

# La negociación confederal

Pepe Valverde

Quizá sea necesario hacer un par de aclaraciones previas, por lo que pudiera ocurrir en el período que media entre la redacción de estas líneas y su publicación. La primera es que para los días 26 y 27 de setiembre se ha convocado el Consejo Confederal para analizar la marcha de estas negociaciones y decidir sobre los aspectos que se considere necesario, por tanto, el Consejo podría decidir, incluso, la firma o no firma de alguno de los documentos que ya hoy conocemos o ratificar o suspender alguno de los procesos de negociación. La segunda es que en algunas mesas –especialmente la del Pacto de Toledo– se suceden los contactos casi día a día y, por tanto, se pueden producir avances o retrocesos de un día para otro.

Pero teniendo en cuenta estas dos cuestiones podemos analizar de modo global la evolución de las negociaciones que a nivel confederal se emprendieron desde el primer momento con el actual Gobierno y con la propia Patronal.

No es necesario recordar cómo la estrategia adoptada por la Confederación fue la de ir a Mesas de Negociación –bilaterales con la CEOE o con el Gobierno o a tres bandas, según los temas a tratar– frente al intento de las otras dos partes de ir a un gran pacto global. La estrategia, a la postre, se está revelando adecuada, ya que permite llegar a acuerdos importantes en determinados ámbitos, sin eliminar la contestación allí donde el acuerdo no es posible.

En este momento podemos decir que se han producido avances en, prácticamente, todas las Mesas, aunque con escollos muy importantes en: Mesa General de la Función Pública –incremento salarial para 1997 y Oferta de Empleo Público–, Pacto de Toledo –rebaja de las cotizaciones sociales– y Empresa Pública –privatizaciones–.

## Con la CEOE

En las negociaciones con la CEOE se tenían abiertas dos Mesas, una sobre el mercado de trabajo y otra sobre la estructura de la negociación colectiva. Ambas mesas han tenido avances llegándose en este momento a reunir las en una sola mesa, ya que la patronal ha abandonado lo que era su principal reivindicación –para CC.OO. absolutamente inaceptable– respecto a la reforma del despido –despido libre o despido pactado–. Se está analizando a fondo la estructura de la negociación colectiva con el objetivo de llegar a grandes convenios sectoriales –que después serían concretados o mejorados en convenios de ámbito inferior– de modo que sirvan de cobertura a un número mayor de trabajadores y trabajadoras –hoy se estima que al menos el 20% de las personas que están trabajando no tienen la cobertura de algún convenio–. Ello significaría una seguridad y una mejora para un amplio sector de lo que se conoce como pequeña empresa, muy numerosa en grandes ámbitos de nuestro país.

## A tres bandas

Las negociaciones a tres bandas se producen en cinco mesas importantes: Salud Laboral y Prevención de Riesgos, Acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos, Formación Profesional, Empresas Públicas y Pacto de Toledo.

En las dos primeras ya se han producido acuerdos importantes como la creación de la Comisión Nacional de Salud Laboral o el reglamento que desarrolla la Ley de Prevención, se ha cursado desde el Ministerio de Trabajo instrucciones a los demás Ministerios para el desarrollo de la Ley y, en este aspecto realmente importante para abordar la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, se están desarrollando las cosas de acuerdo con lo previsto, también en lo referente al ASEC, creando el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, ahora debemos abordar su desarrollo en el ámbito público.

### **Formación Profesional**

La Mesa de Formación Profesional está teniendo un desarrollo algo más complejo, ya que se trata de organizar o sentar la bases de armonización entre los tres subsistemas de la FP: Reglada, Ocupacional y Continua. Junto a ello se está abordando la reforma del Consejo General de la Formación Profesional –para dar cabida a las CC.AA.–, la creación de un Instituto Nacional de las Cualificaciones que pueda establecer concordancias entre los distintos sistemas y sus respectivas certificaciones y actuar de observatorio general del funcionamiento de la FP en su conjunto e, incluso, se está planteando cómo poner en relación el contrato de aprendizaje con la realización de la Formación en Centros de Trabajo. Algo sin duda complejo, pero para lo que ya hay un primer documento que genera un amplio consenso.

La Mesa de Empresas Públicas está en estos momentos inactiva. Imagino que el Gobierno no quiere añadir complicaciones a las que ya le va a proporcionar la presentación de los PGE-97.

### **El Pacto de Toledo**

Por su parte, la Mesa sobre el desarrollo del Pacto de Toledo ha sido de las más peliagudas y controvertidas, como no puede ser de otra forma, teniendo en cuenta la importancia que tiene. Como todos sabemos el Pacto de Toledo no es sino una serie de recomendaciones en las que se ponen de acuerdo todos los grupos parlamentarios en Abril del 95, con las que pretenden el mantenimiento del sistema de protección social. Lo que pasa es que las recomendaciones pueden interpretarse de modo diferente según los intereses que queramos defender, e incluso nos encontramos con recomendaciones que pueden incurrir en cierta contradicción, por lo que es necesario ponerse de acuerdo en qué es lo que se pretende y cómo se interpretan y llevan a efecto esas recomendaciones. Eso es lo que se ha debatido en esta Mesa.

Los movimientos, sobre todo del Gobierno, tras las primeras propuestas han sido importantes para acercarse a nuestras posiciones. Por sintetizar de modo rápido CC.OO. en esta mesa pretende conseguir la viabilidad, permanencia y estabilidad del sistema de protección social (sistema de pensiones –jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral–), una clarificación de las fuentes de financiación del sistema (pensiones contributivas-no contributivas, complementos para alcanzar la pensión mínima, prestaciones sanitarias y asistenciales), de modo que no se produzca en ningún caso transferencia de las rentas del trabajo a las rentas de capital; y ello de tal modo que se consiga la mejor redistribución, la mayor solidaridad y las menores consecuencias negativas para el menor número de personas posible –en especial las ya peor tratadas–.

Las mayores objeciones las está poniendo la Patronal, aún después de la firma del acuerdo, que lo que quiere conseguir es una rebaja en las cotizaciones sociales, con lo que desde nuestro punto de vista lo que se produce en realidad es un descenso en el salario de

los trabajadores que pasa a ser ahorro directo para los empresarios. El Gobierno ha tardado en decidirse sobre este aspecto, ya que en su programa aparece la rebaja de las cotizaciones sociales, aunque manifiesta gran interés por el acuerdo.

Tras el Consejo Confederal celebrado los días 26 y 27 del mes pasado, el conjunto de nuestra organización ha decidido, por amplia mayoría suscribir el acuerdo; recalcando la importancia que éste tiene para el sistema de protección social en el futuro.

### **La Función Pública**

La Mesa General de la Función Pública (mesa bilateral Gobierno-Sindicatos) tendrá suficiente presencia en todos los ámbitos de la información en el próximo período – fundamentalmente a través de la congelación salarial de los empleados y empleadas públicos– que no es necesario que entremos a fondo ahora en los detalles de la negociación.

Como veis luces y sombras para un proceso que necesariamente nos va a llevar a enfrentamientos con una política que no podemos compartir, pero también arrancando aquellos acuerdos que podemos, siempre en el intento de una mejor regulación y clarificación de las relaciones laborales y de una mejora en las condiciones de trabajo, tanto de trabajadores y trabajadoras en activo, como de quienes –como todos en el futuro– han culminado su vida laboral.