

Acuerdo Administración-Sindicatos

Descongelamos

Juan Carlos Jiménez

Tras dos años de congelación salarial (1,8% en el 93, cero en el 94) el gobierno se ve obligado a rectificar. A pesar de los anuncios con que nos amenazaron hace apenas un año (pérdida de 8 puntos en el 94-95-96, desaparición de la revisión salarial) el gobierno se ha visto obligado a reestablecer la negociación colectiva en la función pública y a pactar un acuerdo que modifica muchas de sus posiciones.

EL CAMBIO

¿Qué les ha llevado a este cambio este año, cuando el pasado no lo lograron las huelgas convocadas por CC.OO. y UCT?

Algunos pensamos que si bien las huelgas del 93 no consiguieron ser lo suficientemente masivas como para modificar entonces la posición gubernamental, si tuvieron suficiente fuerza como para erosionar la imagen pública del gobierno. Ello, unido a la persistencia sindical en la denuncia y la protesta, ha sido percibido por la sociedad como alejamiento de los trabajadores y trabajadoras, influyendo en el retroceso electoral del PSOE en las elecciones europeas. Es posible suponer, en este sentido, que la oposición y crítica sindical han ahuyentado a parte de los votantes de izquierda, obligando al gobierno a acercarse a las reivindicaciones sindicales.

Este acercamiento se ha producido aunque seguramente no tanto como nos hubiera gustado. Y así el acuerdo final, aún contemplando importantes modificaciones, contiene ambigüedades y lagunas que no hemos podido rellenar y concretar en este momento seguramente como consecuencia de la llamada "correlación de fuerzas". Es decir, hemos tenido la fuerza necesaria para hacer rectificar al gobierno, pero no la fuerza suficiente como para que esta rectificación fuese total.

A la hora de valorar el acuerdo hay que tener en cuenta diversas variables y no sólo cual era la posición del gobierno en 1.993.

EN QUÉ SITUACIÓN ESTÁBAMOS

En primer lugar, hay que considerar que el sector de los empleados públicos estaba castigado por dos años de práctica congelación salarial y pérdida de derechos. Los resultados de las movilizaciones y desacuerdos del 93-94 habían creado un ambiente de desánimo, escepticismo y crítica sindical que dificultaría repetir las movilizaciones con más éxito. En algunos sectores, incluidos algunos sindicales, empezaba a responsabilizarse a una determinada estrategia sindical de la pérdida salarial y se recordaba que el gobierno

llegó a ofrecer un 3,5% en 1.993 y un 2% en 1.994 que se quedaron tras el desacuerdo en un 1,8% y cero, respectivamente.

Por todo ello, también las organizaciones sindicales necesitaban un acuerdo que restableciera la negociación y revalidara nuestro papel como representantes e interlocutores sociales.

En segundo lugar habría que valorar la situación del resto de trabajadores y trabajadoras, sometidos a un endurecimiento de las condiciones de trabajo, recortes de empleo o a incrementos salariales por debajo del IPC. En las mismas fechas en que se firmaba el acuerdo aparecían noticias en la prensa sobre la oferta de Volkswagen para los trabajadores y trabajadoras de SEAT (pérdida de 7 puntos en tres años: congelación el primero; 50% del IPC, el segundo y 80% el tercero) o de Iberia, que argumentaba tener que rebajar 15 puntos de salario para no tener que cerrar.

La situación general de la negociación colectiva con convenios sin firmar, incumplimientos y pérdidas de poder adquisitivo es un elemento a considerar para no situar nuestras reflexiones en un terreno irreal de buenos deseos.

RETRIBUCIONES

En este contexto el acuerdo en materia retributiva avanza en la línea de nuestras reivindicaciones al establecer el compromiso de que los salarios crezcan, al menos, tanto como el IPC previsto durante los tres próximos años (3,5 en el 95) y crear un fondo de compensación por si el IPC real resultase a final de año mayor que el previsto. Este fondo, si bien con mayor ambigüedad, viene a sustituir a la cláusula de revisión salarial. Además se reconoce la pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos y el esfuerzo que ello ha significado y se propone un nuevo fondo para empezar a compensar dicha pérdida.

Entre nosotros conviene, sin embargo, ser cautelosos. El acuerdo es un buen punto de partida pero el camino hacia la llegada no estará exento de obstáculos. Los sindicatos conocemos los incumplimientos y resistencias en los que la Administración suele caer en cuanto pasan los primeros días de euforia. Por eso el acuerdo abre también una línea de intervención sindical para dotar de contenido aceptable y suficiente los diferentes fondos que hubiera estado cerrada desde el desacuerdo.

En cualquier caso y como siempre, para desarrollar el acuerdo hará falta la vigilancia sindical y la presión de los empleados y empleadas públicos sobre la mesa de negociación.

OTROS TEMAS DEL ACUERDO

Empleo

- Garantiza la negociación con los sindicatos de todos los temas de empleo, tanto de los planes de empleo como de las Ofertas de Empleo Público.
- Plantea la consolidación de empleo eventual en fijo.
- Amplía y mejora las vías de promoción interna, con independencia de la convocatoria de ingreso.

- Asegura el crecimiento selectivo del empleo en sectores prioritarios, como la sanidad y la enseñanza.
- Limita la movilidad forzosa prevista en la Ley 22/93 y se hace mayor hincapié en la movilidad voluntaria o incentivada.
- Cambia el carácter de los Planes de empleo, que dejan de ser instrumentos de reconversión contra los empleados públicos para constituirse en planes integrados de recursos humanos negociados con los sindicatos.

Formación

- Fortalece el papel de la formación en el proceso de reforma de las AA.PP., que será negociada con los sindicatos a través de los Planes de formación.
- Amplía la formación con la inclusión de los empleados públicos en el Acuerdo Tripartito de formación continua.

Salud Laboral y A. Social

Impulsa la adopción de medidas a través de los planes que deberán negociarse en cada una de las mesas sectoriales de los Departamentos y organismos de las AA.PP.

Comisiones de desarrollo del acuerdo

- Garantiza la continuidad de la negociación y el desarrollo del acuerdo a través de comisiones ligadas tanto a la Mesa General como a los distintos sectores:
- Mesa de Retribuciones y Empleo.
- Comisión Paritaria de Formación.
- Comisión General para Formación Continua
- Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social.

LOS SINDICATILLOS

Como estamos en tiempos electorales va a ser inevitable la denuncia de esos sindicatos que están más atentos a criticar lo que hacen los demás que a oponer sus fuerzas y sus alternativas a las Administraciones Educativas. No debemos sorprendernos. Hagamos lo que hagamos es inevitable que sindicatos con tan poca representatividad que no pueden estar en los ámbitos donde se negocian los temas de función pública critiquen todo lo que venga de allí. Tienen que justificar su escasa utilidad sindical para defender a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza en ámbitos superiores, con la crítica de todo lo que se acuerde en dichos ámbitos.

Ya en 1.990 arremetieron algunos contra la cláusula de revisión salarial, conseguida por CC.OO. y UGT tras la huelga general del 14-D, tildándola de cláusula de pérdida salarial (luego, sin problemas de coherencia, se sumaron a las huelgas en su defensa). Lo terrible es que no por repetida deja de ser una política nociva. Las consecuencias de sus ataques

son el debilitamiento y la división sindical y, por tanto, mayores facilidades para que el gobierno incumpla, pues es mucho más fácil acabar con compromisos controvertidos que sólo defendemos con firmeza una parte. Ellos sabrán a qué intereses sirven.