

Contra la precariedad laboral

Fernando Puig-Samper Mulero
Secretario Confederal
de Acción Sindical de CC.OO.

Las organizaciones sindicales debemos intervenir en todo aquello que afecta al empleo y la contratación, a las relaciones laborales y a la protección social. Al fin y al cabo, tres cuestiones esenciales: cómo conseguir un contrato de trabajo y de qué tipo; cómo voy a desarrollar ese trabajo en la empresa y a cambio de qué salario; y cómo conseguir una protección adecuada frente a la pérdida del empleo por una u otra causa. Sabemos, además, que los contenidos de las regulaciones, tanto legales como en convenios colectivos, varían sustancialmente según estemos o no presentes en los ámbitos de decisión. De ahí la importancia de la defensa de nuestra presencia allí donde se adopten decisiones que de una forma u otra nos conciernen a los trabajadores y trabajadoras.

Por eso reclamamos que no haya ninguna reforma legal de los sistemas de contratación o de protección social que no se base en la negociación y el acuerdo previo con las organizaciones sindicales; por eso queremos desarrollar un sistema de negociación colectiva amplio y eficaz en la protección de los derechos laborales en los sectores y en las empresas. En otras palabras, la negociación sobre empleo y contratación emprendida con CEOE y CEPYME; la negociación sobre Seguridad Social que estamos desarrollando con el Gobierno; y el desarrollo de la negociación colectiva, tienen como objetivo mejorar y proteger los derechos de los trabajadores al tiempo que representan una garantía de intervención sindical, sin la cual el objetivo inicial es poco menos que imposible.

Bajo esta premisa hemos venido construyendo instrumentos de intervención colectiva compartidos entre todas las partes. Hemos firmado el tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua y el segundo Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos porque estamos convencidos de que aportan mejoras directas para los trabajadores a través de sistemas regulados que nos hacen ser protagonistas directos a las organizaciones sindicales. A su vez, es una responsabilidad que nos obliga a mejorar nuestra capacidad de intervención a través de la negociación colectiva.

Además de los acuerdos anteriores, ya firmados, nos habíamos propuesto dos negociaciones esenciales: sobre empleo, con la patronal, y sobre Seguridad Social, con el Gobierno. Nuestros objetivos son fáciles de explicar: reducir la precariedad en el empleo, mejorar la seguridad en el trabajo e impulsar una política de igualdad de oportunidades. Hacerlo en un momento de crecimiento económico que nos obliga a plantearnos, también, los sistemas de redistribución de la riqueza que se está generando: a través del empleo y la estabilidad del mismo; la mejora de las rentas salariales; y de las rentas derivadas de los sistemas de protección social.

Lamentablemente, la negociación con la patronal sobre la contratación ha fracasado. Pero se equivocan quienes desde una u otra instancia piensen que esto es lo de menos, que lo único realmente importante es valorar la norma aprobada inmediatamente después por el Gobierno.

Sin duda es importante, y así lo hemos considerado en la organización, pero quiero ir algo más allá de lo que ya se puede leer en el informe y en la resolución aprobadas en el Consejo Confederal del 14 de marzo. La quiebra de la negociación es, por sí misma, tan importante

como la norma. Si no trabajamos para evitarlo, una negociación rota entre las organizaciones sindicales y las empresariales puede significar la exclusión de las organizaciones sindicales de las decisiones adoptadas sobre materias que nos conciernen. E insisto en lo que decía al inicio de este artículo: la pérdida de la capacidad de intervención sindical supone no solo un problema para las organizaciones sindicales sino, sobre todo, un empeoramiento en la regulación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Lo hemos visto con un real decreto-ley aprobado por el Gobierno, que no es útil para reducir la temporalidad, que reforma el tiempo parcial para satisfacer las demandas empresariales y que modifica unilateralmente el contrato indefinido de fomento, eliminando la capacidad de decisión sobre su continuidad y condiciones que hasta ahora teníamos. Se anuncian, además, futuras modificaciones respecto a la negociación colectiva, la previsión social complementaria, el desempleo y la Ley Básica de Empleo, de forma imprecisa en cuanto a los contenidos pero parece que con prisas en los ritmos.

A partir de aquí, caben distintos caminos a elegir. Nosotros hemos elegido el camino que permite asegurar la participación sindical en la adopción de las decisiones, que permite asegurar la defensa y la mejora de los derechos laborales y sociales de los trabajadores. Y esto implica terminar el trabajo de negociación iniciado en Seguridad Social, y hacerlo con acuerdo en la medida que dependa de nuestro interés. Una negociación que permitirá, si de nosotros depende, dar garantías a medio y largo plazo para el equilibrio financiero del sistema, mejorar sus prestaciones y permitir el acceso voluntario a la jubilación anticipada. Una negociación básica para recomponer los marcos de negociación y, por lo tanto, recuperar nuestra capacidad de intervención.

También, porque estamos seguros de que nuestras acciones tienen consecuencias, actuaremos en distintos frentes con el objetivo de modificar las intenciones de quienes pretenden dejar al movimiento sindical fuera de juego. No sólo queremos que llegue la información verbal y escrita sobre nuestras propuestas a todos los centros de trabajo, sino que queremos actuar en cada uno de ellos. La norma del Gobierno no deroga ni el valor ni la vigencia de nuestros objetivos, la necesidad de combatir la precariedad en el empleo. Pues bien, utilicemos las herramientas que nos son propias en la acción sindical en los centros, en la negociación colectiva y en el desarrollo de una campaña organizada contra la contratación irregular, abusiva y fraudulenta de los trabajadores precarios.