



La reforma de la negociación colectiva

AGUSTÍN MORÁN - LA HAINE :: 29/11/2005

Con este texto, que forma parte de una serie de hojas escritas especialmente para La Haine, inauguramos la sección del intelectual y militante anticapitalista Agustín Morán.

Todas las palabras de la patronal avaladas por el gobierno y los intelectuales "alterglobalizadores" han sido incorporadas al léxico sindical. Tenemos sobre la mesa una nueva versión del sindicato vertical (obreros y patronos en una misma organización) de la que el conflicto social está excluido como una anomalía indeseable.

LA REFORMA LABORAL QUE SE NOS VIENE ENCIMA: LA ALTERGLOBALIZACION ERA ESTO.

Hoja nº 3

ANTECEDENTES

Desde el primer momento del "Diálogo social" la CEOE y el PSOE han perseguido la revisión de la estructura, ámbito y cláusulas de descuelgue de la negociación colectiva.

El gobierno, en la comunicación de Caldera a la Comisión Social del Congreso en mayo de 2004, acerca de la apertura del proceso negociador y de los puntos a tratar en el, establecía, como punto 4º dedicado a la negociación colectiva, el replanteamiento del "Acuerdo Básico Interconfederal" (ABI)[1] .

En la declaración de Julio'04 en la que gobierno, patronal y sindicatos sentaron las bases políticas para el diálogo social, el apartado de negociación colectiva no citaba al ABI, pero sí asumía las pretensiones patronales de "estudiar fórmulas para adaptarlos (los convenios) a las necesidades de empresas y sectores, así como para mejorar la productividad'.

A partir de Dic'04 y aprovechando las tensiones internas del gobierno del PSOE, la CEOE bloqueó la negociación del nuevo AINC para 2005. Amparándose en el abierto apoyo a sus tesis por parte de Pedro Solbes, ministro de Economía y Finanzas, se negó a aceptar cualquier tipo de revisión salarial para los convenios y para el SMI. Ante la entrega incondicional de los sindicatos, en Enero de 2005 consintió reanudar las negociaciones y el 2 de Febrero en una reunión tripartita con la presencia del gobierno, aceptó el marco negociador de subida salarial ligada al IPC y cláusula de revisión a cambio de aumentos de la productividad y compromiso sindical contra el absentismo.

Con la presencia del presidente del gobierno y del vicepresidente y ministro de economía Pedro Solbes, la reunión del 2 de Febrero de 2005 en la Moncloa desbloqueó la negociación del Pacto Social interrumpida por la CEOE dos meses antes con la excusa de su rechazo a la revisión automática del SMI (Salario Mínimo Interprofesional) en base al IPC (Indice de Precios al Consumo) real, a partir de 2008.

Tras esta reunión, se reanudó el diálogo sobre el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) y en menos de un mes CEOE y sindicatos llegaron a un acuerdo. Las verdaderas razones del boicot de la CEOE al diálogo social y de su reincorporación al mismo, quedaron patentes en el contenido del AINC para 2005. El gobierno y los sindicatos hicieron una oferta a la CEOE que esta no podía rechazar, no por el daño que sufriría sin negociar, sino por la pérdida de los beneficios que le supondría no hacerlo.

CONTENIDOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AINC).

El 4 de Marzo de 2005 la patronal y los sindicatos llegaron a un acuerdo de bases para la negociación de los convenios colectivos de 2005. Se apartaron los escollos de la revisión del SMI y de la reforma del actual modelo de negociación colectiva, aunque comprometiéndose los sindicatos a negociarlo más adelante, (Fidalgo, siempre en la brecha declaró: "Seguro que es perfeccionable"), después de finalizar el acuerdo sobre reformas en el mercado de trabajo, lo que retrasaría esta negociación hasta Otoño de 2005, en el mejor de los casos.

Los ejes fundamentales de lo acordado para la negociación colectiva de 2005 son:

1. Salarios.- "Afrontar cambios en las actuales estructuras salariales avanzando en una mayor relación sobre tres componentes: IPC previsto (2%), cláusulas de garantía salarial y productividad.
2. Empleo.- "Lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad interna de las empresas y seguridad de los trabajadores. Promover los contratos indefinidos y evitar la temporalidad injustificada. Que los procesos de externalización de la actividad no deriven en cesión ilegal de trabajadores.
3. Absentismo Laboral[2] .- "Aumentar la presencia continuada en el puesto de trabajo reduciendo las ausencias es un factor de primer orden en la mejora de la productividad'. Por ello, los agentes sociales manifiestan su preocupación por el absentismo injustificado que conlleva una pérdida de productividad lo que, al incidir de forma negativa en los costes laborales, perjudica la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores. Por ello proclaman que la reducción del absentismo laboral injustificado en el ámbito sectorial o de empresa es un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. Se acuerda que los convenios colectivos: a) Identifiquen las causas del absentismo analizando su evolución, b) Prevean criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y en su caso, medidas correctoras, c) difundan la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Es decir, el compromiso sindical con los aumentos de productividad y competitividad de las empresas, como condición para el empleo y el salario, lleva a los sindicatos al papel de funcionarios de la gerencia frente a sus propios compañeros. Los sindicatos harán panfletos para recordar la obligación de los obreros de no moverse de su puesto de trabajo y producir constantemente a los ritmos marcados, denunciando a los trabajadores absentistas cuya actitud antieconómica y antisocial repercute en perjuicio de la comunidad empresarial

(todos vamos en el mismo barco).

4. Responsabilidad social de las empresas atendiendo las políticas medioambientales y a la igualdad de oportunidades.

5. Competir por el valor añadido y no solo a través del ajuste constante de los costes.

6. Posibilidad de prorrogar el acuerdo actual en 2006 sin abordar todo el proceso negociador.

Cuando las consecuencias de lo firmado se hagan sentir en las condiciones de vida de millones de personas trabajadoras, un ejército de intelectuales y funcionarios sindicales, legitimarán lo pactado como algo bueno, salvo para un puñado de resentidos y aguafiestas, cada vez más aislados de la realidad.

En lo tocante a la reforma laboral, se estableció que el principal problema del mercado de trabajo es la temporalidad. Por lo tanto, la mayoría de los cambios a acometer deberían tender a la contratación indefinida. Como punto de partida para la reforma de las leyes laborales, se tomó como referencia el "Informe de la Comisión de Expertos" aparecido dos días antes.

EL GOBIERNO.

En la reunión del 2/II/05, el presidente del gobierno ofreció a patronal y sindicatos la realización de encuentros previos a las cumbres europeas de marzo en las que, habitualmente, se ventilan cuestiones sociales. El gobierno anunció también que, a partir de ese momento, estaría representado por una única voz para evitar que sus luchas internas fueran aprovechadas por los negociadores, como ha sucedido con la diferencias entre Caldera y Solbes respecto al SMI.

Zapatero puso sobre la mesa la AGENDA PARA LA CONTINUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL: En primer lugar la Reforma Laboral, después la Reforma de las Pensiones y por último el llamado Cuarto Pilar del Estado de Bienestar, que consiste en la protección social a la dependencia, es decir la atención a las personas que no se pueden valer en la vida cotidiana por sus propios medios. Fidalgo, siempre un paso por delante en las reformas neoliberales, recordó que había otra reforma pendiente, ésta del Ministerio de Economía: el desarrollo de la "Previsión Social Complementaria", es decir de los planes privados de pensiones a escala de convenios colectivos.

En lo tocante a la reforma laboral se estableció que el principal problema del mercado de trabajo es la temporalidad. Por lo tanto, la mayoría de los cambios a acometer deberían tender a la contratación indefinida. Como punto de partida para la reforma de las leyes laborales, se tomó como referencia el "Informe de la Comisión de Expertos" aparecido dos días antes.

Para mantener su iniciativa, el PSOE despliega un conjunto de políticas que, tras la apariencia de reformistas, consolidan la lógica económica y social de la globalización. La hegemonía de la socialdemocracia (gobierno y sindicatos) no reside en el hecho de ocupar el gobierno, por tener la mayoría de los votos, sino en ceder lo necesario para que la patronal,

consienta el liderazgo del PSOE. Pero eso supone un precio muy alto.

Algunas reformas beneficiosas, aunque marginales y contradictorias, sirven para ocultar la entrega incondicional a todos los presupuestos estratégicos de la derecha. La sostenibilidad de esta conspiración depende del ocultamiento de los verdaderos contenidos de lo que se firma. Aquí cumplen un papel fundamental la "intelligentzia" socialdemócrata pastoreada por el grupo PRISA y el creciente control de los movimientos sociales por parte de los sectores ecologistas y juveniles cooptados, como oposición leal, por el PSOE, CCOO y UGT.

LA PATRONAL.

El comité ejecutivo de la CEOE decidió, a finales de noviembre de 2004, renovar el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) entre patronal y sindicatos, vigente desde 2002, manteniendo los contenidos del mismo pero adaptados a la coyuntura. Dicha coyuntura, según la CEOE, se caracteriza por los siguientes rasgos:

a) La pérdida de competitividad y la escalada de los precios por causa del petróleo exige que todas las determinaciones económicas de las empresas se orienten a recuperar los niveles de competitividad, potenciar las inversiones y crear empleo b) En base a este principio, no consideran aceptables las cláusulas de revisión salarial que obligan a actualizar las subidas si el IPC supera la inflación prevista que guió la subida de los salarios (en 2004 el IPC real fue del 3,2% mientras que el previsto era el 2%) c) La extrema competitividad a la que se enfrentan las empresas españolas tras la ampliación de la UE con países que tienen costes laborales muy inferiores d) Invocan el ejemplo de Alemania donde los sindicatos han aceptado aumentos de jornada y congelación salarial para mantener el empleo, e) Apuestan por la flexibilidad laboral y la contención salarial como criterios esenciales de las empresas en los convenios colectivos f) Vinculan los aumentos salariales y el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios al crecimiento de la productividad, aplicando este principio según los criterios de cada empresa.

LOS SINDICATOS.

En su propuesta de contenidos para el AINC, CCOO y UGT mostraron con orgullo el alcance del AINC que afectará a más de 4000 convenios, 900.000 empresas y 7,5 millones de trabajadores. Coincidieron con la CEOE en: 1) la necesidad de intercambiar moderación salarial por inversiones productivas y mejora de la competitividad de la economía, 2) el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, incluyendo la productividad como una función a tener en cuenta. Vinculada con el reparto de los aumentos de productividad entre empresa y trabajadores.

A pesar de la valoración positiva del AINC en sus anteriores ediciones de 2002, 2003 y 2004, CCOO y UGT aceptaron que "el mercado laboral español contiene mucha temporalidad, escasa calidad en el empleo" una baja tasa de ocupación que supone serios problemas en el acceso de la mujer al empleo y alta precariedad de los jóvenes". También señalaron que en 2004 se han moderado significativamente los costes laborales unitarios[3] y que la elevación de los márgenes de beneficio han permitido a las empresas "obtener elevadas rentabilidades[4]".

Dadas estas "deficiencias" del mercado de trabajo, la positividad de AINC se deberá referir al crecimiento del 26,5% como media de los resultados empresariales durante 2003 y al

descenso continuado de los costes laborales unitarios[5] .

En el mismo artículo se expresa "como objetivo fundamental del AINC para 2005" por parte de CCOO y UGT, "generar bases de competitividad para crear empleo y dar estabilidad al mismo", ... "articular políticas para anticiparse a los cambios y hacer frente a la deslocalización de empresas y el aumento de la competencia global".

Los sindicatos firmantes del AINC aceptan la premisa mayor de patronal y gobierno. Si la competitividad y la libertad de movimientos de capital están fuera de discusión, la única variable para mantener y aumentar los beneficios de las empresas en un entorno altamente competitivo y sin posibilidad de devolución de la moneda se sitúa en la disminución de los salarios y las condiciones laborales y sociales.

CCOO y UGT señalan la necesaria moderación de los salarios, al tiempo que aceptan que los beneficios, cuanto mayores sean, mejor. Apuestan porque la flexibilidad en las relaciones laborales tenga como contrapartida una mayor inversión y proponen la generalización de la previsión social complementaria, es decir, la implantación de los fondos privados de pensiones a escala de empresa a través de los convenios colectivos.

Todas las palabras de la patronal avaladas por el gobierno y los intelectuales "alterglobalizadores" han sido incorporadas al léxico sindical. Tenemos sobre la mesa una nueva versión del sindicato vertical (obreros y patronos en una misma organización) de la que el conflicto social está excluido como una anomalía indeseable.

LA "UNIDAD DE LA IZQUIERDA" EN CATALUÑA Y ANDALUCIA.

Lo que en Febrero de 2005 se declaraba como proyecto de la negociación colectiva para el Estado Español, ya estaba en marcha en Cataluña. Un consenso novedoso y trascendental establecía un nuevo modelo económico y social en esta comunidad. El objetivo: "concertar políticas que encaucen la economía catalana en la actual dinámica internacional[6] ".

La formula: un pacto entre sindicatos y patronal "para incrementar la seguridad en el empleo a cambio de una mayor flexibilidad laboral". El pacto, avalado por intelectuales de guardia del PSOE (Emilio Ontiveros y Manuel Castells) es un documento de 40 folios con medidas y recomendaciones, que contemplan: 1) la gestión de las deslocalizaciones mediante la creación de un observatorio de las mismas, 2) la calidad del empleo con la creación de 12 nuevos centros integrales de formación profesional, 3) el fomento de las energías renovables y la creación de 10 nuevos centros tecnológicos.

Todos los firmantes y el gobierno de Zapatero, se mostraron entusiasmados con el pacto que cuenta con una dotación económica de 470 millones de euros por parte de la Generalitat. Se propusieron exportarlo al resto de Comunidades del Estado Español y lo han hecho.

La CEOE se les adelantó y sin ruido, como corresponde a quienes están acostumbrados al ejercicio del poder, incluyó los ejes de la "trascendental novedad del diálogo social de Cataluña" en el AINC, a saber: la subordinación de las necesidades, los derechos y libertades de la gente trabajadora a los derechos y libertades de los empresarios y del capital transnacional.

La "unidad de la izquierda" en versión catalana, supone la entrega sindical a la globalización capitalista, pero también la fórmula para conjurar la crisis terminal de IU en Cataluña. Ha bastado cambiarse el nombre, evocador de un turbio pasado comunista, por el más democrático y ecologista de "izquierda verde" y pegarse como una pegatina crítica al PSC para estar en primera línea del protagonismo político, incluso con presencia destacada en el gobierno catalán. Todo ello a pesar de la pérdida de votos y de base militante. Es evidente, para todos los que quieran verlo, que la fórmula de éxito es "la unidad de la izquierda".

En el caso catalán "la unidad de la izquierda" contiene una especificidad. A pesar de su militancia constitucionalista y españolista, CCOO y UGT apoyan discretamente el proyecto de reforma del Estatuto que PSC-ERC-IV han puesto sobre la mesa, bordeando la Constitución por el lado de fuera. El fascismo del PP facilita la operación para que cualquier política parezca de izquierdas. CCOO y UGT están a la vanguardia de cualquier negocio con el poder catalanista, españolista o quien quiera que lo ostente.

El 25 de Enero de 2005, el presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves firmó con los secretarios generales de CCOO y UGT y la patronal el "Sexto Acuerdo de Concertación Social".

Este pacto, el de mayor contenido de los últimos doce años, se extiende hasta el final de la legislatura (2008) y contempla 273 medidas encaminadas a aumentar la modernización y la productividad de la economía andaluza.

Dicho pacto, generosamente dotado en el terreno económico, es la base clientelar para la consolidación del PSOE como garante de la hegemonía de los poderes de toda la vida. Un caciquismo postmoderno versión "la unidad de la izquierda".

Agustín Morán es miembro del CAES

NOTAS

[1] Este acuerdo, suscrito entre Nicolás Redondo (UGT) y Carlos Ferrer Salat (CEOE) en 1979, fue una maniobra de aislamiento de CCOO, empeñada en una negociación colectiva basada en la movilización. Este año fue el de la inflexión de la movilización obrera en la transición política española. A partir de 1979 decaen verticalmente las luchas obreras y con ellas la participación popular en los cambios políticos y económicos del momento. La UGT, de común acuerdo con la CEOE y el gobierno de la UCD, consiguió maquillar su maniobra divisionista y desmovilizadora con un acuerdo cuyo contenido fue posteriormente trasladado al Título II del Estatuto del Trabajador, aprobado al año siguiente por el Congreso de los Diputados. Dicho título es el que regula la negociación colectiva. Cuando la CEOE habla de modificar el ABI, está hablando de modificar el Estatuto del Trabajador en lo relativo a la negociación colectiva.

[2] Absentismo: periodos de tiempo en los que un trabajador se ausenta de su puesto de trabajo durante la jornada laboral"

[3] Costes Laborales Unitarios: (C.L.U.).- Es un índice que mide la productividad. Expresa la imputación del coste salarial por unidad de producto.

[4] Madrid Sindical. USMR de CCOO. Pág. 3. Diciembre 2004. Crónica de Jaime Salcedo.

[5] Madrid Sindical Ibid.

[6] Se refiere a la deslocalización de empresas: Samsung, Philips, Panasonic, Levi's, etc, tras la victoria de "la izquierda" en las elecciones autonómicas catalanas de 16/XI/03.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la_reforma_de_la_negociacion_colectiva