



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 94

EL PACTO SOCIAL

¿ PARA QUÉ ESTE
PACTO SOCIAL?

NOVIEMBRE 2004

BOLETÍN

INFORMATIVO

A MODO DE INDICE

Este Boletín sobre el Pacto Social que tenéis en vuestras manos, está dividido en cuatro bloques.

El primer lugar (PÁG. 5), se aborda el texto suscrito el 8 de julio de 2004 denominado “Competitividad, Empleo estable y Cohesión Social” Declaración para el Diálogo Social 2004, analizando de lo que se habla, sobre lo que se pacta, los objetivos que persiguen los firmantes, así como el contexto social y laboral en el que se produce este nuevo Pacto Social, y el para qué del mismo, como el que hacer desde CGT.

En segundo lugar (PÁG. 10), insertamos un análisis muy exhaustivo sobre las distintas Reformas Laborales y la evolución legislativa producida en el mundo del “trabajo asalariado”, en el mundo de las relaciones salariales y que regula el conflicto existente entre trabajadores/as y empresarios/as.

En tercer lugar (PÁG. 17), se anexa el Informe - Resumen de la reunión de CGT con el Secretario de Empleo, que en su día se publico.

Y por último, se inserta el texto integro de la “Declaración para el Diálogo Social 2004”.

¿DE QUÉ HABLAMOS?: LA DECLARACION PARA EL DIALOGO SOCIAL 2004: “Competitividad, Empleo estable y Cohesión Social”

El 8 de julio de 2004 las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT y las empresariales CEOE y CEPYME firman con el Presidente del Gobierno una Declaración en la que las partes se comprometen a fortalecer el diálogo social y a trabajar para llegar a acuerdos que favorezcan “la competitividad, el empleo estable y la cohesión social”.

En la Declaración para el Diálogo Social 2004, **la retórica es idéntica a la empleada en todos y cada uno de los Pactos Sociales que se han llevado en este país, desde el primer gran pacto del 77 (Pactos de la Moncloa):** necesidad de modernizar la economía española, -insertarla en Europa-, hasta llegar a los momentos actuales donde lo que el capital necesita es mantenerse en los países de primer orden en la economía globalizada.

Desde los *Pactos de la Moncloa*, hasta estos momentos - Pacto para toda la legislatura de un gobierno PSOE-, a los y las trabajadores/as se le exige la completa adaptación a las condiciones cambiantes de una economía cada vez más globaliza y competitiva, donde la tesis de la **reducción del coste salarial generalizado**, se convierte en la Biblia de sindicatos, empresarios y gobiernos, vinculada al éxito en la relación competitiva con otras economías.

El modelo democrático de relaciones laborales fue establecido en la segunda mitad de los años 70, siendo “*Los Pactos de la Moncloa*” suscritos por todas las fuerzas políticas (UCD, PSOE, PCE, CiU, etc.) y los Sindicatos CC.OO, UGT, USO, quienes determinan la estrategia que a partir de esos momentos pasaría a constituir el modelo de relaciones laborales: *la concertación social o pacto social*.

Los Pactos de la Moncloa, no sólo impusieron moderación salarial, sino que marcaron al conjunto de las clases asalariadas la subordinación de sus políticas de rentas a la productividad del trabajo. Además se sientan las bases de un modelo de relaciones laborales dinámico y funcional para el capitalismo. La flexibilidad laboral como norma de gestión de la mano de obra y la recuperación del beneficio empresarial como condición del desarrollo económico.

Esta forma de entender la *negociación, concertación/pacto*, subordina la acción sindical y determina las estrategias sociolaborales. Desde las concepciones sindicales, las garantías de los/as trabajadores/as sólo pueden mantenerse en la medida en que no sean incompatibles con la condición de quien las hace posibles, la viabilidad eco-

nómica de la empresa, de los negocios y del beneficio.

Los fines de este Pacto, son fines económicos y monetarios, y los objetivos que enuncian son:

- “Avanzar en un modelo productivo que permita mejorar la productividad del trabajo y crear más riqueza”.
- “Aumentar el volumen de empleo mediante la inversión productiva”
- “Reducir la temporalidad, reducir la siniestralidad laboral, avanzar en la igualdad de trato en el mercado laboral y en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Contar con una inmigración laboral regulada y con derechos. Potenciar las instituciones laborales, la Inspección de Trabajo, los Servicios Públicos de Empleo, la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, el Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo”.
- “Mejorar los sistemas de protección social sobre la base de la universalización de derechos, la mejora de las prestaciones y la garantía y suficiencia del sistema público”.

DE QUE SE HABLA y sobre qué se PACTA

1. Volumen De Empleo: el que consideran necesario en el actual momento de la economía globalizada y del **tipo de empleo**. De las *estrategias de empleo* (en línea coordinada con las políticas surgidas en la UE, fundamentalmente en la cumbre de Lisboa), a través de dos parámetros directores:

- a) Las políticas sociales y laborales tendentes al aumento del empleo y la participación en el mercado de trabajo de jóvenes, personas mayores, discapacitados/as.
- a) Integración laboral de las mujeres, procurando conciliar la vida familiar y laboral.

En la primera fase, todas las partes están de acuerdo con que se mantenga para el año 2005 el Programa de fomento del empleo, surgido de la Reforma de 1997 y prorrogado sucesivamente. Se mantiene por tanto los criterios y cuantías para las bonificaciones a la contratación indefinida del 2004. Este programa, como en anteriores ocasiones, se incorpora a los Presupuestos Generales del Estado.

En una segunda fase, la cual conlleva una negociación continuada y sostenida en el tiempo, el empleo se aborda desde los siguientes objetivos:

- **Volumen de empleo:** inversión productiva; incrementar la participación laboral de las mujeres.
- **Calidad del empleo:** reducir temporalidad; regulación

contratas; encadenamiento de contratos temporales; políticas de fomento del empleo indefinido.

- **Protección desempleo:** extender derecho; clarificar fuentes de financiación.

2. Inmigración. La inmigración contemplada casi exclusivamente como “oportunidad económica”, es decir, como funcional para los mercados laborales y sustentadores de los estados asistenciales. Este diálogo ha dado sus frutos y así el 27 de octubre de 2004, se ha pactado el nuevo Reglamento de la LOEX, donde la Disposición Transitoria Tercera, contempla un proceso de “regularización extraordinaria” para el más de un millón de trabajadores/as “sin papeles”.

El 27 de octubre de 2004, se cierra el “**pacto de estado**” sobre la inmigración (el PP se queda “fuera”) y se consensua el Proyecto de Reglamento de la LOEX sobre los siguientes parámetros:

- Regulación de los flujos migratorios en consonancia con el mercado laboral, revisándose los sistemas actuales.
- Perseguir las situaciones de empleo irregular y emerger situaciones “impresentables” para la economía desde el punto de vista que en ciertos sectores (campo, construcción, servicios) hay empresas que compiten “deslealmente”. Arbitrar sistemas específicos de denuncia vinculados a la gestión de permisos (arraigo laboral).
- Participación sindical en la regulación de los flujos, en los procedimientos y en el control de la contratación.

El Reglamento consensuado, no da respuestas al millón de personas “irregulares” en su triple dimensión: laboral (derechos laborales), social (derechos sociales) y cultural (respeto por formas de vida propia, especificidades, convivencia, etc.). El Reglamento sí da respuestas a los actuales mercados de trabajo y además articula los procedimientos de aplicación para los sectores específicos de construcción, servicios y campo.

La Ley de Extranjería es el problema y el Reglamento es la expresión práctica, empírica, de cómo instrumentar y gestionar el problema. Por eso, políticos de cualquier signo identitario, los sindicatos y el mundo empresarial, hablan del “problema de la inmigración” y buscan el “pacto de estado”.

El PSOE, y quienes han suscrito este “pacto de estado”, CC.OO, UGT y Empresarios, no sólo carecen de valentía política al abordar un Reglamento que por sí mismo no resuelve (ni es su intención política) la situación de más de un millón de personas “administrativamente inexistentes” (sin papeles), sino que en su ideario y en su práctica apalanca, acepta y legisla, el papel que la Unión Europea ha designado al Estado español, el ser el gen-

darme de las fronteras sur y este o país de choque y freno a los cientos de miles de personas obligadas a migrar por los países “ricos” expoliadores de sus recursos y causantes de su “no desarrollo”, su hambre y quienes han creado y crean en sus países las condiciones para la no posibilidad de una vida digna.

3. Relacionado con el mercado de trabajo, se discute de la **Formación-Cualificación:** adecuar los sistemas formativos a las demandas de los mercados de producción y trabajo y se impulsa las **políticas activas de empleo** –empleabilidad, solidaridad activa (*I*)–: reforma de los sistemas de protección de desempleo; papel de los SSPP de Empleo, competencias de las CCAA, etc.

Formación Profesional, se ha acordado potenciar la F.P. (regulación e inversión económica). Con los siguientes criterios:

- Avanzar en el desarrollo de un sistema integrado. Formación permanente; reconocimiento y validación de cualificaciones; revisión de los sistemas de continua y ocupacional. Se ha empezado a discutir un nuevo sistema de Formación Continua, para que empiece a funcionar en 2006.
- Se establecerá el calendario para ver el resto de cuestiones. La negociación de todos los temas se prolongará en 2005.

4. Políticas Industriales: revisión de los modelos productivistas industriales, ante los compromisos medioambientales fijados en el Protocolo de Kyoto y las consecuencias sociales, laborales y productivas a medio y largo plazo que estos compromisos conllevan.

Políticas Industriales: Se discute sobre tres ejes:

- Incremento de la inversión productiva: $I+D+i$; TIC.
- Desarrollo de políticas sectoriales activas.
- Participación confederal y sectorial.

5. Estado Asistencial: con especial relevancia en lo referente a **Pensiones.** Desarrollo de algunos capítulos de la reforma del Pacto de Toledo 2003. Fondos Privados de Pensiones: potenciación y extensión. Adaptación de la protección social a las nuevas realidades (la famosa creación del cuarto pilar del Estado Asistencial, la Ley de cuidados y de dependencia).

Desarrollan el Acuerdo alcanzado en el Pacto de Toledo en el 2002, siendo sus objetivos en el capítulo de **planes privados de pensiones (de empleo)** que todos aquellos que se formalizaron antes de 2002 y que no hubieran negociado una nueva composición de la representación en las comisiones de control durante el periodo transitorio fijado en su momento, que finaliza el 31 de diciembre 2004, puedan mantener la mayoría absoluta por parte de

los trabajadores, según lo establecido en la regulación por la que fueron suscritos.

En el tema de **Revalorización pensiones**, están de acuerdo con la propuesta de incremento general para las pensiones en 2005: 2%+desviación IPC. Mínimas con cónyuge a cargo 6,5%. Mínimas sin cónyuge y viudedad 5%.

Pensiones:

Se han constituido 4 grupos de trabajo para analizar la evolución del Sistema de Pensiones; integración de regímenes; sistemas complementarios de pensiones; Incapacidad Temporal; atención a la dependencia y apoyo a las familias.

La negociación se prolongará hasta el primer semestre de 2005. Sus objetivos:

- Mejora y sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones; convergencia de regímenes especiales; garantizar Fondo de Reserva y su gestión adecuada.
- Nuevo sistema de atención a personas dependientes: derecho subjetivo universal; regulación estatal; financiación pública; gestión descentralizada.
- Mejorar prestaciones familiares.

6. Reformas Laborales y reforma del Mercado de Trabajo. Para realizar un diagnóstico sobre la situación del mercado de trabajo se ha creado una Comisión de Expertos, la cual expondrá sus conclusiones a los distintos actores (gobierno, sindicatos y patronal) y éstos decidirán que es lo que quieren hacer.

Por parte del gobierno se pretende una reforma dialogada con base en los diagnósticos de la mesa de expertos, no se fija plazo y los resultados serán por cada tema parcial. **Si no hay acuerdo**, se intervendrá en la realidad mediante la regulación gubernamental.

Las reformas que plantearía el gobierno (por medio de legislación) girarían en torno a:

- a) el contrato de fomento de empleo y la reducción de cotizaciones, aunque no de las contingencias comunes de la Seguridad Social (como elementos de contrapartida empresariales).
- b) restricciones al fraude en la contratación; ajustando y reduciendo el ámbito de actuación de los contratos temporales por obra y servicio y de contrato eventual por las circunstancias de la producción
- c) ETT's, regulando estabilidad en la plantilla de las ETT's aunque presten sus servicios a empresas usuarias, reduciendo el sobre coste en la cotización social.

Aclarar materias no resueltas en torno a las causas de despido (técnicas, organizativas, productivas, competitividad,) y que los tribunales vienen determinando como despidos improcedentes.

7. Otros aspectos:

➤ Revisión del papel de algunas **instituciones laborales** (Inspección de Trabajo, Comisión Nacional de la Salud, Comisión Nacional de Convenios, etc.):

➤ Revisión de los **modelos de participación de los trabajadores a través de sus representantes** tal como fue definido en la agenda social europea en los supuestos de reestructuración de las empresas y en lo concerniente a la negociación colectiva y la productividad.

➤ Reforzamiento del papel de los denominados “agentes sociales” –empresarios y sindicatos–, en cuanto cumplen una función social de interés público. Reforzamiento institucional de los mismos.

➤ **Siniestralidad:** adecuar los niveles de salud y prevención en el Estado español, en sintonía con la UE.

El Plan de Formación se ha puesto en marcha y se están discutiendo el Reglamento sobre servicios de prevención y actividades peligrosas, y el RD. sobre vigilancia y control de la salud. Deberán estar finalizados en noviembre. Con respecto a las Mutuas: se está trabajando en un RD para segregar el servicio de prevención de su actividad con cargo a cuotas, y avanzar en la codecisión en la elección de Mutua en las empresas.

Los objetivos marcados:

- Mejorar la representación sectorial y territorial de los trabajadores.
- Revisar normativa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Desarrollo del Plan Nacional de Formación.
- Impulsar la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.
- Reforma del Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo y creación de una Agencia.
- Reforma y participación en las Mutuas.
- Ganar derechos de información y representación medioambiental.
- Trabajar para que la Fiscalía introduzca una visión adecuada en salud laboral y en medioambiente en sus actividades anuales.

➤ **Negociación Colectiva:** profundizar en la racionalización de la misma, en base a los contenidos, ámbitos y necesidades productivas.

Negociación Colectiva y Jubilación Forzosa: Se pretende recuperar la capacidad de la Negociación Colectiva para pactar la edad de jubilación.

Criterios sindicales que se manejan en este tema: a partir de 65 años; cuando el trabajador tenga cotizaciones suficientes.

Criterios empresariales (CEOE): quiere que se puedan pactar jubilaciones con edades inferiores a 65 años y que una de las causas sea la "viabilidad de la empresa".

Criterios del gobierno: equipara acuerdo colectivo con pacto individual. De llegarse a algún pacto en este terreno, se requiere aprobar un Proyecto de Ley.

➤ Adecuar el **Salario Mínimo Interprofesional** a lo establecido en la Carta Social Europea (60% del salario medio).

Se está discutiendo los incrementos anuales del **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, para llegar al objetivo PSOE de alcanzar los 600 euros en 2008 (5,2% anual). Así mismo se prevé establecer por ley su revalorización anual según IPC real y otros criterios a tener en cuenta (productividad, peso rentas del trabajo en renta nacional...). En Diciembre (máximo) quieren tener resultados, para su posterior aprobación con la Ley de Presupuestos. Las nuevas cuantías entrarán en vigor el 1-1-2005.

EN QUE CONTEXTO Y PARA QUÉ ESTE PACTO SOCIAL continuo

La Declaración para el Diálogo Social 2004, firmada por PSOE, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, el 8 de julio de 2004, **se fundamenta en una concepción de la sociedad**, donde el comercio, el intercambio y la producción de bienes, -bajo la forma de economía de mercado o capitalista-, se constituye como el único principio de organización social.

En consecuencia con lo que enuncia, todo lo que fomenta el comercio y la producción de bienes y servicios -ahora más global-, es **sinónimo de progreso y desarrollo de la sociedad (2)**.

La condición para el desarrollo social y la protección del bienestar de las personas (empleo, sanidad, vivienda, medio ambiente -territorio-, etc.), es **la realización óptima de los negocios**, o expresado de forma sencilla, que la tasa de beneficio del capital, sea suficientemente rentable en esta economía mundo. Cualquier elemento regulador que no sea el mercado "libre y autónomo", no sólo supone distorsionar la buena marcha de la economía, sino que pondría en peligro el empleo, las formas de vida cohesionadas, y la protección de las necesidades sociales.

En el **contexto actual** donde las empresas capitalistas diseñan nuevas formas de organización de la producción y distribución (descentralización productiva, flexibilidad laboral, innovación tecnológica que sustituye mano de

obra, emergencia de mercados de trabajo precarizados y de bajo coste, etc.), y nuevas perspectivas: extensión de la economía capitalista a cualquier parte del planeta, reordenación mundial de las reglas de juego para capitales y personas, nueva división internacional del trabajo, internacionalización del capital y la recolocación del mismo en todos los continentes, etc.), la retórica mantenida por los firmantes, es el sustento de la ideología tramposa y criminal del capitalismo, la cual sostiene y aplica con mano de hierro que sólo la regulación autónoma del mercado asegura la estabilidad social.

La productividad y la modernización son su sello de garantía y así lo presentan todos los sujetos que intervienen en "la Declaración para el Diálogo Social 2004, de 8 de julio, (...)" *Los aumentos de productividad y de ahorro no son, sin embargo, garantía suficiente para conseguir, en un horizonte a medio plazo, un modelo de crecimiento económico estable y sostenible. Es preciso, adicionalmente, adoptar políticas capaces de dar respuestas a los retos que...plantean la globalización de la economía* .

Como el objetivo central pasa a ser la competitividad, se nos vende como necesario e inevitable que la producción de bienes y servicios y su distribución, tienen que adaptarse a las condiciones del mercado:

1. **Desregulación** de los mercados de bienes y servicios y desregulación de los mercados de trabajo.
2. **La movilidad y la empleabilidad de la fuerza de trabajo**, durante todo el proceso productivo y de distribución. Esto se logra con la innovación tecnológica, educación y formación, inversiones públicas en infraestructuras (modelos rápidos y a bajo coste de las mercancías), inversiones en I +D + i.
3. **Reforma de los mecanismos de entrada (contrataciones no causales, temporalidad) y aumento de la tasa de actividad** por medio de mecanismo flexibles de empleo: jornadas de trabajo -tiempo parcial, conciliación vida familiar y laboral, etc.-, nuevas formas de trabajo -tele trabajo-, flexibilizar y abaratar los costes de cierta mano de obra -personas discapacitadas, jóvenes, permanencia en los mercados de trabajo de personas mayores, etc.- La inmigración laboral como elemento necesario para la economía.
4. **Reforma de los mecanismos de salida** (despido libre, abaratamiento, cualquier causa, a excepción de lesión grave de derechos fundamentales).

¿QUÉ HACER?

Frenar las reestructuraciones de los mercados de trabajo por cualesquiera que sean las vías que el capitalismo utiliza (Expedientes de Regulación de Empleo, despi-

dos individuales, externalizaciones, deslocalizaciones, etc.), **requiere de una voluntad sindical y política capaz de enfrentarse a la lógica del mercado capitalista** o dicho de otra manera, que las relaciones sociales que conforman y en las cuales se sustentan las relaciones salariales, tienen que ser bastantes diferentes.

La estrategia sindical tiene que ser capaz, no sólo de mostrar la gravedad de unas políticas que en nombre de la competitividad y el libre mercado destruyen cualquier relación social basada en el respeto por la democracia y los derechos colectivos –de todos y todas- y la libertad, sino que además, tiene que **actuar, desplegando fuerza suficiente como para interrumpir esta barbarie.**

Hoy se nos hace necesario **dar respuesta a esta nueva ofensiva del capitalismo globalizado.** Respuesta que cada vez en mayor medida **debe ser internacional y solidaria ya que el estatuto protector del trabajo tiene que ser para todos y todas.**

Desde CGT tenemos que ser muy claros: queremos trabajos para todos y todas y en todos los sitios. Queremos y peleamos porque las condiciones de ese trabajo se desarrollen de forma equivalente (jornadas, salarios, derechos sindicales, derechos políticos, derechos sociales, etc.) y se respete la **protección del trabajo de forma internacional.**

Algunos de nuestros criterios por donde situar el trabajo y la coordinación de la CGT:

- Contra las políticas de consenso, pacto social, oposición radical a los Eres, los despidos “no traumáticos”, las bajas incentivadas, las deslocalizaciones, la temporalidad, la discriminación laboral y social.
- Carta Universal de Derechos Sociales.
- Intensificar la colaboración con sindicatos internacionales.
- Intensificar la colaboración con colectivos de países que se oponen al liberalismo económico y político.
- Crear grupos de trabajo en torno a nuestras secciones sindicales en empresas multinacionales.
- Fomentar el conocimiento y la colaboración entre los y las trabajadores/as.
- Concienciar a la sociedad a través de campañas, donde seamos capaces de mostrar los efectos que para la sociedad tienen estos fenómenos.
- Mantener abierta una campaña de información e intervención permanente contra los despidos masivos, EREs, externalizaciones, subcontratación, eventualidad.

DE LA AUTONOMÍA OBRERA A LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES

Este texto – página 10 a 16– fue publicado en el Rojo y Negro (Materiales de Reflexión N° 16) del mes de septiembre del año en curso.

INTRODUCCIÓN

El presente texto tiene como finalidad analizar la evolución legislativa producida en el mundo del “trabajo asalariado”, en el mundo de las relaciones salariales y que regula el conflicto existente entre trabajadores/as y empresarios/as.

Pese a la mitología existente, que acompaña dicha conceptualización, puramente contingente, histórica y en función de la relación de fuerzas existente en cada momento, la constitución y regulación de unas normas para dicha relación y el conflicto que genera, no cabe duda que constituye el derecho laboral (3) como un derecho *mestizo*, pues si bien pretende proteger a la parte más débil de la relación, y en consecuencia es un derecho *tuitivo*, en cambio, no se puede olvidar que también protege los *derechos* del empresario, proscribire las huelgas políticas, permite la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la movilidad geográfica así como las demás manifestaciones del “*ius variandi*” empresarial, permite vigilar y controlar las actividades del trabajador en la empresa, permite romper los compromisos adquiridos convencionalmente (4) ante situaciones del mercado, permitir el prestamismo laboral mediante las ETT's que convierten a los trabajadores en pura mercancía, o los fenómenos denominados de descentralización, deslocalización y externalización empresariales, por citar algunos.

No obstante, el presente texto, pese a las limitaciones propias de la brevedad requerida al mismo, pretende no ser un mero recorrido por las modificaciones legislativas producidas sino analizar el contexto en que se producen, las causas y consecuencias de las mismas y el fundamento sociopolítico que las sustenta.

Así, hemos de tener en cuenta diferentes hechos que muestran lo que estaba ocurriendo social y políticamente en esas mismas fechas. El capitalismo no tiene su anclaje exclusivo en la fábrica sino que se reproduce como una relación que permea la totalidad de la estructura económico – social, así, el proceso de reestructuración del capital se puede leer en un proceso de desestructuración de la clase obrera (5).

Se trata de un ataque desarrollado de forma concéntrica, que se inicia en los sectores más periféricos y culmina en los sectores centrales de la economía. A medida que progresa este ataque concéntrico se irá produciendo tanto el debilitamiento político organizativo de la clase obrera como el desarrollo de profundas divisiones en su interior.

PACTOS SOCIALES Y CONSTRUCCIÓN DEL CONSENSO DEMOCRÁTICO

En Noviembre de 1975 se produce la muerte de Franco y se nombra a Juan Carlos I como Rey de España. Podemos definir este período de los años 1977-1979 como los años en los que se construye el *consenso democrático*.

En Abril de 1977 se produce la legalización del Partido Comunista de España (PCE) con la asunción por parte de éste de determinados aspectos, y se legisla la Ley de Asociación Sindical que legalizaba los sindicatos libres.

Es en este período en el cual pierde la vigencia la Ley de Relaciones Laborales, que tan sólo dura unos meses. La intervención legislativa del gobierno estaba clara, al aprobar el decreto ley de medidas económicas y suspender el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales. Debemos citar, por la gran importancia que tiene, que en su artículo 35 se regulaba respecto de los despidos sin causa la consecuencia de la readmisión. Esto conlleva que ante despidos sin causa queda en manos del trabajador el poder reanudar la relación laboral, lo que impide la libre resolución del contrato de trabajo para la gerencia empresarial sin causa alguna y la posible resolución mediante el despido del conflicto laboral.

Las Comisiones Obreras que hasta entonces habían sido el referente del movimiento obrero se institucionalizan como sindicato, con influencia comunista y una importante presencia del PCE, pero también de otras organizaciones como la ORT. Esto redimensiona su actuar como movimiento autónomo. En Octubre de 1977 se dicta la Ley de Amnistía General Política. En es mismo período se producen los Pactos de la Moncloa, firmados el día 25 y aprobados parlamentariamente el día 27. En estos Pactos se produce una especie de *compromiso histórico* con el objetivo básico de reducir la inflación, y lograr este objetivo mediante la moderación salarial. Además se llegaron a diferentes acuerdos de carácter estructural dirigidos a preparar la intervención sobre sectores que se consideraban menos competitivos y que eran referentes en cuanto a la potencia política como movimiento obrero, así el sector textil, naval, siderúrgico y el metalúrgico.

También quedó establecido con carácter general el paradigma de racionalizar los presupuesto generales y reducir el gasto público, lo que algunos analistas definen como establecer la política redistributiva del estado, pero en este caso, con un sentido inverso, de los trabajadores y trabajadoras a los sectores empresariales, vía inversiones y subvenciones en sectores estratégicos, así como eliminando los obstáculos existentes para la reproducción del capital.

En Diciembre de 1978 se aprueba la Constitución española. Pese a que se establece entre los derechos y deberes el derecho al trabajo, para ese momento la no inclusión como derecho fundamental es una solución transaccionada y la constitucionalización de la economía de mercado

vía artículo 38 de la Constitución española, una más de las soluciones de consenso realizadas en dicho texto, y que suponía haber asumido la reforma frente a la ruptura con lo que se heredaba como situación la creada tras el alzamiento fascista y los 40 años de dictadura franquista. Hemos de interpretar en el mismo sentido la resolución de las cuestiones de los derechos económicos y sociales, los derechos territoriales y el derecho de autodeterminación de los pueblos, una de las cuestiones más conflictivas, conjuntamente con la fijación como garante de la misma a las Fuerzas Armadas.

En 1979 se aprueba el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) y en Enero de 1980 se suscribe el Acuerdo Marco Interconfederal (que inicialmente suscribieron CEOE y UGT y más tarde se adhirió USO). Debemos comentar que el ABI contenía fundamentalmente acuerdos políticos que más tarde serían plasmados en el nuevo Estatuto de los Trabajadores, y entre otras cuestiones se trasladaba el peso de la negociación colectiva de los comités de empresa hacia las secciones sindicales.

Tanto el AMI como el Estatuto participaban del compromiso social de reducción salarial bajo el argumento de intervenir reduciendo el paro y la crisis económica, compromiso que cerraba un ciclo de *asalto* por parte del movimiento obrero a las tasas de ganancia del capital que se venían reduciendo, e igualmente se venían estableciendo las reglas de juego que posteriormente llevarían a la situación actual.

Finalmente se aprobó la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores (basado en la propuesta realizada por la UCD). Pese a que terminológicamente se hizo una concesión a la propuestas obreras que entendía era más garantista fijar un estatuto del trabajador que cualquier otra norma con otra definición (6), pero pese a la nomenclatura utilizada la apertura de la reestructuración de la fuerza de trabajo era ya una realidad. El ET leído aisladamente parece contemplar la precariedad laboral de forma residual, al establecer salvo prueba en contrario la indefinición de los contratos de trabajo, si bien, regula con carácter excepcional los contratos en prácticas, el trabajo a tiempo parcial, los contratos temporales de obra y servicio, eventual y por circunstancias de la producción. Si bien la contratación no indefinida estaba limitada a grupos de individuos, limitada en función del volumen de plantilla, y delimitados los supuestos de tales contrataciones, en realidad se abría la vía de extensión de la temporalidad, cuyo desarrollo ha sido normalizar y extender lo presuntamente excepcional, tal y como se podrá seguir en estas líneas.

Igual que se flexibiliza el mercado de trabajo, se refuerza el poder de las gerencias empresariales en el proceso de trabajo y pérdida del control sobre el mismo por la organización de los trabajadores.

Pese a la no articulación de una oposición real y contraria a dicho proyecto, por CCOO-PCE, en aras a toda la línea de reordenación de las relaciones salariales, M.

Camacho (7) dice sobre dicha norma “ (...) *Reforzaba el intervencionismo exacerbado de la Administración, favorecía el despido y, por lo tanto, aumentaba el paro, establecía la mayor jornada de trabajo de toda Europa con cuarenta y tres horas semanales, mantenía el salario mínimo por debajo del coste de la vida, anulaba muchos derechos de acción sindical en la empresa, reducía los ámbitos de negociación de convenios y, en general, daba más facilidades a la contratación temporal*” (8).

Este crecimiento salarial inferior a la inflación, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo real conllevó ampliar la distancia salarial y profundizar la división interna entre trabajadores estables y precarizados, así como generó fórmulas individuales de recuperar salario mediante la alargación de la jornada y el fenómeno de las horas extraordinarias.

Más tarde, se aprueba la Ley Básica de Empleo, 51/1980 de 8 de Octubre, que redujo las prestaciones.

En Junio de 1981 se suscribe el Acuerdo Nacional de Empleo, el cual lo firman los dos grandes sindicatos, la patronal y el Gobierno, aceptándose incrementos salariales por debajo de la inflación con el compromiso de creación de empleo.

Debemos tener en cuenta que conjuntamente con el problema del paro se comienza a utilizar a determinados colectivos como jóvenes, mujeres... etc.. como coartada de la flexibilización del mercado de trabajo para quebrar cualquier estabilidad y seguridad del mercado de trabajo que, como rigideces, impedían el desenvolvimiento *natural* del mismo y la resolución en su seno de las disfunciones.

En Octubre de 1982 se producen las segundas elecciones generales al Parlamento tras la aprobación de la Constitución española, en las que vence el PSOE. Un nuevo acuerdo de consenso, el Acuerdo Interconfederal de 1983 es suscrito por CCOO, UGT y CEOE.

Más tarde se aprueba el RD 2317/1983, por el cual se regulan los contratos en prácticas, de aprendizaje, y los contratos a tiempo parcial. Finalmente se firmará el Acuerdo Económico y Social 1984-1986, cuya línea básica es moderación salarial a cambio de creación de empleo. Fue suscrito por UGT y CEOE

Paralelamente a todo este proceso se debe tener en cuenta la estrategia empresarial basada en la descentralización de la producción y el cambio en las estructuras de la plantilla, con las consecuencias de fragmentar el mercado de trabajo, desestructurando la clase obrera e iniciando el enfrentamiento entre víctimas y, generando diferentes efectos tales como la reducción de costes de trabajo, la externalización de los costes sociales, la adecuación de una plantilla flexible adaptable a las fluctuaciones de la demanda productiva, facilitar el incremento de la productividad y generando una estratificación jurídica de los trabajadores.

Todos estos acuerdos construyen una tendencia a la socialización de los costes salariales. De ahí que privatización, subvención estatal del coste salarial y liberalización del modelo de fijación salarial son secuencias de un mismo proceso (9).

El debilitamiento actuado sobre la fuerza de trabajo, especialmente sobre la estabilidad en el empleo y, en consecuencia, la capacidad de construcción de sujeto antagónico al mando capitalista y la desintegración como sujeto social se realiza fundamentalmente mediante tres vías (10), la vía judicial, los expedientes de crisis y los procesos de reconversión. La vía judicial (incluyendo en la misma las conciliaciones tanto administrativas como colectivas) constituyendo una vía de resolución de conflicto la cual supone la disolución de la dimensión colectiva del conflicto, así trabajadores y empresarios diferentes en la relación salarial, presuntamente tratados de modo desigual por el derecho del trabajo se ven transformados en ciudadanos que de igual a igual acuden a una misma norma para la resolución de un conflicto de intereses, la norma pues, queda fuera de la discusión.

La vía de los expedientes de crisis supuso la regulación empresarial, especialmente en algunos sectores productivos, mediante fondos públicos. Las reducciones de plantilla consolidan fenómenos de incrementos de capacidad productiva (no resueltos mediante el intercambio entre aumentos de productividad a cambio de incremento salarial), fenómenos de descentralización productiva y sólo en algunos supuestos, ante casos causados por contracciones del mercado.

Las reconversiones industriales tuvieron una gran importancia pues intervinieron sobre los núcleos más organizados de la clase obrera. Esta propia composición conllevó que fuera en estos lugares donde se produjeran los episodios más importantes de conflicto político, basados en el resistencialismo, pero que consiguieron una gran agregación en torno a los valores comunitarios de la clase obrera y que requirieron la imposición mediante el uso de la fuerza, así lugares emblemáticos del imaginario colectivo obrero tales como Sagunto, Reinosa, Euskalduna, etc... Cuando la reconversión industrial afecta a dichos núcleos, las otras vías habían ya desestabilizado el empleo estable, en consecuencia, habían roto el sujeto político clase obrera. En palabras de Bilbao "(...)La transformación del marco de regulación laboral del período anterior se traduce en la ruptura de la uniformidad de las condiciones de trabajo. En la medida en que la unificación político-organizativa de la clase obrera se había basado en esta uniformidad, se produce la quiebra de esta unificación".

Esta práctica empresarial y de desarrollo legislativo generó una estratificación del mercado de trabajo, entre trabajadores estables y trabajadores relacionados de modo temporal con la empresa, generalmente en una rotación por diferentes contratos pero sin ninguna pers-

pectiva de estabilización. Esto resituó el escenario entre la distribución de la riqueza entre rentas del trabajo y del capital a la gestión del empleo convertido en un bien escaso.

Pero ni las distintas vías se aplicaron al mismo tiempo, ni afectaron al mismo número de trabajadores. La vía judicial comienza su aplicación a partir de 1974, adquiriendo tres años más tarde un volumen importante, que se duplicará a partir de 1980. Más tarde y coincidiendo con el carácter masivo de la anterior se extendieron los expedientes de crisis que al afectar a empresas enteras generaban una mayor conflictividad pero en las cuales finalmente fueron impuestos los puntos de vista empresariales, condicionando la negociación con la recuperación económica y el empleo. Finalmente es cuando la reconversión afecta a los núcleos más organizados de la clase obrera

La Ley 26/1985, de 31 de Julio, que reforma el sistema de pensiones.

En 1986 se amplía la CEE a doce miembros, produciéndose la adhesión de España y Portugal.

El 14 de Diciembre de 1988 se produce la primera Huelga general a nivel de todo el estado, fundamentalmente articulada en contra del Plan de Empleo Juvenil.

LOS AÑOS NOVENTA Y EL PARADIGMA DE LA PRECARIEDAD LABORAL

En este período se flexibiliza y precariza la relación laboral en tres momentos tanto en el acceso al mercado de trabajo, en el contenido de la relación laboral durante la misma y en la salida del mercado de trabajo.

Las posteriores reformas las podemos agrupar en las siguientes normas, RDL 1/1992, de 3 de Abril y Ley 22/1992, de 30 de Julio, el *decretazo* de 1992, medidas urgentes sobre fomento del empleo y para reforma de la protección por desempleo. Las reformas realizadas en los años 1992 y 1993 (Real Decreto Ley 1/1992 de 3 de Abril, Ley 22/1992 de 30 de Julio y Ley 22/1993) iniciaban este proceso de progresiva eliminación de la protección por desempleo, los recortes más importantes de estas reformas fueron principalmente la ampliación del período mínimo de cotización exigido para generar derecho a la prestación (de 6 a 12 meses), y el establecimiento de períodos más amplios de cotización en relación con los períodos de percepción de las prestaciones. También se redujo la cuantía de las prestaciones contributivas del 80% de la base de cotización al 70% en los primeros seis meses y del 70% al 60% durante el resto de la prestación hasta su extinción. Se estableció la obligación de aportar por el/la desempleado/a el 65% de las cotizaciones a la Seguridad Social, y que antes correspondían al INEM. Se redujeron los topes mínimos de la prestación contributiva, que pasa del 100% al 75% del Salario Mínimo

Interprofesional. Se suprimió la exención fiscal que disfrutaban las prestaciones por desempleo, pasando éstas a ser consideradas rendimientos del trabajo a efectos tributarios. Se ampliaron de los mecanismos de extinción del derecho a la prestación, así como endurecimiento de las infracciones y sanciones y se establecieron mayores exigencias para acceder al subsidio por desempleo, así como se modificaron diferentes conceptos con el propósito de dificultar aún más el acceso a éste.

Más tarde se aprobó la Ley 11/1994, de 19 de Mayo reforma del Estatuto de los Trabajadores. La reforma del ET realizada en el año 1994 tan sólo recibió una respuesta parcial, sólo se opuso limitadamente teniendo la sensación de la inevitabilidad para entrar en la “modernidad” de las relaciones salariales. Así, algo que no parecía de gran importancia como eliminar los mínimos necesarios establecidos en la legislación estatutaria respecto a diferentes aspectos tales como el abono de las horas nocturnas, el abono de las horas extraordinarias, diferentes pluses, etc.. se ha traducido con el tiempo en un recorte de derechos pactado colectivamente entre las representaciones sindicales y las gerencias empresariales.

Se *abría la puerta* a que una vez eliminado el sujeto colectivo, una vez fragmentada, atomizada e individualizada la fuerza de trabajo el trasvase de la regulación de determinados aspectos a la negociación colectiva no era otorgar contrapoder o dar más fuerza a trabajadores y trabajadoras sino precisamente la asunción de la propia derrota y debilidad al no poder enfrentarse colectivamente.

Al mismo tiempo, al no existir unos valores colectivos distintos (II) a los establecidos con carácter dominante en las sociedades de capitalismo avanzado, se produce una situación en la que no hay posibilidad de enfrentamiento ni de construir contrapoder, si hay que asumir competitividad, flexibilidad y generación de empleo por los empresarios, es evidente el sometimiento de las materias que se trasvasan a la negociación colectiva a dichos criterios, lo que conlleva la reducción de derechos y del valor de la fuerza de trabajo en términos parciales y globales.

El origen de la actual regulación salarial proviene de la reforma laboral de 1994, en la cual como línea general se abrían determinados aspectos de la regulación salarial a la negociación colectiva eliminando la intervención estatal. Esto que en principio podía verse como un favorecimiento de la autonomía de las partes, trabajadores y empresarios, en la que la fuerza negociadora de los trabajadores pudiera arrancar determinadas mejoras, mantenía la línea general de desregulación del mercado de trabajo en uno de los elementos básicos de la regulación social y es el de la contraprestación salarial en una sociedad donde el acceso a la riqueza se produce a través de la relación salarial, de la cual se retiran los poderes públicos y se deja a la autorregulación del mercado. Se produce así un repliegue de la intervención estatal tanto a nivel cuantitativo haciendo desaparecer diferentes normas regla-

mentarias como cualitativamente al eliminar la imperatividad de numerosos aspectos de la regulación salarial, que ahora sí, podían ser empeorados según la relación de fuerzas entre trabajadores y empresarios.

Del análisis de los convenios suscritos en los años 2000 y 2001 podemos destacar como ejemplo respecto de la nocturnidad, que el 50% de los convenios no contienen una cláusula que reconozca una retribución específica por el trabajo nocturno. Respecto de las horas extraordinarias decir que algo menos del 50% de los convenios fijan para la hora extraordinaria un valor superior al de la hora ordinaria. Tras la desaparición de la cuantía mínima del complemento por nocturnidad que se fijaba en el precedente art. 34.6 ET en un 25% sobre el salario base y del recargo mínimo de la hora extraordinaria, fijado en el anterior art. 35.1 ET en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria, se produce en definitiva, un recorte de salarios y un reforzamiento de los poderes empresariales.

No podemos obviar igualmente la posibilidad de negociación individual sobre la generalidad de la estructura salarial. En primer lugar, en ausencia de negociación colectiva quedando abierto el espacio a la negociación en la empresa (primera individualización) y dentro de esta negociación, a la negociación directa e individual entre empresa y trabajadores (segunda individualización).

Más aún, y para identificar totalmente esta reforma, hay que indicar así mismo, que pese a dichas reformas operadas, sin embargo, pervivieron las normas favorables al empresario en materia salarial, tales como la regulación de los complementos salariales, la modificación de los sistemas de retribución y el descuelgue salarial.

No puede obviarse la situación de explosión y disolución del *sujeto clase obrera* en dicho momento, la existencia de unos sindicatos mayoritarios comprometidos con los fines de la competitividad y el sometimiento a la obtención de beneficios empresariales como premisa de actuación, lo que supuso, a grandes rasgos, que lo que estaba regulado como mínimo necesario siempre mejorable mediante la negociación colectiva pasó a convertirse en el máximo techo que alcanzar por parte de la negociación colectiva. (12)

En el año 1994 se aprueba Ley 14/1994, de 1 de Junio, que legaliza las Empresas de Trabajo Temporal. Hemos de destacar que dichas empresas ya existían de facto en la economía española, realizando la legislación una adaptación a la lógica impuesta empresarialmente, cuando y a modo interpretativo debemos indicar que todavía se mantiene la cesión ilícita (fuera de los casos permitidos a las *ett's*) como infracción laboral muy grave en la LISOS. El art. 43.1 ET prohíbe la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas salvo por la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regula las Empresas de Trabajo Temporal, por la cual se autorizan las ETT y se legaliza la cesión de mano de obra que, hasta ese momento, nuestro ordenamiento laboral prohibía. Dicha

diferenciación de trato tiene un marcado carácter ideológico; se necesita que el mercado laboral se flexibilice para adaptarlo a la lógica de la economía. La versatilidad de este tipo de contrataciones, responde no sólo a un precio más barato (menores costes por unidad de tiempo de trabajo), sino, también, a la gran movilidad y oportunidad que tiene para el capital disponer de cualquier fuerza de trabajo, sin las mínimas garantías de los puestos fijos, estables y con derechos, así como externalizar los costes sociales de dicha gestión de esa mano de obra, permitiendo disciplinar dicha fuerza de trabajo. Más tarde esta norma fue modificada por otra posterior, la *Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal*. Se realizan ciertas correcciones, así como se establecen limitaciones, siendo la principal la de establecer las mismas retribuciones a los trabajadores cedidos que las que corresponderían al trabajador de la empresa principal en el mismo puesto de trabajo, y ciertas exigencias administrativas que contraen el mercado de las empresas de trabajo temporal dejando sólo en el mismo a las principales empresas (generalmente multinacionales) del sector, aunque el fenómeno desarrollado por las ETT's antes de su regulación, es ahora representado por las denominadas como empresa de *outsourcing* o subcontratación que externalizan costes sociales y reducen los costes económicos.

En la misma línea se aprueba el RD 735/1995 que regula las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

También en el año 1994 se aprueba el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Más tarde, y continuando con la labor reunificadora de aunar las normas sometidas a una reforma permanente, se publica el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En Marzo de 1996 se producen las sextas elecciones generales al Parlamento, con el triunfo del Partido Popular, nombrándose como Presidente de Gobierno a José María Aznar.

Se suscribe el Acuerdo para la Racionalización y Consolidación del Sistema de Pensiones, 9 de Octubre de 1996, en relación con el Pacto de Toledo y la denominada como *racionalización* de las pensiones.

Avanzando en la práctica sindical de *responsabilidad* y de fijar las mejores condiciones posibles al capital, los límites y los controles en la gestión del conflicto, se suscribe por parte de las centrales sindicales mayoritarias el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales que se promulga en Febrero de 1997.

El Acuerdo Interconfederal de Empleo, firmado el 7 de Abril de 1997 avanza en este nuevo período de paz

social, de compromiso sindical con la paz social, la estabilidad y la competitividad a favor de una presunta creación de empleo.

En el mismo sentido se suscribe el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, firmado el 28 de Abril de 1997

Este *consenso* conlleva la reforma laboral del año 1997, basada en dos RDL, el RDL 8/1997, de 16 de Mayo, medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y el RDL 9/1997, de 16 de Mayo, que recoge la regulación sobre beneficios fiscales y subvenciones y bonificaciones en materia de Seguridad Social de la contratación indefinida en fomento de la estabilidad en el empleo. Se establece una dinámica que aún continúa, de subvencionar y bonificar las cotizaciones empresariales, transfiriendo rentas y costes sociales, con el argumento de favorecer la contratación, el empleo y la estabilidad en el empleo mediante la contratación indefinida y el fomento de determinados sectores para su contratación, el problema es el empleo y quienes lo pueden solucionar son los empresarios. Cuando el problema central pasa de ser el acceso a la renta o la distribución de la riqueza a ser el empleo, gestionado como bien escaso, se cambian los objetivos, los actores y las normas; así, nuevas opciones pasan a ser centrales, el favorecimiento del mercado, presunto actor que resolverá dicho problema, tomando la centralidad elementos tales como la estabilidad o la competitividad.

Más tarde se promulgan las Leyes de convalidación de los anteriores RDL 8/97 y 9/97, Ley 63/1997, de 26 de Diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y la 64/1997 que regula los beneficios, incentivos y subvenciones para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Es importante indicar el Tratado de Ámsterdam, firmado en Octubre de 1997, en vigor el día 1 de Mayo de 1999, y que refuerza el marco político económico europeo iniciado en Maastricht, de gran importancia en estos momentos en los cuales se acaba de aprobar la Constitución Europea de la cual se harán unas breves notas.

Se aprueba más tarde la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, Ley de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Hemos de reseñar que en el presente trabajo no se ha realizado una perspectiva transversal de género, es más, hemos de tener en cuenta que el sujeto colectivo analizado, y que ha sido desestructurado perdiendo su cualidad de tal sujeto político, "clase obrera", participa de la división sexual del reparto de tareas y trabajos, así en los diferentes documentos analizados, en especial en las fuentes orales directas, se aprecia cómo la mujer sufre la discriminación que se produce en el mundo salarial y del

trabajo, del mismo modo o con contornos muy similares en el sujeto antagónico que lucha contra dichas relaciones sociales establecidas entre capital y trabajo. No aparecen, por tanto, los trabajos no salarizados, aquellos trabajos que están ligados a las tareas de cuidados y que permiten no sólo la reproducción del trabajo y su mantenimiento sino incluso el soporte para las diferentes luchas.

Esto no debe conllevar a una idea de no participación de las mujeres en las luchas obreras, pues como reflejan numerosos estudios, pese a la discriminación y relegación realizada la mujer emerge con fuerza como sujeto antagónico, tanto en las propias luchas obreras como con contenidos propios ligados al mundo del trabajo o en relación con el mundo de la reproducción de la fuerza de trabajo.

CAPITALISMO NEOLIBERAL Y GLOBALIZACIÓN

Se suscribe el Acuerdo de pensiones, en Abril de 2001, manteniendo la línea de lo ya pactado en el denominado Pacto de Toledo sobre pensiones.

La reforma del año 2001, realizada mediante la Ley 12/2001 (inicialmente mediante el RDL 5/2001, de 2 de Marzo, medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad), modificó aspectos que están muy relacionados con diferentes cuestiones que aparecerán en las posteriores reformas. Entre ellas podemos destacar la creación de los contratos de inserción, el aumento de los sujetos destinatarios del contrato de formación, la ampliación de los supuestos de contratos cuyo despido será indemnizado por 33 días por cada año trabajado y con un límite de 24 mensualidades, la reforma de la regulación de los contratos de trabajo fijos-discontinuos, del art. 15.8 del E.T. pasando los fijos discontinuos no sujetos a llamamiento a formar parte de la calificación de trabajadores a tiempo parcial periódico.

Así, en el año 2002, se publican las normas RDL 5/2002, y la posterior Ley de convalidación 45/2002. En realidad la gravedad de las reformas del año 2002, se basan en lo que supuso romper las reformas pactadas o más o menos consentidas y consensuadas, a realizar una ofensiva frontal (al margen incluso de los gestores del conflicto), aprovechando un momento de presunta paz social de contexto favorable interno y europeo y que obligó a las direcciones sindicales a convocar una huelga general para volver a aparecer como actores políticos en un momento en el cual la movilización social (**I3**) se constituía contra dicha reforma al margen de los cauces institucionales habitualmente establecidos y utilizados. Las reformas se basaron en la reducción de costes en el despido (mediante la eliminación de los salarios de tramitación), el recorte en las prestaciones sociales y el reforzamiento de la coactividad a la aceptación de cualquier empleo en cua-

lesquiera situación y condición, así como la eliminación de un *colchón social* de desarrollo geográfico localizado como era la eliminación del subsidio de desempleo agrario. Tras la convocatoria de la huelga general, la ley de convalidación supuso la eliminación de algunos de los aspectos más restrictivos pero mantuvo la línea general sin volver las cosas al estado anterior, reduciendo drásticamente los salarios de tramitación, restringiendo fuertemente y eliminando para el futuro el subsidio agrario y manteniendo nuevos requisitos y restricciones en las prestaciones sociales.

De lo enunciado anteriormente en ésta y en pasadas reformas, se ha producido una regresión hacia una visión atomista de la sociedad, como una mera colección serial de individuos guiados por su propio interés y por la lógica del beneficio.

Así, se explica de modo individual un hecho social (desempleo, capacidad de ingresos,...), considerando las causas colectivas rebajadas al rango de meras excusas que tratan de eludir la responsabilidad, construida como algo exclusivamente individual.

Se ha establecido la imposición del trabajo asalariado precario como obligación ciudadana, y el total y definitivo sometimiento a las lógicas del capital y del beneficio de cualquier aspecto de la vida.

En el momento de redacción del presente texto se ha suscrito el texto del Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa, con la importancia que tiene en el sentido de lo analizado en este texto, pues constitucionaliza la economía de mercado y la competencia, fijando el sistema de mercado como de “(...) *economía social de mercado altamente competitiva*”, las políticas monetaristas y de estabilidad monetaria como elemento central, la independencia del Banco Central del control político como si fuera una institución técnica que aplica la *racionalidad económica*, única posible. Realiza un tratamiento devaluado de los derechos fundamentales cuando en cambio se privilegian la libertad de empresa y el derecho de propiedad fija elementos básicos de la configuración neoliberal transnacional actual de la economía, sin sujetos antagónicos que se enfrenten con incidencia social, que habrá que reconstruir de cara a la oposición al referido texto europeo, se fijan unas condiciones de absoluta falta de restricciones en la consecución de beneficios y de reproducción del capital dejando sólo la posibilidad de intervención posterior mitigadora de dichos efectos.

Al comienzo de esta nueva legislatura de gobierno por parte del PSOE nos encontramos bajo este contexto, en el cual fuera de la ruptura con el actual marco de reglas de juego, sólo queda el papel asumido sin ninguna objeción por los sindicatos UGT y CCOO, de gestión de la crisis, en la cual no existe capacidad de enfrentamiento a la estrategia empresarial con prácticas como la deslocalización o el funcionamiento de empresa en red sin casi estructura propia y con una total externalización de la

organización productiva que desencadena contratación y subcontratación que reducen los costes laborales y eliminan o traspasan los costes sociales.

En este marco se ha suscrito el Pacto por la “*Competitividad, Empleo estable y Cohesión Social*”, analizado en la primera parte de este Boletín.

Concluir señalando que una vez establecidas las bases

para el libre desenvolvimiento del capital y el despliegue sin obstáculos de la lógica del beneficio sólo cabe plantear una ruptura radical con la *racionalidad económica* o lamentarnos y gestionar las consecuencias que genera para trabajadores y trabajadoras, sin poder oponernos a la destrucción de empleo, a las deslocalizaciones, a la externalización, a la ausencia de críticas globales, a la competitividad,..... más que de modo parcial y resistencialista.

NOTAS AL TEXTO

- (1) La noción de empleabilidad se refiere a la necesaria flexibilidad de cualquier trabajador/a que tiene que emplearse en cualquier actividad y estar disponible para trabajar allí donde es necesario para la actividad económica. La noción de solidaridad activa alude a la culpabilización de quienes mantienen condiciones estables de trabajo, como responsables de la existencia del desempleo.
- (2) “El Gobierno, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales firmantes...manifiestan que es su objetivo común el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Para el logro de este objetivo, es preciso apostar por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad. (II. Crecimiento económico, desarrollo y competitividad, de la Declaración para el Diálogo Social 2004, de 8 de julio).
- (3) Idea tomada de Lillo Pérez, Enrique, que a su vez cita a De la Villa, Luis Enrique.
- (4) Como ejemplo, citar las denominadas cláusulas de descuelgue en los convenios colectivos, o las posibilidades de aplicación de la cláusula “rebus sic stantibus”, es decir, aplicar cuestiones distintas a las pactadas por haber cambiado las circunstancias y el supuesto de hecho.
- (5) Idea tomada de Bilbao, Andrés, “Obreros y Ciudadanos”, Ed. Trotta, 2ª edición, Madrid, 1995, páginas 48 y siguientes.
- (6) Esta es una clara influencia de la legislación y luchas obreras producidas en Italia tras la Segunda Guerra Mundial.
- (7) En aquel momento secretario general de CCOO y diputado parlamentario por el PCE, participante en la Comisión de Trabajo del mismo.
- (8) Camacho, M., “Confieso que he luchado”, Ed. Temas de Hoy, 1990, pág.422.
- (9) Idea tomada de Bilbao, Andrés, “Obreros y Ciudadanos”, ob. cit.
- (10) Bilbao, A, Ob. cit, págs. 68 y siguientes.
- (11) Pese a lo que indique la producción literaria revolucionaria que adscribe valores tales, per sé, como la solidaridad, el apoyo mutuo, la generosidad, etc...
- (12) Las ideas que sobre la reforma laboral del año 1994 y la regulación salarial, y los estudios de los concretos aspectos salariales en la negociación colectiva que se exponen en este texto están realizadas a partir de la ponencia realizada por Carlos L. Alfonso Mellado, “Salarios y Negociación Colectiva”, presentada en las Jornadas de estudio organizadas por el Gabinete de Estudios de Comisiones Obreras en Albacete en mayo de 2003, independientemente de que el autor pueda no coincidir con las opiniones aquí vertidas.
- (13) Debe tenerse en cuenta con carácter global la masiva convocatoria antagonista en Barcelona contra la cumbre de Jefes de estado de la UE en Marzo, las manifestaciones masivas y expresiones de todo tipo contrarias a la reforma laboral, la movilización social también masiva en Sevilla frente al cierre del semestre de presidencia española de la UE, con el encierro de inmigrantes que había combinado la oposición a las reformas en materia de extranjería con los múltiples encierros y movilizaciones de todo tipo reclamando papeles y derechos de ciudadanía con carácter universal.

INFORME – RESUMEN REUNIÓN CGT - SECRETARIO DE EMPLEO

Interlocución: El Secretario de Estado nos plantea aunque CGT no es un Sindicato “más representativo”, su Ministerio está dispuesto a mantener canales abiertos con esta Confederación, que sólo se mantendrán también con USO. Se ofrece a mantener reuniones periódicamente a petición de las partes según la disponibilidad de las mismas.

TEMAS ABORDADOS: DIÁLOGO SOCIAL 2004

Se acometen de forma pormenorizada cada uno de los trece temas que están en la Declaración firmada por el gobierno, sindicatos y patronal. Por parte del gobierno hay cuatro componentes en la Comisión de Seguimiento, así están los responsables de Industria, Economía, Empleo y Seguridad Social.

I. Salario Mínimo: Se va a dividir en dos conceptos, el salario como módulo de referencia salarial y como módulo de cálculo. En ese sentido se reformará el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, lo cual permitirá incrementos superiores a los índices de inflación monetarios previstos en los PGE para recuperar su relación con la percepción salarial. Actualizarlo, tras haber perdido referencia respecto del salario medio real, pasando de un 50% a un 34 %.

Para el resto de conceptos que hasta estos momentos venían siendo referenciados al SMI en función de topes máximos o mínimos (prestaciones no contributivas, prestaciones contributivas, acceso a viviendas de protección oficial, etc.), se buscará otro módulo de cálculo o índice que lo sustituya. Hacer cumplir el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, aunque modificando su actual regulación. Eliminar la posibilidad de corrección semestral, no utilizada e innecesaria con el actual marco inflacionista. Establecer el SMI como garantía de poder adquisitivo.

II. Reformas Laborales y reforma del Mercado de Trabajo: Para realizar un diagnóstico sobre la situación del mercado de trabajo se ha creado una Comisión de Expertos, en la cual resaltar que los sindicatos han elegido a los catedráticos Santos Ruesga y Cruz Villalón, los empresarios han elegido a Federico Durán y Miguel Ángel Olalla, completando el gobierno con Valdés Dal-Ré, Fernando, Juan Francisco Jimeno, Luis Toharia y Carmen Sáez Lara (catedrática experta en mediación).

El S. de Estado comenta la posición del Gobierno que se está llevando a las distintas mesas y fija las líneas políticas hasta donde están dispuestos a llegar. Según “ellos”:

a) **No se va a abordar una reducción del coste del despido**, consideran positiva la reforma realizada en el año 1997, y entienden que existe margen suficiente para desarrollar la Reforma de 1997, ampliando los colectivos que pueden acogerse al contrato de fomento de la contratación indefinida o incorporando más bonificaciones.

b) **Las reformas laborales que se aborden deben ser dialogadas y acordadas.** Se esperará a las conclusiones de la Comisión de Expertos (designados por gobierno, patronal y sindicatos) acerca de la evaluación de las Reformas Laborales, del mercado de trabajo y sobre las conclusiones a las que lleguen, se debatirá la reforma del mercado de trabajo.

c) Se pretende una reforma dialogada con base en los diagnósticos de la mesa de expertos, no se fija plazo y los acuerdos serán por cada tema parcial sin vincularse a acuerdo global. **Si no hay acuerdo**, se nos plantea que se intervendrá en la realidad mediante la regulación gubernamental. Las reformas que plantearía el gobierno (por medio de legislación) girarán en torno a:

- ampliación del contrato de fomento de empleo y la reducción de cotizaciones, aunque no de las contingencias comunes de la Seguridad Social (como elementos de contrapartida empresariales).

- restricciones al fraude en la contratación; ajustando y reduciendo el ámbito de actuación de los contratos temporales por obra y servicio y de contrato eventual por las circunstancias de la producción.

- reformar la regulación de las ETT's, regulando estabilidad en la plantilla de las ETT's aunque presten sus servicios a empresas usuarias, reduciendo el sobre coste en la cotización social.

- aclarar materias no resueltas en torno a las causas de despido (técnicas, organizativas, productivas, competitividad,) y que los tribunales vienen determinando como despidos improcedentes.

Se pretende encontrar un equilibrio entre las posiciones sindicales y el interés empresarial. El margen para la reducción de cotizaciones en algunos epígrafes es muy reducido (parece que recaería sobre la cotización al FOGASA, que tiene superávit, pero sólo podría reducirse una décima). Se pretende volver a la contratación causal anterior a la Reforma del 84.

Se han creado tres mesas, y se seguirán abriendo mesas por cada tema del diálogo social. Estas tres mesas son **Asuntos Inmediatos, Protección Social y Seguridad Social** y la mesa de **Inmigración**.

III. Mesa de Asuntos Inmediatos.

Jubilación: Se va a regular una nueva disposición habilitante que permita pactar en la negociación colectiva la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador/a cumpla con los requisitos legales que en cada momento rijan (período mínimo de cotización y edad). Creen que es un buen instrumento de sustitución de plantillas y que la patronal así lo quiere también. No obstante, en esta materia quieren permitir que el pacto individual trabajador-empresa de continuar trabajando esté al margen de lo pactado colectivamente.

Extensión de convenios a iniciativa de las partes, conforme la reforma del año 1997.

Transposición de la Directiva sobre la **sociedad anónima europea** (forma societaria voluntaria), bien vía fusión, holding, transformación, para que en ausencia de pacto sobre la representación de los trabajadores, se mantenga la representación originaria. Aunque la directiva permite cláusula de descuelgue, el Gobierno no es partidario de su utilización.

IV. Protección Social y Seguridad Social.

Se reúne el día 13 de Septiembre de 2004, y continúa la línea de lo pactado en el Pacto de Toledo.

Pensiones: se está pensando en varias medidas: **elevar el período de cotización mínima requerido** (actualmente en los 15 años) frente a la posibilidad de alterar el período de cálculo, **fortaleciendo la contributividad** con varios límites e introduciendo factores correctores debido a la alta rotatividad en el mercado laboral y las bajas cotizaciones en la carrera profesional de un segmento de trabajadores/as cuantitativamente importante. La contributividad (tanto aportas a lo largo de todo el ciclo laboral) determinará la prestación. Límite uno, las prestaciones muy altas de una minoría y límite dos, en las prestaciones bajas (carreras profesionales inestables), introducir factores de ponderación. No creen en los estudios catastrofistas que vienen vaticinando la insuficiencia del sistema para cubrir las prestaciones de jubilación. Si considera cierto los dos problemas que hacen referencia tanto a la tasa de fecundidad, la cual no crece ni parece que la misma vaya a modificar su ritmo en largo plazo, como tampoco decrece la tasa de dependencia (número de trabajadores cotizantes/número de personas prestatarias). Trabajan y propondrán medidas para aumentar la tasa de actividad general (hombres y mujeres) como, en particular, la baja tasa de actividad de las mujeres y el alargamiento de la vida laboral más allá de la edad legal para el retiro. Los/as trabajadores/as inmigrantes son también factores de corrección de los desequilibrios en cuanto cotizantes al Sistema.

En cuanto a la **Protección Social**, corresponde a la

Secretaría de Asuntos Sociales. Se está pensando en no sólo desarrollar leyes (ley de igualdad, no discriminación, desarrollo de la ley de Conciliación de la Vida Familiar y de las Personas Trabajadoras), sino actuar en crear **redes de protección (públicas)**.

V. Mesa de Inmigración.

Se reúne el día 14 de Septiembre de 2004. Se presentará a empresarios y sindicatos el borrador del Reglamento de aplicación de la Ley de Extranjería, que ahora se encuentra siendo analizado por los diferentes Ministerios. Es en este marco donde se va a discutir dicho reglamento. Considera el PSOE que la posición sindical de quienes están en la mesa del Diálogo Social 2004 acerca de la inmigración es muy "sensata" a diferencia de otras posiciones sindicales europeas, con lo cual se encuentran en sintonía con las posiciones del gobierno. No creen que exista 1.000.000 de trabajadores/as "sin papeles", pues valoran que existen duplicidades en el padrón. Hablan en torno a 300.000, que son los que regularizarán, con la puesta en marcha del Reglamento. Avanza que será la oferta "en firme" de trabajo y el arraigo de al menos un año y medio, los requisitos para la regularización. Se reformará el régimen general y se harán modificaciones acerca de los contingentes. Se considera que el nivel de inmigración existente en el Estado español es un problema que se debe enfrentar como de prioridad. Ligado a los mercados de trabajo considera que si éste necesita de 250.000 trabajadores/as que accedan cada año al mismo, de hacerse por la vía de la inmigración habría que plantearse el modelo social al cual llegaríamos.

VI. Participación de I@s representantes de I@s trabajadores y trabajadoras.

Se quiere regular una nueva ley, ley de participación que regule igualmente la financiación de los sindicatos. Más aún cuando, decaído el canon de negociación, los sindicatos y organizaciones empresariales realizan una regulación de las relaciones laborales de toda la población, actuando de estímulo negativo a la afiliación. Se repartirá un dinero anual proveniente de fondos públicos de forma estable. No se pretende modificar la estructura de participación sindical.

VII. Negociación Colectiva.

Desde el Gobierno, la posición que domina es la posición del Mº de Trabajo que considera que la estructura de negociación colectiva no es un problema en el mercado de trabajo y, en consecuencia, no debe modificarse. En cuanto a la representatividad y financiación de los sindicatos apunta que será por la presencia en la Negociación Colectiva. No habrá reforma sin consenso entre los agentes sociales.

Los que plantean la reforma o desconocen la estructura de negociación y se basan en la pura teoría económica de autorregulación de mercados o pretenden desregular una parte de las condiciones de trabajo, llevar lo periférico del tejido productivo como límite de carácter general.

VIII. Siniestralidad, Salud Laboral.

Revisarán el papel de las **Mutuas** separando las fuentes de financiación; por un lado, lo referido a la prevención y, por otro, lo referido a la ayuda (subvención). Consideran que hasta ahora esta doble función es un problema y no resuelve los problemas de prevención. Se creará para dotar una mayor participación de los sindicatos, la figura de los **delegados de prevención territoriales o sectoriales**, única forma de entrar en el 75% del tejido productivo español que es de pequeña y mediana empresa. Se desarrollará el Reglamento de la LPRL. Se reformará el papel del Instituto de Prevención de Riesgos.

IX. Discriminación

Avanzar hacia una norma de carácter laboral, transposición de directivas, pero como primera cuestión es trabajar la conciliación. Se deben trabajar los temas de dependencia y los servicios de atención y cuidados, pero desde la secretaría de servicios Sociales.

X. Protocolo de Kyoto

Se tratará este tema dentro del diálogo social, en relación con la Directiva de emisiones. Todavía no tienen previsiones definidas y va a ser la última mesa en formarse, incorporando al Ministerio de Medio Ambiente.

La reunión finalizó con una descripción somera de nuestras posiciones y el compromiso de elaborar un documento donde se reflejen las problemáticas más importantes desde nuestra perspectiva de intervención sobre la realidad, definiendo, a la vez, desde nuestros acuerdos vigentes, nuestra visión sobre los contenidos de las diferentes materias que se abordan en las mesas que van a desarrollar el Pacto Social.

Lógicamente todos las afirmaciones e interpretaciones del Secretario de Estado son suyas y no nos podemos hacer garantes de su veracidad. A medida que se desarrollen los resultados de las mesas iremos dando públicamente nuestra opinión, sin olvidar que nuestra posición es totalmente contraria al planteamiento de pacto social y totalmente contraria a la línea de aplicación de criterios neoliberales : incremento de competitividad, flexibilidad, privatización, inseguridad, siniestralidad, recortes sociales.....precarización.