

Problemas y debates

Juan Carlos Jiménez

Tras casi un año de negociación hemos alcanzado un acuerdo sobre estabilidad en el empleo y la negociación colectiva. Debemos destacar, en primer lugar, que un acuerdo sobre estas materias entre sindicatos y patronales es un valor añadido respecto a cualquier cambio anterior producido sobre normas. El acuerdo fortalece la autonomía colectiva de los interlocutores sociales, también en lo que se refiere al desarrollo de normativas relacionadas con las condiciones de trabajo. Deja en nuestras manos el cogobierno de los cambios que ahora y en el futuro puedan producirse sobre aquello que afecta a las condiciones de trabajo. Y asegura que en los próximos años no habrá reformas unilaterales, a pesar de las presiones que en diferentes países europeos se están ejerciendo para flexibiliza las relaciones laborales a corto plazo.

El acuerdo supone. invertir la tendencia que se viene produciendo desde los años ochenta en torno a la precarización del mercado laboral. Tras el fracaso de la reforma de 1994, se ha conseguido centrar el debate en las mejores maneras de conseguir empleo estable. Ya no es el contrato temporal la panacea para competir, ya no se trata de reducir la protección social de los nuevos contratos, sino que se acepta que la temporalidad disminuye el consumo interno del país y supone una rémora para las empresas al dificultar cualquier política de formación profesional.

El acuerdo supera y palía las agresiones de la reforma del 94: desaparecen los contratos temporales de fomento del empleo y de lanzamiento por nueva actividad que son sustituidos por el contrato de formación y el contrato indefinido de fomento de la contratación estable.

La estrella de la última reforma, el contrato *basura*, el contrato llamado de aprendizaje, desaparece con este acuerdo: los huelguistas de entonces ven recompensados sus esfuerzos.

Se mejora la protección social de los contratos de formación y de tiempo parcial y se fortalece el papel de la negociación colectiva en la utilización de los contratos.

El contexto

Del análisis de lo pactado se deduce que el acuerdo se justifica por sí solo. Sin embargo sería un error ignorar el contexto. Si el contexto no justifica el acuerdo, sí que sirve para explicar la inviabilidad del desacuerdo. Al comienzo de las negociaciones, cuando éstas estaban más paralizadas y la derecha acusaba al partido socialista de torpedear el acuerdo, Julio Anguita declaraba a la prensa que era necesario alcanzar un acuerdo para evitar una peor reforma laboral, fruto del pacto entre el Partido Popular y Convergencia Democrática.

Dentro de su misma coalición, algún tiempo después, Rosa Aguilar explicaba a los negociadores de Comisiones Obreras la necesidad de alcanzar un acuerdo para evitar que el Partido Popular rentabilizará una reforma suave que respondiese a las demandas sociales y de los medios de comunicación. Bien se temiese una reforma dura o una reforma suave, las conclusiones eran las mismas: siempre que fuese posible, era preferible el acuerdo al desacuerdo.

Imagino que, a la hora de hacer estas recomendaciones, pesaba en el ánimo de nuestros consejeros la dificultad de realizar una política defensiva, de resistencia, frente a un tema en el que- el gobierno parecía poder conseguir el apoyo popular, pues respondía a la gran preocupación que el país tiene sobre el desempleo.

Las críticas internas

Resulta difícil entender que la mayor oposición al acuerdo, aparte de algunos sectores de la patronal catalana, haya provenido del sector minoritario de las propias Comisiones Obreras. Y resulta más difícil cuando se lee la enmienda número 27 que presentaron al último congreso confederal sobre reforma de la contratación laboral. En esa enmienda, además de solicitar la supresión del contrato temporal de fomento de empleo y del contrato por lanzamiento de nueva actividad, se proponía modificar el contrato de aprendizaje y reformar la regulación de los contratos de obra o servicio y eventual por necesidades de la producción. Todas estas propuestas, y en algunos casos avanzando más de lo que se proponía en la enmienda, han sido recogidas en el acuerdo.

Pero, además, en el *Vi* apartado se podía leer: *Establecimiento de una indemnización de quince días por año trabajado, cuando se produzca la extinción de cualquier contrato temporal.*

Resulta sorprendente a cualquier observador neutral el alboroto organizado en torno al nuevo contrato indefinido con indemnización por despido de 33 días por año para determinados colectivos con dificultades de inserción laboral, si se compara con la propuesta de la enmienda. Si los negociadores de Comisiones Obreras hubieran llevado esta propuesta, la negociación habría sido mucho más rápida y fácil, pues es similar, aunque a la baja, al contrato de diez años con indemnización de veinte días por año que había propuesto el gobierno catalán.

La creación de empleo

La creación de empleo sigue siendo el problema principal. En una resolución aprobada por el 80% del consejo confederal se decía: *El desarrollo de los acuerdos puede incidir favorablemente en la creación de empleo a través de la aplicación de los apartados referidos a la limitación de las horas extraordinarias y de la capacidad de reducir la jornada de trabajo en la negociación colectiva. El fomento de la contratación indefinida, vía crecimiento de la demanda interna, y la creación de un clima social favorable también deben tener una repercusión indirecta. Pero esto, sin duda, no basta. Para la creación de empleo es la hora de los empresarios y del Gobierno. Suya es la responsabilidad principal. El instrumento fundamental es la inversión, pública y privada, en empresas y proyectos generadores de empleo y el desarrollo de políticas activas que pueden complementarla. Al decir esto somos conscientes de que elementos básicos de las políticas económicas, fiscal y presupuestaria del Gobierno no contribuye a ello y que deberían, por tanto, cambiar.*

Y es que la creación de empleo depende de factores que son ajenos a la regulación laboral, sea ésta cual sea, como son la política económica del Gobierno y las propias decisiones empresariales. Las premisas de crecimiento económico y de inversión, pública y privada, son insustituibles, y ningún acuerdo podrá suplir las carencias de las mismas pero, sin embargo, el acuerdo nos pone en mejor situación para seguir exigiendo del gobierno las medidas necesarias para la creación de empleo.

Ahora bien, como no hay seguridad sobre cuál va a ser el comportamiento cierto de la evolución del empleo en los próximos años se ha querido cuidar también el aspecto de control y seguimiento desde una comisión que nos permita evaluar en un periodo de tiempo si las medidas adoptadas son las correctas o no, qué modificaciones se pueden introducir o qué medidas deben quedar anuladas o prorrogadas. En otras palabras, otro valor del acuerdo es que nos permite gobernar los cambios futuros.

La negociación colectiva

La negociación colectiva está actualmente bajo la influencia de 2 problemas esenciales que combinados disminuyen su eficacia: la temporalidad en el empleo, que disminuye la capacidad de organización colectiva y, por lo tanto, la capacidad de movilización en defensa de nuestros derechos; y los vacíos existentes, bien porque hay todavía colectivos de trabajadores y trabajadoras sin convenio de aplicación, o bien porque hay materias sustanciales que no están incorporadas en el contenido de los convenios, provocando con ello una desregulación de derechos.

Los acuerdos pretenden impulsar la negociación colectiva sectorial de forma que, respetando el principio de autonomía de las partes en cada ámbito de negociación, se establezca un nuevo sistema de negociación que contribuya a racionalizar la actual estructura, evitando su atomización en múltiples unidades negociadoras desvinculadas entre sí, estableciendo una adecuada articulación entre ellas, y garantizando la participación de los interlocutores sociales en cada ámbito de negociación.

El acuerdo sobre negociación colectiva nos obliga a revisar en cada sector si la estructura de convenios y su relación es la más adecuada para regular los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Y nos compromete a, en el plazo de seis meses, proponer y acordar medidas que corrijan los problemas actuales.

Acuerdo que, además, trata de potenciar los convenios sectoriales estatales desde el reconocimiento de que los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples. Con ello se establecen también criterios de actuación en distintas materias como contratación, estructura profesional, estructura salarial, jornada, etcétera, hasta un total de catorce materias que deben ser reguladas en los convenios, garantizando con ello la cobertura adecuada de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Por último, alrededor de 800.000 personas se verán beneficiados por la firma de un acuerdo que permitirá resolver los vacíos dejados tras la derogación hace más de un año de sus ordenanzas laborales. Se cubren con el acuerdo las cuatro materias consideradas básicas, estructura profesional, promoción, estructura salarial y régimen disciplinario, buscando al mismo tiempo que en el plazo de cinco años en cada sector afectado, hasta 22 en este momento, nazcan convenios propios que aseguren la regulación de estas y otras materias.