

SINDICAL

Información laboral de CC.OO. de Toledo

LA NEGOCIACION COLECTIVA

Introducción

Introducción.- Afrontamos la negociación colectiva para 1.984, en una situación que a la vez de compleja resulta paradójica, si partimos del hecho de que en nuestro país gobierna hace un año un partido de la izquierda.

Nos encontramos ante un escoramiento a la derecha del Gobierno, / que en vez de abordar con criterios progresistas el paro, la re-conversión industrial, la reforma agraria, la mejora de la Seguridad Social... etc, se pliega a las presiones de la derecha política y económica.

La actitud del Ministro Almuní en la interpretación de la Ley de 40 horas, la imposición del 6'5% a los funcionarios extensivo al sector público, además de lesionar el poder adquisitivo y el derecho a la negociación colectiva de estos trabajadores, está sirviendo para que la CEOE sitúe sus propuestas a la baja y hable de una banda entre el 4 y el 6'5%. La prevista modificación del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar la flexibilización de / plantillas y los despidos mas baratos, completar la filosofía de aumentar los beneficios empresariales, mediante la disminución de los salarios reales y el quebranto de la estabilidad en el empleo, para que puedan invertir y reducir el paro.

Esta política, que carece del contrapeso que suponía un aumento de inversiones en el sector público para hacer de éste el principal generador de empleo, está teniendo fuerte contestación entre los trabajadores y de prolongarse producirá un empobrecimiento de la calidad de vida, fruto de la merma del poder adquisitivo de / los trabajadores y aumento del paro (nadie se cree que los beneficios empresariales se dirijan a crear empleo). O lo que es / igual, desencanto y pérdida de confianza de los trabajadores, que ven como un Gobierno de izquierda no resuelve sus problemas.

Política de Solidaridad

Negociación colectiva y política de solidaridad.- CC.OO. tiene como objetivo fundamental el desarrollo de una política de solidaridad que significa esencialmente, poner en primer plano el problema del desempleo (en su triple vertiente de creación de nuevos / puestos de trabajo, defensa de los ya existentes y protección económica y social a los desempleados) relegando a un plano más secundario las reivindicaciones salariales.

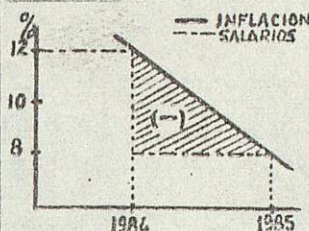
Para desarrollar la política de solidaridad y acometer la solución de los graves problemas económicos y sociales, especialmente la / crisis, el paro, la protección social y la reindustrialización, / es necesario ampliar los ámbitos de negociación en el sentido de que en muchos casos el interlocutor principal no es la patronal / (conocida como concertación social) puede condicionar la plataforma reivindicativa en la negociación colectiva y mas específicamente la negociación de los salarios.

Concertación Social

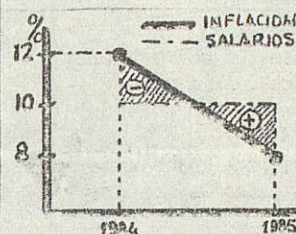
Consideraciones Generales.-

a) **Fracaso de la concertación social.-** Somos conscientes de las / dificultades para concluir acuerdos globales por el alejamiento de la política socio-económica del Gobierno y de la patronal CEOE de nuestra política de solidaridad. A pesar de las declaraciones en contrario, el gobierno no se ha demostrado dispuesto a negociar las cuestiones de fondo y de hecho ha dado por cerradas las negociaciones, pasando los temas al Consejo de Ministros.

En esta situación CC.OO. tendrá que decidir previsiblemente su posición negociadora en torno a un Acuerdo Interconfederal, profundamente marcado por las indicaciones del Gobierno de subidas salariales en torno al 6'5% para 1.984, por las posiciones de CEOE / que pide una banda entre el 4 y el 6'5% y la UGT que ha marcado su reivindicación salarial de salida en el 8%.



1R Criterio: revisión 8%. La pérdida de capacidad adquisitiva está señalada por el área del triángulo sombreado, que representa la diferencia salarios/inflación a lo largo del año.



2R Criterio: revisión 10%. La capacidad adquisitiva se mantiene. La pérdida en la primera parte del año, triángulo -- sombreado (-), se compensa con el aumento en la segunda parte del año, triángulo (+).

Nos quieren marginar

b) **Intentos de marginar a CC.OO.-** Es obvio que CC.OO. es y será un interlocutor incómodo, y esa es la razón constante para intentar marginarnos. Hemos de pensar que, progresivamente se vá a desarrollar una presión sobre CC.OO. para o bien someternos a la / política que pretenden imponer, o bien presentarnos como radicalizados.

Si nó se llega a un Acuerdo Interconfederal, o si CC.OO. no participa en él, se pueden multiplicar los intentos de marginarnos de los convenios colectivos. Impedir estos intentos, procurando la firma de los convenios, exigirnos en la información y / participación de los trabajadores.

Unidad Sindical

c) **La participación de los trabajadores y la unidad de acción de los sindicatos.-** La falta de unidad de acción de los sindicatos / es un factor que objetivamente debilita a los trabajadores en la negociación y dificulta su participación. Resulta evidente el / riesgo de que la división sindical se agudice, dada la contradicción en que se mueve UGT y a la vez justificar su postura ante / los trabajadores presentando a CC.OO. como radicalizada y acosando al Gobierno de la izquierda.

De todas formas, el que no exista coincidencia entre CC.OO. y / UGT a nivel confederal, aún siendo un factor determinante, no tiene porque suponer que coincidamos con UGT en la negociación concreta de los convenios colectivos, sobre todo si tenemos en cuenta que previsiblemente la actitud de la patronal va a ser beligerante en lo referente a crecimientos salariales y en cuanto a empeorar las condiciones de trabajo.

CC.OO. tenemos que esforzarnos por mantener en las mesas de negociación el mayor grado de unidad posible con U.G.T., cuidando que ante los trabajadores aparezcan fundamentalmente nuestras diferencias con la patronal. En cualquier caso, garantizar la mayor participación posible de los trabajadores y favorecer la unidad de / acción con UGT, hace necesario llegar con la información a la mayoría de los trabajadores.

OBJETIVOS DE CC.OO.

d) Objetivos de CC.OO. en la negociación colectiva.-

1º Conseguir acuerdos y convenios positivos para los trabajadores, frenando el previsible ataque de la patronal contra el poder adquisitivo de los salarios y los derechos de los trabajadores.

Los tres ejes sobre los que deben girar los planteamientos de / CC.OO. en la negociación colectiva son:

- Creación y defensa del empleo.
- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.
- Mejora de las condiciones de trabajo.

2º Mantener el espacio de negociación, procurando no quedar descolgados de la firma de los convenios, no sin antes haber promovido el debate entre los trabajadores.

3º La mayor participación de los trabajadores, tanto en el proceso de negociación, como a la hora de decidir su firma, así como/ en las movilizaciones que sean necesarias.

4º El fortalecimiento de CC.OO., popularizando nuestras alternativas y reclamando la negociación para la solución de los problemas.

5º El mantenimiento de la unidad de acción con UGT

Plataforma base para la negociación colectiva de 1.984

Vigencia.- Como criterio general un año.

Medidas de empleo y reparto del trabajo:

a) Consolidación de las 40 horas de jornada semanal, con compensación horaria para 1.984 del exceso de horas realizadas por la aplicación de la ley de 40 horas desde el 1º de Agosto-83.

b) Descanso de bocadillo, como jornada efectiva de trabajo.

c) Vacaciones de 26 días laborables.

d) Clausula de mantenimiento del empleo y de compromiso de restitución de cualquier baja por una nueva contratación.

e) Estabilidad en el empleo y contratos temporales:

1º A los trabajadores contratados temporalmente les serán de aplicación las condiciones recogidas en convenio colectivo y las disposiciones legales aplicables a los que poseen caracter indefinido.

2º No se podrá hacer uso de la contratación temporal para sustituir a un trabajador fijo, cualquiera que haya sido la causa de la vacante.

3º El comité de empresa o delegados de personal recibirán copia de este tipo de contratos, en los que se especifica el puesto de trabajo y la duración.

SALARIOS

Salarios

a) Incrementos salariales del 10% en todos los conceptos económicos.

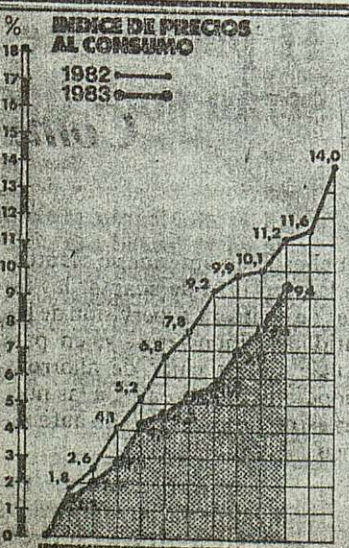
b) Revisión salarial tipo A.I.-83 en función de la desviación / del I.P.C.

Derechos sindicales

a) Ampliación de los derechos sindicales de comites y delegados de personal en materia de información, control e intervención en materia de empleo, organización del trabajo, salud laboral.. etc

b) Acumulación de horas sindicales.

c) Tablón de anuncios para fines sindicales.



El índice de precios al consumo aumentó en octubre un 1,3%

Madrid

El índice general de precios al consumo (IPC) experimentó en el pasado mes de octubre un aumento del 1,3%, según datos provisionales facilitados ayer por el Instituto Nacional de Estadística. El índice acumulado en los 10 primeros meses del año se eleva al 9,4%. La inflación prevista por el Gobierno para el conjunto del año es un 12%. La variación del índice general en los últimos 12 meses, es decir, desde octubre de 1982 a octubre de 1983, ha sido del 12,2%.

Ante los nuevos convenios

Lo primero que los trabajadores se plantean ante la revisión de sus convenios es el tema salarial. De ahí que quisiera abordar algunas ideas sobre la política salarial ante la próxima negociación colectiva.

Un apretado resumen de la evolución de los temas salarios-inflación-inversión-empleo en los últimos años nos demuestra: una reducción continuada del poder adquisitivo de los salarios, un mantenimiento, a pesar de dicha reducción, de los niveles de inflación, con la excepción del año en curso; un crecimiento de las ganancias empresariales, al tiempo que se reduce la formación bruta de capitales, la inversión. Y, como fondo, una sistemática destrucción de puestos de trabajo: 1.500.000 en los últimos seis años.

Estos hechos, todos ellos perfectamente constatados y constatables, no precisan comentarios. Lo que sí demuestran es que las reducciones salariales no generan necesariamente inversión, ni empleo, ni son el factor fundamental que reduce la inflación.

La crisis económica supuso una redefinición de la estrategia sindical, poniendo en primer plano la creación de empleo, al tiempo que el objetivo en política salarial se situó en el "mantenimiento del poder adquisitivo".

Los hechos han demostrado que este objetivo no se ha conseguido en los últimos años. A causa, unas veces, de la división sindical y de la propia correlación de fuerzas y otras al aceptar los sindicatos conscientemente reducir los salarios a cambio de contrapartidas de empleo y mejora en la protección de los parados..., aunque posteriormente ni los poderes públicos ni la patronal hayan cumplido sus compromisos, sobre todo en lo que se refiere a la creación de empleo.

Con el propósito de mantener la capacidad de compra de los salarios, se ha producido, a partir de los pactos de la Moncloa, un debate entre los sindicatos mayoritarios sobre cuál debería ser el punto de referencia para la negociación salarial: CC. OO. siempre ha defendido la inflación del año anterior, mientras que la UGT se ha inclinado por la inflación prevista, con cláusulas de revisión, por si la inflación se disparaba de las previsiones de partida.

Este debate, que durante varios años se ha mantenido larvado, a causa fundamentalmente de que la inflación pasada y la realmente prevista, en estos años, ha tenido una evolución muy

similar, parte de dos fórmulas diferentes para conseguir mantener el poder adquisitivo de los salarios. Mientras para CC. OO. reivindicar la inflación pasada significa resarcirse de la pérdida sufrida por los salarios en el año anterior, la UGT entiende que la elevación de los salarios debe guardar relación con la pérdida que éstos van a sufrir en el año en curso. A mi entender, la postura de CC. OO. aprobada en sus dos Congresos permite con mayor precisión, lógica y aritméticamente, defender el poder adquisitivo.

Este debate vuelve hoy a la actualidad cuando el Gobierno se propone reducir en cuatro puntos la inflación en el año 84.

¿Qué incremento salarial permite mantener el poder adquisitivo? ¿El 8, el 10, el 12 por 100?

No es necesario demostrar que el 6,5 por 100 propuesto por el Gobierno supone una reducción salarial.

El 8 por 100, la inflación prevista, tampoco permite mantener el poder de compra que tenían los salarios en el 83. Y ello porque el valor real de los productos en el transcurso del año 84 no es el 8 por 100 final, sino el que resulta de obtener la media entre el 12 por 100 inicial y el 8 por 100 previsto. En otras palabras, la inflación interanual real entre 31 de diciembre del 83 y 31 de diciembre del 84, es decir, el 10 por 100.

De ahí que el incremento salarial a reivindicar si partimos de la inflación prevista no pueda ser el 8 por 100, ya que ello conllevaría la pérdida inicial de dos puntos del poder adquisitivo.

Está claro que si el criterio que se adoptara para la revisión salarial de los próximos convenios fuera la inflación pasada, la cifra a reivindicar sería el 12 por 100.

Por todo ello, no puede tildarse de demagógica, ni de oposición al Gobierno socialista, el que la Comisión Ejecutiva de CC. OO. haya propuesto un incremento del 10 por 100 para la negociación de los próximos convenios. Significa, a mi entender, aceptar, para facilitar la unidad de acción con la UGT, el criterio de negociar sobre inflación prevista, en un año en que se prevé una reducción de la misma de un tercio.

El que hoy reivindicamos el 10 por 100 de incremento salarial para los próximos convenios no es una política salarial nueva, sino la alternativa concreta que mantiene el poder adquisitivo de los salarios, que por otra parte el PSOE ofreció en su programa electoral.

Paco Mata