de las partes, que eran muchas veces contradictorias. En particular, las de las patronales que parecían optar no ya por la descentralización extrema de la negociación, sino por la individualización de muchas de las estipulaciones de condiciones de trabajo.

CC.OO. hizo un trabajo participado por sus estructuras y dio mucha audiencia y relevancia a las federaciones de rama que, en todos sus tramos organizativos, tienen la responsabilidad del convenio colectivo.

La mesa embarrancó ante la urgencia del Gobierno por producir la reforma utilizando como vehículo la Ley de Acompañamiento a los PGE de 2002, urgencia espoleada por una evidencia: el distanciamiento entre la posición sindical y patronal no auguraba acuerdo.

Las dificultades objetivas organizativas de la patronal para avanzar hacia una propuesta coherente se evidenciaron pronto. De hecho no hizo ninguna propuesta escrita. Y el texto aportado al final no era una propuesta para negociar ni con el Gobierno ni con los sindicatos. ¿Dónde estaban sus dificultades objetivas? Los sectores patronales articulados en ámbitos estatales razonan que sus convenios sectoriales les resuelven sus problemas y los débilmente articulados descansan en los ámbitos básicamente provinciales y muestran la inconveniencia o incapacidad de armar algo más sólido que releve a estas estructuras patronales o gabinetes jurídicos de su actual función y beneficio.

De ahí la crítica patronal furibunda a los documentos del Gobierno, documentos no precisamente calificables de rígidos por nosotros, sino en algunos casos «hiper-flexibles» hacia la decisión de ámbito empresarial.

Todos, sindicatos en particular, y CC.OO. en concreto y con más énfasis, rechazamos la conveniencia de una reforma no pactada y de una reforma pactada sólo con una parte de la mesa. Pero para conseguir el pacto todo el mundo debe trabajar. Y CC.OO. ha trabajado lo posible, y seguirá trabajando a favor de una reforma pactada con todos. Pero no creemos que los esfuerzos hayan sido ni unánimes ni simétricos.

Se ha congelado el proceso ante la comunicación al Gobierno el pasado 24 de octubre por parte de CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME de que su última propuesta en la mesa no tenía el consenso necesario y de que sindicatos y empresarios íbamos a proceder a una breve reflexión, que considerábamos muy necesaria, sobre los criterios a dar a nuestros negociadores respectivos para los convenios colectivos de 2002 dadas las características de la situación económica general y nacional y los retos que para las empresas españolas significa la instauración de la moneda única y la desaceleración económica y de la creación de empleo.

Tras este paréntesis, el Gobierno decidirá si modifica la actual regulación de la negociación colectiva. El Gobierno no ha desechado la reforma en absoluto. Nosotros creemos que el proceso bilateral de discusión sindicatos-patronal sobre los objetivos de la negociación colectiva de 2002 no debe vincularse a la reforma o no reforma de la normativa de la negociación colectiva. Es un proceso que tiene su propia autonomía, en su concepción y en sus objetivos, que son de otro interés y de otra naturaleza. Por eso, no estamos precisamente satisfechos de la congelación ni suspensión del proceso iniciado en la mesa tripartita. En primer lugar porque no está garantizada la suspensión de la iniciativa legislativa del Gobierno. En segundo lugar porque creímos y creemos que, de haber interés colectivo en una reforma acordada, se habría avanzado hacia el acuerdo. Y, en tercer lugar, porque de creerse los problemas que todas las partes (y los de sindicatos y patronales estaban informados en el AINC del 97) veían en el actual esquema de negociación colectiva, el acuerdo hubiese sido posible trabajando durante más tiempo en la negociación.

Como colofón de nuestro trabajo quedan no sólo nuestras propuestas para un acuerdo, sino nuestra voluntad de seguir buscando un acuerdo sobre la reforma, cuando todas las partes la vean conveniente. Esto no debería dejarse sine die y podría retomarse tras los contactos bilaterales sindicatos-patronales para abordar los criterios para la negociación colectiva de 2002. Si se produce una reforma no consensuada y sus contenidos agreden o recortan derechos laborales o sindicales, deberemos responder con fuerza para evitar su plasmación o reiniciar la negociación.

En cuanto al actual escenario, no hemos querido hablar formalmente de Acuerdo Interconfederal. Dejaremos para el final de la discusión el título que se deba poner al acuerdo, si éste existe. Nos parece complicado concebir en dos o tres semanas la conclusión de un acuerdo interconfederal clásico como muchos de los que se han suscrito en nuestro país. No sólo por el espacio temporal, breve, que nos hemos impuesto para dialogar. Este corto espacio viene determinado por nuestra voluntad de no entorpecer el proceso de negociación de convenios colectivos para 2002, cuando nuestro deseo es que este proceso sea fluido y fácil.

Guiados por el mismo objetivo no pretendemos construir un «convenio colectivo de carácter general». Si, entre las razones que se esgrimían para promover una reforma de la normativa que rige la negociación colectiva, estaba la presunta rigidez de los convenios sectoriales a la hora de aplicarlos a las empresas, las diferencias entre unos sectores y otros, que, dadas las distintas realidades económicas, deberían, desde la autonomía de las partes, autorregularse en materia de condiciones salariales y laborales y las diferencias de productividad de unos y otros trabajos y sectores, nos parece complicado fabricar una carcasa donde todos quepan y estén cómodos.

Por ello, trabajaremos para construir un conjunto de indicaciones a los negociadores sectoriales y de empresa, que, siendo lo más orientativas posibles en cuanto a prioridades, contrapartidas y equilibrios, no yugulen su capacidad de negociar ni de aprovechar los márgenes y diferencias que cada situación les proporcione.

Por razones estratégicas (niveles de paro y de temporalidad), nuestra prioridad para 2002 será el empleo. Empleo en cantidad en un momento en que las cifras de paro registrado en el INEM repuntan alarmantemente. Empleo de calidad: estable, con más capacidad para la formación continua y la mejora de la productividad, con más capacidad de ahorro y de consumo; y empleo seguro, para colaborar a reducir las tasas de siniestralidad laboral. El objetivo es, pues, preservar el empleo existente, evitar pérdidas masivas de puestos de trabajo y defender la estabilidad, combinándola con flexibilidad cogobernada y derechos.

Para ello, los negociadores deben impulsar medidas para la utilización adecuada de la temporalidad mediante la identificación de las actividades que requieran contratación temporal o que puedan ser objeto de subcontratación, estableciendo límites a la subcontratación y porcentajes máximos al empleo temporal, así como cláusulas limitando el encadenamiento de contratos temporales y compromisos y requisitos (contrapartidas) para la conversión de temporales en indefinidos, aprovechando las bonificaciones establecidas para ello. Hay, para ser utilizadas como propuestas, experiencias sectoriales (Textil) o de empresa (SEAT) que demuestran que la negociación colectiva puede ser clave para el objetivo de redimensionar la temporalidad.

La reducción pactada de la jornada laboral y la organización y distribución del tiempo de trabajo deben ser consideradas, en situaciones de crisis de empresa, como políticas activas de empleo. Para ello es preciso que se establezcan comisiones paritarias en los convenios colectivos con capacidad para conocer e intervenir en el campo del empleo con objeto de cumplir lo pactado.

El empleo seguro, la salud laboral, debe ser considerado como objetivo general. En el ámbito sectorial se debe proponer la constitución de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud que cumplan al menos los objetivos de conocer el nivel de siniestralidad y detectar los ámbitos de mayor incidencia, promover programas de actuación específicos para las Pymes y las empresas de mayor índice de siniestralidad y habilitar Delegados de Prevención Sectorial para

representar a los trabajadores sin representación actual y visitar y asesorar en las Pymes. En el ámbito de la empresa, buscar que los delegados/as de prevención de la empresa titular del centro de trabajo o empresa principal actúen sobre el conjunto de actividades o empresas.

Al igual que lo dicho en materia de estabilidad, todas estas materias, de convenirse, requerirán fortalecer el funcionamiento y las competencias de las Comisiones Paritarias, como se previó en el art. 7 del AINC del 97: determinar ámbitos, formas y materias de intervención sindical (información, consulta y negociación); adaptación de los derechos sindicales al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (ciberderechos) y reforzar la eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje.

El empleo con derechos debe incluir el concepto de igualdad de oportunidades (eliminar diferencias retributivas discriminatorias por razón de género, promover la contratación de mujeres en actividades y ocupaciones tradicionalmente masculinas, medidas de acción positiva y adecuación de los convenios colectivos a la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral).

En cualquier acuerdo, aunque sea de «indicaciones a los negociadores de convenios colectivos», hay que hablar de salarios, aunque no sea para convenir una cifra única para los incrementos. El contexto de desaceleración del crecimiento de la economía española en un marco de desaceleración del crecimiento de la economía europea (1% incremento PIB Alemania) con 2,5% inflación media y grandes diferencias entre países, se acompaña en nuestro país de una fuerte disminución de la creación de empleo (3,1% en 2000, 2,1% en 2001 y 1,8% en 2002, como previsión). Todo ello nos debe reafirmar en la idea de preservar empleo y estabilidad en un marco de desaceleración económica e incertidumbre. Nuestra estrategia debe ser la de utilizar como contrapartida la moderación salarial (crecimiento moderado de los salarios): utilizar como referencia la previsión de inflación, más un crecimiento soportado por una parte del margen de la productividad, sin agotarla (reservando otra parte para nuevo empleo) y universalizando las cláusulas de garantía de mantenimiento de lo pactado. Las indicaciones salariales podrán ser más o menos precisas, dependiendo de la precisión en la definición de los objetivos de empleo y sus instrumentos definidos anteriormente.

El acuerdo, según nuestro criterio, no debe exceder, en su vigencia, del año 2002 y debería acompañarse por la asunción por el Gobierno del compromiso de no cerrar sin acuerdo explícito de sindicatos y patronal la decisión de producir una legislación de reforma de la negociación colectiva y del compromiso simétrico de sindicatos y patronales de seguir negociando sobre esa reforma normativa.

El tipo de discusión y el calendario escaso en tiempo hace que debamos conjugar dos cosas: información viva a las organizaciones confederadas y delegación negociadora corta y compuesta por las secretarías más concernidas por los previsibles ejes de discusión (Acción Sindical, Empleo y Mujer). Además de los vehículos informativos habituales de la CEC, las notas informativas de la Secretaría de Acción Sindical servirán de comunicación frecuente, y se convocarán cuantas reuniones sean precisas de los órganos confederales.

El contenido del posible acuerdo lo deberá refrendar el Consejo Confederal, convocado para ello cuando esté agotada toda posibilidad de negociación, que esperamos que sea en las próximas semanas.

Creo conveniente cerrar este informe hablando de afiliación y de resultados de CC.OO. en las elecciones sindicales. Sigo pensando que todos los informes de gestión deben contener inexcusablemente estas referencias en los ámbitos correspondientes. Estos resultados y su evolución, expresados numéricamente, deben considerarse el fiel reflejo de nuestro trabajo en la vertiente de acción sindical y en la vertiente organizativa.

Seguimos siendo el primer sindicato del país en resultados electorales. En el cómputo dinámico sobrepasamos a UGT en 2.453 delegados. Esto significa que mantenemos una distancia importante, pero que debe ser ampliada antes del comienzo del periodo álgido donde se concentran la mayoría de las elecciones sindicales. Los planes de trabajo específicos para los ámbitos que más nos preocupan están siendo dirigidos por la Secretaría Confederal de Organización en trabajo conjunto con organizaciones de rama y territorio.

En cuanto a la afiliación, seguimos experimentando un crecimiento notable de la afiliación neta. A fecha 7.11.2001, sumando los incrementos que da la UAR más los afiliados que constan fuera aún del control de la UAR, se certifica que hemos superado ya en algunos miles la cifra de los 900.000 cotizantes. Tiempo habrá de hacer la necesaria consideración monográfica sobre este asunto, que es un objetivo central del VII Congreso. Pero podemos decir que el crecimiento afiliativo se debe al trabajo constante de todas las organizaciones, a la insistencia en hacer de la afiliación un objetivo permanente, medido constantemente, y al cuidado en la disminución de la llamada rotación afiliativa, medidas todas que conjuntamente dan un resultado bastante alentador, pero seguramente mejorable en el próximo periodo.

Será la afiliación y el mantenimiento del liderazgo en la representación sindical los datos que validarán nuestra estrategia y nuestro trabajo. Habrá que seguir incitando a todas las organizaciones a revisar continuamente sus objetivos y a rendir cuentas en sus órganos de dirección, siempre que éstos presenten balance de gestión y propuestas de trabajo para el próximo periodo.

JOSÉ MARÍA FIDALGO VELILLA
Secretario General C.S. de 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»
- 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)
- Nº 17 «El Plan Hidrológico Nacional y los nuevos desafíos en la gestión sostenible del agua»
- Nº 18 «Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de Protección Social»
- Nº 19 «Negociación colectiva: proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Fortalecer la intervención sindical en las empresas»
- Nº 20 «Por la regulación colectiva de los derechos laborales». Reforma de la negociación colectiva
- Nº 21 «Situación de la economía española y Presupuestos Generales del Estado 2002»
Posibles repercusiones de su aplicación