

CURSO DE FORMACIÓN CONFEDERAL

EL PACTO SOCIAL

Acuerdo Social y Económico

Madrid, 8, 9 y 10 de abril de 2011



**Confederación General del Trabajo
Escuela Confederal Eladio Villanueva**



“ACUERDO SOCIAL Y ECONOMICO PARA EL CRECIMIENTO, EL EMPLEO Y LA GARANTIA DE LAS PENSIONES” (ASE)

1. PENSIONES: ANTEPROYECTO DE LEY SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACION Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.
2. POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO y otras materias de índole laboral: RDL 1/2011, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Indice

Introducción.....	1- 4
I En defensa de las Pensiones Públicas, suficientes y dignas para todos y todas.....	5 – 22
La Seguridad Social y las Pensiones.....	5 – 6
La Seguridad Social: presupuesto, gasto en pensiones, clases de pensión.....	6 - 8
La salud financiera de la seguridad social.....	8
Los argumentos mentirosos e interesados: el déficit, el gasto, la sostenibilidad del sistema, la redistribución de la riqueza social al revés.....	9 – 12
Los mercados (empresarios), los políticos, los sindicatos CC.OO y UGT, dinamitan históricamente el Sistema Público de Pensiones.....	12 – 13
Las medidas consensuadas de los políticos del Pacto de Toledo, Empresarios, CC.OO y UGT.....	13 – 20
Contenidos del Anteproyecto de Ley sobre Actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.....	14 - 20
<input type="checkbox"/> Jubilación.....	14 – 18
<input type="checkbox"/> Periodo de cálculo.....	18 – 19
<input type="checkbox"/> Cuantía de la Pensión y 100% BR.....	19
<input type="checkbox"/> Retraso en la jubilación.....	19 - 20

□ Jubilación Anticipada.... 21

Argumentos concretos, lo que habría que reformar..... 21 – 22

II. Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral RDL 1/2011.... 23 – 26

Medidas concretas en las políticas activas de empleo..... 24 – 26

Introducción:

El 2 de febrero 2011, el Gobierno, Los Empresarios y los Sindicatos CC.OO y UGT, firmaron el Pacto Social, denominado “*Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones*”(ASE), que consta de cinco ejes de desarrollo posterior, algunos de ellos terminarán en leyes, como pensiones y negociación colectiva y, otros como las políticas activas de empleo, en Decretos Ley y en cuanto a lo relativo a políticas industriales de energía e innovación, su desarrollo normativo se encuentra insertado en la Ley de Economía Sostenible (LES), sin poder saber el modelo a seguir por las partes firmantes en lo relativo a la Función Pública.

Este pacto político social, se mueve en una zona muy sucia de la realidad social y política patria.

Tratan de “conjurar” una realidad despreciable: 20,3% de personas paradas-4.700.000 personas-, despido absolutamente libre y casi “gratis”, desaparición de los derechos laborales, 23% de pobreza, más de 11 millones de personas por debajo de rentas de 1.000 € al mes, desigualdades, paro del 42,3% en los jóvenes menores de 24 años, etc., etc. y un *Pensionazo, donde el recorte en el gasto social supone el 20% y la pérdida de pensión se acerca al 10% para todos los futuros pensionistas y, se nos obliga a trabajar durante más tiempo.*

Todo ello vendido a las clases populares y a la sociedad en general, como inevitable para reactivar la economía “patria”¹ a costa de robar derechos y rentas a millones y millones de trabajadores y clases populares, para subir la tasa de beneficio de grandes empresas, corporaciones financieras y clase política.

Al gobierno le bastó amenazar con la gran Contra Reforma de las Pensiones y la Negociación Colectiva y los Sindicatos CC.OO y UGT, conjuntamente con toda la clase política, se meten en la peor zona sucia de la sociedad.

¹ En la introducción del Pacto, como retórica, se afirma...“*el Gobierno y los interlocutores sociales, no han abandonado en momento alguno, el empeño de mantener abiertos los cauces de diálogo y, por encima de recientes desencuentros, han seguido defendiendo que la situación económica y social actual exigía redoblar los esfuerzos de todos para recomponer el Diálogo Social...*” (el subrayado es nuestro).

Las reformas implantadas a lo largo de los años 2009 y 2010, gestionadas de manera unilateral por el gobierno PSOE, responden a todas aquellas medidas de ajuste que el capitalismo ha implementado para la recuperación de la tasa de ganancia y han sido desposeedoras de rentas salariales, de rentas de pensiones y de derechos laborales y sociales de la mayoría de la población.

- Decretazo de bajada de salarios de todos los trabajadores de las distintas AAPP y destrucción de empleo público en todas las AAPP.
- Congelación de pensiones en el 2011 de 6,2 millones de pensionistas.
- Congelación de los salarios de más de 10 millones de trabajadores/as del sector privado, al no tener revisión salarial ante una inflación del 3%.
- **Bajada de Impuestos a los capitales:** Bajada del Impuesto de Sociedades, eliminación del impuesto de patrimonio y subvenciones a las cotizaciones empresariales hasta 7.800 Millones de euros, a la vez que se endurecen los impuestos directos sobre las rentas salariales (eliminación de los 400 euros, de los 2.500 por hijo/a, etc.) y se aumentan los impuestos indirectos, con subidas del IVA.
- La contra reforma Laboral (ley 35/2010), que silencia totalmente los derechos de las personas asalariadas, al otorgar al capital, no sólo la libertad absoluta para disponer del contrato en cualquier momento y por cualquier causa, sino que encima, le rebaja a precios de saldo el despido y, se le financia parte del mismo.
- La privatización de las pocas empresas públicas que quedan –AENA, Loterías, RENFE.

Todas estas reformas y contra reformas, auguraban, más bien necesitaban, una resistencia firme y sostenida en tiempo y forma.

La firma del Pacto Social entre Gobierno, Sindicatos CC.OO y UGT y los Empresarios, se encuentra tutelada, dirigida y vigilada por el FMI, el BM, el G-20 y la UE. Las políticas de ajuste implantadas a golpe de recorte, robo y expolio de derechos laborales-sociales, y rentas salariales, tienen el mismo origen en el mando, los grandes capitales, bien financieros, bien industriales y misma partitura de interpretación, variando simplemente los ritmos de implantación, explicados según el país-estado, no tanto por las resistencias y/o lucha anti-sistema, como por el grado de desarrollo de sus economías y sus tradiciones en democracia formal o representativa.

Los posicionamientos concretos donde sindicatos CC.OO, UGT y parte de la “inteligencia” de la izquierda, profesores, jueces, juristas, catedráticos y un sector mayoritario de la izquierda a la izquierda del PSOE, se han colocado al respecto del



Pacto Social denominado “Acuerdo Social y Económico” (ASE): ...*“hemos intentado evitar un mal mayor ante la presión real y tan pernicioso de los mercados y hemos mitigado lo “inexorable”, es decir, aquello que va a ocurrir, nos pongamos como nos pongamos...* nos llevan a la conclusión fácil de observar, hacer de la concertación y el pacto social, virtud, pues la diversidad y complejidad de las temáticas abordadas y acordadas con Gobierno y Empresarios (mercados), pensiones, empleo, política industrial, función pública y negociación colectiva, es presentada la misma, como útil a presente (el daño a causar hubiera sido “infinitamente mayor”), y útil a futuro, pues los “mercados” como poder real del orden social, tienen que contar con nosotros para la realización de sus fines.

Si echamos la mirada atrás, no hace tanto, en el ciclo económico alcista de la economía (desde el 97 hasta el 2006), el modelo de concertación social, consolida un modelo de relaciones laborales y amplía los contenidos de la agenda social de los distintos gobiernos en esa época (PP/PSOE), donde el modelo de gestión es bilateral, de corresponsabilidad, y el orden social es consensuado por las partes, las cuales ganan en cuotas de legitimidad, pues la utilidad de dichas políticas, ante la sobreabundancia de recursos financieros, empleos, viviendas, etc., -los cuales en su mayoría son “ficticios”-, en las clases asalariadas, pensionistas, jóvenes, mujeres y migrantes, es percibida por todos los segmentos sociales como “beneficiosa”, y el consentimiento con estos modelos de concertación es cuasi “unánime”.

La voces del disenso, del no consentimiento, sólo aparecen en lo concreto de las relaciones laborales locales (despidos, EREs, etc.) y de las relaciones sociales locales (sanidad semi privatizada, educación semi privatizada, etc.), pero dichas voces de disenso, que apuestan en lo estratégico por otro modelo social y, por lo tanto económico productivo y por otro orden político y por lo tanto otro modelo de democracia, de participación directa, de autogestión, quedan reducidas a la “nada”, ni siquiera como voceros del dolor, sino agoreros que se oponen a una modernidad necesaria e inexorable.

El 29-S, supuso una carga de “legitimidad” para los agentes sociales (Sindicatos CC.OO, UGT y El nuevo Empresariado) y su función defensiva (movilización), ha sido articulada desde el mismo día 30 de septiembre, en clave propositiva (negociación), es decir, desarticulación del conflicto, pues todas las partes interesadas, mercados locales e internacionales, especialmente, consideran que en su haber, puede darse un incremento en la confianza institucional y social en...*la recuperación económica...*² a la

² ...*“el Gobierno está acometiendo un conjunto de reformas estructurales y medidas urgentes en el marco de la Estrategia de Economía Sostenible...dentro de esta perspectiva integral en el impulso de las reformas que nuestro país necesita en el contexto económico y laboral en el que nos encontramos, adquieren su justificación y plena dimensión las medidas...”* (Exposición de motivos del RDL 1/2011)



vez que en la medida que vaya concretándose los compromisos adquiridos en el ASE (empleo, políticas de empleabilidad, mesa de la función pública, políticas industriales y negociación colectiva) y, **sobre todo, en la medida que “la salida de la crisis” sea concertada**, quien detenta, implementa, aplica y constituye poder de organización económica y social, le da lo mismo que los “salarios” sean desposeídos por una flexibilidad externa (reformas sin pacto), que por una **flexibilidad interna**³ (modelo concertado de negociación colectiva) o las pensiones (sistema público de pensiones), pues a los poderosos, les debe parecer de “desternillarse” que quien asume que los ajustes del sistema público son inevitables, como condición inexorable de su sostenibilidad, ahora vengan diciendo que... *se ha consolidado el sistema público de reparto...*

Desde CGT apostábamos y seguimos apostando por una revuelta social amplia, decida, como la única manera de defender los derechos laborales y sociales y la libertad, para dar un giro radical en el sentido de la Justicia Social, el reparto de la riqueza y el reparto del trabajo.

En este Boletín-Manual de formación, abordamos argumentos tanto técnicos⁴ como ideológicos acerca de los ejes de Sistemas Públicos de Pensiones y la reforma y modernización de la Seguridad Social, las políticas activas de Empleo y la Negociación Colectiva y en cuanto a lo relativo al nuevo modelo productivo (políticas industriales, de energía e innovación remitimos al Boletín sobre la Ley de Economía Sostenible, a la vez que no abordamos los temas de la Función Pública que serán tratados específicamente en cursos y materiales propios. Y nos posicionamos radicalmente en contra de este pensamiento “único” que solamente contempla una salida a la barbarie en la cual nos han metido, el recorte del gasto social, de la protección social, de lo público como Derechos Sociales suficientes para todos y todas⁵.

Abril 2011

³ Eje básico del Proyecto de modernización y reforma de la Negociación Colectiva.

⁴ Los firmantes del Pacto sostienen que este Acuerdo se hace para... “*garantizar la sostenibilidad a largo plazo del Sistema Público de Seguridad Social, especialmente en materia de pensiones, a través de las reformas que garanticen su papel fundamental en el Estado de Bienestar...*”

⁵ En la misma introducción del Pacto, Gobierno, Empresarios y CC.OO y UGT, reafirman... “*equilibrar las cuentas públicas de acuerdo con los compromisos adoptados, sobre la base de un ejercicio de austeridad que incluya esfuerzos en el gasto público para elegir aquellos con mayor grado de eficiencia y equidad...* (el subrayado es nuestro).

I. EN DEFENSA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS, SUFICIENTES Y DIGNAS PARA TODOS Y TODAS

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS PENSIONES

Los Sistemas de Seguridad Social, representan un conjunto de medidas que se adoptan para proteger a las personas frente a diversas contingencias como enfermedades, accidentes, invalideces, subsidios de desempleo, y necesidades sociales como pensiones, etc. Se engloban dentro de las denominadas políticas de gasto social.

Estas medidas protectoras fueron implantadas por parte de los Estados, de forma más o menos universalizada, entre la crisis de 1929 y la Segunda Guerra Mundial.

El Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentado ante la ONU en 1949, sintetiza lo que se pretende con estos sistemas de protección: *“un anhelo de los pueblos trabajadores del mundo, de que no se repitan los sufrimientos anteriores a la guerra”*

La concepción de la política social se asienta en el hecho de que o bien se tiene trabajo – condición necesaria para tener cubiertas las necesidades vitales de la persona humana-, o bien cuando el trabajo se pierde, la persona tenga medios protectores suficientes.

LAS PENSIONES

Nuestro modelo público de pensiones se sustenta en tres niveles, con fundamentación constitucional: *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”* (Artículo 41 Constitución Española).

a) **Básico:** la accesibilidad al mismo se extiende a toda la población, con independencia de la contributividad⁶ realizada. Los Estados siguen el principio de solidaridad social.

b) **Profesional:** sistemas de contributividad. Aportaciones de empresa y trabajadores y trabajadoras. Esta contributividad da derecho a unas prestaciones.

c) **Libre:** el que cada persona “puede crearse”, con independencia de si está cubierto por el segundo nivel.

En el Estado Español conviven desde 1987⁷, un sistema obligatorio público donde se encuentran comprendidos los dos niveles: básico y profesional, y un sistema “libre” o complementario. El sistema de

⁶ Son los sistemas de cotizaciones en cualesquiera de sus regímenes. En el caso del estado español, el general, el autónomo y los demás.

⁷ Publicación de la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones que permite los tres sistemas de capitalización: el individual, el asociado y el de empleo.

Seguridad Social es la esencia del Estado Social según lo establecido en el artículo 1.1 de la Constitución "*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico de libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*".

Y en tres principios:

1. **De reparto:** con las cotizaciones de un año se pagan las pensiones de ese año.
2. **De solidaridad:** todos contribuimos y todos somos beneficiarios/as.
3. **De equidad:** redistribución de la riqueza social, tratando desigualmente a los desiguales para alcanzar ciertas cotas de justicia social.

LA SEGURIDAD SOCIAL: PRESUPUESTO, GASTO EN PENSIONES, CLASES DE PENSIÓN.

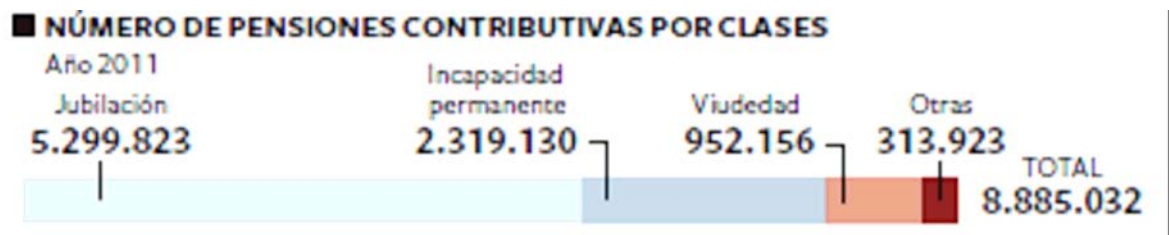
I. PRESTACIONES ECONOMICAS

Presupuesto de la Seguridad Social

PRESTACIONES ECONÓMICAS

Año 2011	Millones de euros	%	Var. 2011/2010
Pensiones	101.084	89,13	3,87
Incapacidad temporal	7.008	6,18	-4,94
Otras prestaciones	3.934	3,47	-10,40
Otros gastos	1.388	1,22	-8,81
TOTALES	113.416	100	2,54

II. CLASES DE PENSION



(Fuente: El País)

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE PENSIONES POR CLASES Y GÉNERO (2010)

Datos a 31 de diciembre 2010

	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACIÓN	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIARES	TOTAL
Varones	6,99	38,18	1,82	1,60	0,09	48,68
Mujeres	3,71	21,30	24,49	1,49	0,34	51,32
TOTAL	10,69	59,47	26,31	3,09	0,43	100,00

(Ministerio de Trabajo e Inmigración- Memoria del análisis del impacto normativo)

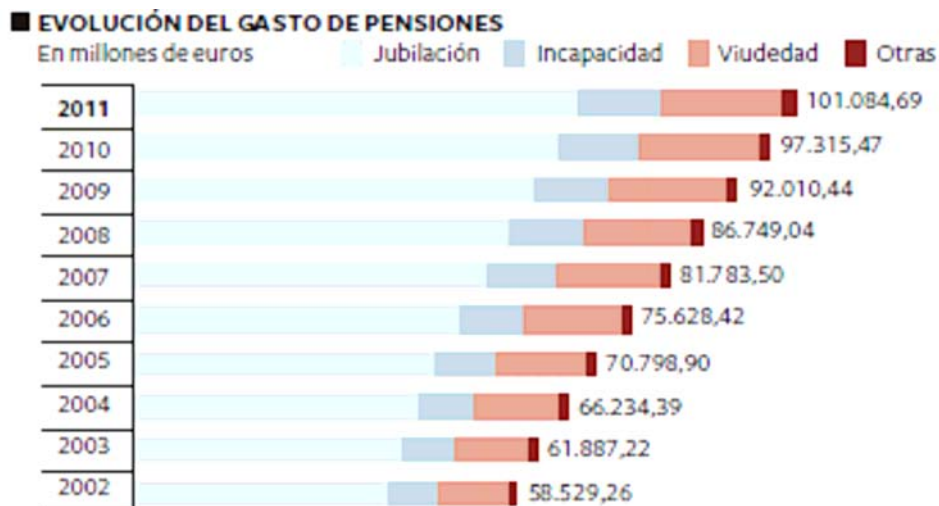
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE PENSIONES POR RÉGIMENES Y GÉNERO

Datos a 31 de diciembre 2010

	GENERAL	AUTÓNOMOS	AGRARIO	MAR	CARBÓN	HOGAR	A.T. y E.P.	SOVI	TOTAL
Varones	54,12	44,18	44,95	59,26	62,42	7,69	59,48	13,16	48,68
Mujeres	45,88	55,82	55,05	40,74	37,58	92,31	40,52	86,84	51,32
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

(Ministerio de Trabajo e Inmigración- Memoria del análisis del impacto normativo)

III. GASTO SOCIAL EN PENSIONES



(Fuente: El País)

IV. PENSIONES CONTRIBUTIVAS POR CLASES – Diciembre 2010:

- ❑ JUBILACION..... 5.299.823
- ❑ INCAPACIDAD..... 2.319.130
- ❑ VIUEDAD..... 952.156
- ❑ Otras..... 318.923
- ❑ TOTAL PENSIONES..... 8.885.032

- ❑ La mayor parte de las pensiones contributivas son de jubilación, las pensiones ascendieron a 5,2 millones en el 2011, con un importe medio de 892,32 €.
- ❑ La pensión media se situó en 776 €.
- ❑ El 73% de todas las pensiones, se encuentran por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (641,40 €).
- ❑ En el año 2011 se gastará 101.084,69 millones de euros en Pensiones, lo que representa el 9,2% del PIB.

LA SALUD FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- ❑ El Fondo de Reserva de la Seguridad Social asciende a 64.001 Millones de euros, que representa el 6% del PIB.



- ❑ El superávit de la Seguridad Social es histórico, inclusive en los tres últimos años de crisis:

❑ Año 2005.....	6.022 Millones de €.
❑ Año 2006.....	11.900 Millones de €.
❑ Año 2007.....	14.104 Millones de €.
❑ Año 2008.....	14.000 Millones de €
❑ Año 2009.....	8.500 Millones de €
❑ Año 2010.....	2.400 Millones de €

LOS ARGUMENTOS MENTIROSOS E INTERESADOS: EL DÉFICIT, EL GASTO, LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA, LA REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA AL REVÉS.

En la memoria del análisis del impacto normativo, es decir, las consecuencias sociales, económicas, laborales y jurídicas que tendrán la puesta en marcha de la Ley sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social, se afirma que se persiguen los siguientes Objetivos:

- a) *“Garantizar un sistema de pensiones financieramente estable y sólido que asegure a las generaciones futuras el acceso a unas prestaciones sociales adecuadas y suficientes.*
- b) *Reforzar el principio de contributividad.*
- c) *Reforzar los principios de suficiencia y solidaridad.*

La tendencia demográfica y el desequilibrio financiero entre las cotizaciones que se ingresan al sistema y los gastos de las pensiones, les lleva a plantear el tema del déficit.

El Déficit Público (la diferencia entre ingresos y gastos de los Estados) debe estar por debajo del 3% del PIB para el 2013. En el caso del Estado Español el contexto social y laboral arroja una tasa de paro que dobla la media europea, 20,3% (4.699.000) y los pensionistas ascienden 8,8 millones de personas, con un gasto en términos porcentuales del 9,2% del PIB.

Los argumentos: “ante déficit fiscales importantes que aparecen en los estados modernos, se tiende hacia la quiebra de los modelos de financiación de ciertos servicios”. “Las causas, **el envejecimiento de la población (elemento demográfico) y la relación de dependencia** (relación entre activos cotizantes y pasivos prestamistas)”⁸

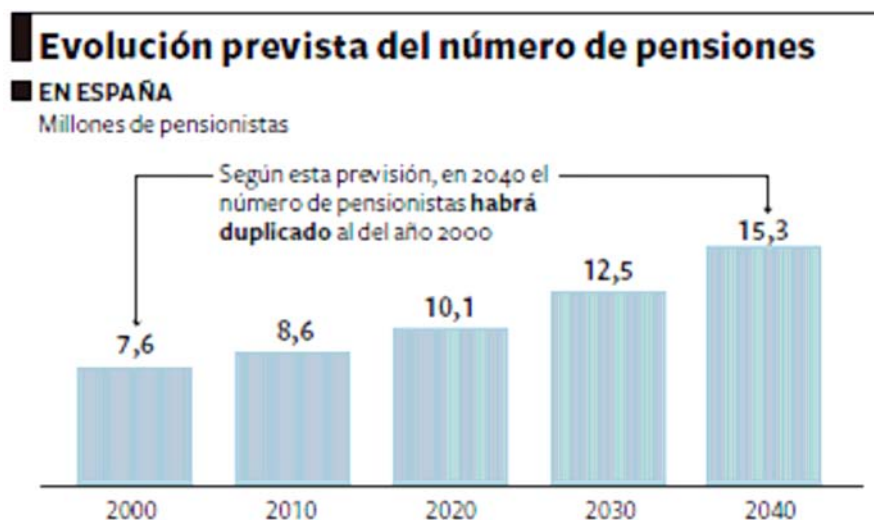
Si, además, sumamos a la esperanza de vida, el crecimiento de pensiones⁹, el problema social puede llegar a adoptar tensiones y conflictos de cierta envergadura, pues *los Estados* no pueden intervenir a través de políticas monetarias (devaluación de sus monedas, por ejemplo) y *no tienen ninguna intención política de intervenir en las políticas de ingresos* (aumento de la presión fiscal sobre los capitales, los beneficios, las rentas altas, las rentas financieras o/y establecer políticas radicales de lucha contra el fraude fiscal, focalizado en las rentas altas).

El gasto en pensiones en España y su comparación con la UE-27

ANOS	MUJERES	HOMBRES
1980	78,6	72,5
1990	80,5	73,4
1995	81,5	74,4
2000	81,9	74,1
2005	82,5	74,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

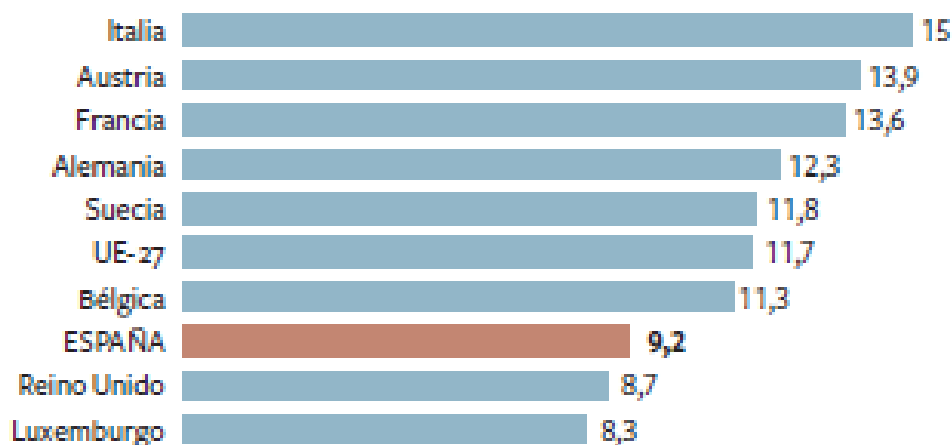
4.



9

■ COSTE DE LAS PENSIONES

Datos de 2008, en % del PIB



Fuente: Ministerio de Trabajo y Eurostat.

EL PAÍS

LA REDISTRIBUCION DE LA RIQUEZA SOCIAL al revés

Desde una *concepción pública, los sistemas de reparto y de solidaridad* (como el sistema español), contribuyen a constituir un mejor sistema de equidad social¹⁰.

Los sistemas de reparto no sólo no influyen negativamente en la asignación de recursos en el ámbito macroeconómico, sino que medido en términos de eficiencia social, se reparten los recursos y se distribuyen las rentas, otorgando al sistema mayor estabilidad en el largo plazo permitiendo corregir desequilibrios y desigualdades.

El anteproyecto de Ley en su artículo 8. Factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, refuerza la idea de que el "equilibrio financiero" es la garantía de la sostenibilidad del sistema y la fórmula que se utilizará para ello a partir del 2027 se basa en la *revisión de los parámetros fundamentales del sistema por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en el 2027*. Los estabilizadores actúan en automático cada cinco años y, cualquier Gobierno viene obligado a tal revisión, siendo la garantía de mayores recortes a la vez que aumentará las diferencias de trato entre unos colectivos y otros.

¹⁰ La **equidad se entiende como la necesidad de tratar desigualmente a los desiguales para alcanzar actos justos**. Es todo lo contrario que el principio en el que se sustentan los sistemas privados de pensiones de capitalización: a cada uno según el esfuerzo que haya hecho en proporción a su capacidad de ahorro. Este principio antisocial y antisolidario, es el que parece se quiere instaurar con la medida de alargamiento del período de cálculo (toda la vida laboral), más la aplicación del principio de contributividad y proporcionalidad, es decir a cada uno según las aportaciones que haya hecho al sistema. La lógica es la misma y el efecto no redistributivo aparece en los dos modelos.

El problema del déficit o problema financiero, además de incierto e interesado, tiene infinidad de aristas que debieran aparecer en el debate político y social: **el aumento de cotizantes vía inmigración**, lo que haría aumentar la relación de dependencia, situada actualmente en 2,57 cotizantes por pensionista. La falta de periodos de cotización suficientes debido a la alta rotación del mercado laboral. La disminución de los ingresos por la disminución de las cotizaciones empresariales. La separación de fuentes y la ruptura del principio de solidaridad y reparto, etc.

Tanto las predicciones demográficas como las económicas, como por ejemplo las que Bancos y Cajas de Ahorro y FUNCAS, realizaron en 1995, en el cual preveían la quiebra del sistema en el 2010, eran intencionadas, no sólo incorrectas en base al cálculo actuarial. Lo de menos de estos cálculos interesados, eran variables no contempladas ni relacionadas como el efecto de la mano de obra migrante, los aumentos de productividad y el crecimiento económico. Lo que les importaba era crear alarma social suficiente para crear una “necesidad” de cubrir parte de la pensión pública con fondos privados, detrayendo miles de millones de euros del erario público, al sector financiero-asegurador privado.

El Pacto de Estabilidad y Crecimiento que obliga a los estados a reducir sus déficit hasta el 3% del PIB, marca una tendencia clara de un cambio de orientación en las políticas de protección social, la cual, desde el enunciado ideológico se rige por el principio neoliberal de asistencialización de la protección básica¹¹ que se da a las personas de los países, acompañada de la mercantilización de la protección adicional (planes privados de pensiones, seguros, etc.) para aquellos sectores sociales instalados e integrados, junto con la territorialización de la protección social y expulsión de los inmigrantes no “legalizados” de los beneficios de la misma.

Desde esta concepción, la protección social no se otorgaría a un sujeto político, el/la ciudadano/a, que por el simple hecho de ser ciudadano/a¹² tiene derecho a la prestación social, sino que ahora se presenta a los y las beneficiarios y beneficiarias de prestaciones (pensiones varias), como usuarios o consumidores de un servicio.

Las prestaciones mutan su naturaleza política como derechos sociales y son consideradas “consumibles” dejando de ser necesidades sociales que ineludiblemente hay que cubrir, y de esta manera “mágica” entran en el mercado de bienes y servicios y en consecuencia como el “mercado es el mejor medio de asignación de recursos”, se desentienden los estados de la obligatoriedad del derecho.

La apuesta por la mercantilización abarca cualesquiera de los aspectos de la protección social.

¹¹ La *asistencialización* de la protección debilita seriamente el principio de la suficiencia de las prestaciones, el cual en el caso español ha sufrido severas limitaciones en beneficio de mecanismos complementarios de aseguramiento de tipo privado.

¹² El concepto de ciudadanía es esencial en cuanto se refiere a cualquier persona que obtenido este “statu” es portadora de derechos, pero al mismo tiempo excluyente, pues en el área de la UE no abarca a las personas migrantes no “legalizas” y para las “legalizadas” (permiso de trabajo/residencia), su ciudadanía es de segunda clase. A las personas inmigrantes se les niegan los papeles porque lo que los Estados no están dispuestos a reconocer es su existencia como ciudadanos, sí en cambio como mano de obra barata, esclava, explotada y mantenedora, en algunos casos, de los estándares de bienestar de los primeros mundos en los cuales recalán.

LOS MERCADOS (EMPRESARIOS), LOS POLÍTICOS Y LOS SINDICATOS CC.OO Y UGT, VIENEN HISTÓRICAMENTE DINAMITANDO EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

En el cuadro siguiente se puede ver la intervención histórica que se ha venido realizando en el sistema de Seguridad Social público en lo relativo a Pensiones desde la primera legislatura de un gobierno PSOE, siempre con el mismo argumentario, sostenibilidad, racionalización y modernización del sistema, siendo intervenciones consensuadas, a excepción de la primera, 1985, lo cual da una idea del cierre de filas, ideológica y políticamente hablando de toda la clase política y agentes sociales.

REFORMAS	1985	1997	2006	2011		
Firmantes	PSOE + Empresarios. CC.OO convoca HG	PP, PSOE, otros + Empresarios, CC.OO, UGT	PSOE, PP, otros + Empresarios, CC.OO, UGT	PSOE, PENV, CIU, PP, otros, Empresarios, CC.OO, UGT		
Edad Jubilación	65 años	65 años	65 años	65	66	67
Periodo de Cálculo	De 2 años se pasa a 8 años.	De 8 años se pasa a 15 años (incluidos días pagas extras)	De 15 años (incluidos días pagas extras), se pasa a 15 años reales.	25 años de forma gradual a partir del 2013 y en plena vigencia en el 2027. Se revisará automáticamente cada cinco años, en función de la esperanza de vida y se tiende a toda la vida laboral, reforzando el factor de contributividad.		
Años cotizados para 100% Pensión	15 años	35 años	35 años	38,5 años	38,5 años	37 años

El impacto del aumento del período de cálculo en la base reguladora de la pensión:

- De los 15 años a 20 años se reduciría la pensión en un 5%.
- De los 15 años a 25 años se reduciría la pensión en un 8,3%
- De los 15 años a los 30 años se reduciría la pensión un 13,2%
- De los 15 años a los 35 años se reduciría la pensión un 21,3%
- De los 15 años a los 40 años se reduciría la pensión un 28,5%

LAS MEDIDAS CONSENSUADAS DE LOS POLÍTICOS DEL PACTO DE TOLEDO, EMPRESARIOS, CC.OO Y UGT:

El Anteproyecto de Ley consta de una exposición de motivos, nueve artículos, catorce disposiciones adicionales, la disposición derogatoria única y seis disposiciones finales.

La motivación de la ley, se fundamenta en...*"la necesidad de adoptar las medidas necesarias, que permitan garantizar en el futuro la sostenibilidad del sistema de pensiones de la Seguridad Social..."*, medidas que se argumentan con la siguiente base:

- a) *Tendencia demográfica: notable descenso de la natalidad y aumento de la esperanza de vida, lo que conlleva un envejecimiento de la población.*
- b) *Desequilibrio financiero existente entre las cotizaciones que se ingresan al sistema y los gastos de las pensiones que el sistema reconoce.*

El desajuste actuarial y la motivación del mismo resulta especialmente ideologizado, pues haciendo malabarismos interesados y tendenciosos llegan a afirmar que este... *"desajuste actuarial deriva en gran medida de la progresiva disminución del periodo de actividad laboral que se viene produciendo, por una parte, porque los jóvenes han retrasado su acceso al mercado de trabajo en relación con la edad a la que habitualmente se incorporaban en pasadas generaciones y, por otra, porque la tasa de participación en el mercado laboral de las personas mayores de 50 años ha ido descendiendo..."*

Cuesta creerse que esta argumentación que motiva la adopción de medidas necesarias de ajuste del sistema, no sólo carezca de un mínimo rigor científico, sino que se nos presente como si "jóvenes y mayores de 50 años" quienes padecen las tasas de desempleo más elevadas, fueran quienes han "decidido de manera voluntaria" o bien dejar de trabajar (mayores de 50 años) o bien considerar que la entrada en el mercado de trabajo no es un factor de sociabilidad y cuanto más se retrase, mejor.

Es el mundo al revés, pues quien no tiene capacidad de decisión (jóvenes y mayores), son presentados como los causantes del desajuste actuarial y por lo tanto como una de las causas del problema. Es decir, las víctimas del sistema son presentados como los sujetos responsables.

Y en sus objetivos se encuentra el que de manera retorcida y retórica es el fin de la contra Reforma, **disminuir el gasto en prestaciones**, por medio de... *"aproximar la edad real de jubilación a la edad legal, estimulando la prolongación de la vida activa..."*, a la vez que se modifica el régimen jurídico de la *jubilación parcial y de la jubilación anticipada*, es decir todas ellas medidas tendentes a una reducción del gasto.

Y el final de la motivación es la *"única alternativa posible"* según el legislativo, avalado por Empresarios, sindicatos, todo el arco parlamentario concentrado en el Pacto de Toledo y la UE, que es *la (contra) reforma* mediante una norma con rango de ley ya que exige la modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Contenidos

- ❑ **Aumento de la edad real de Jubilación:** de los 63,5 años actuales (20210), hasta los 65,5 años en el 2027, para lo cual se modifica el artículo de la Jubilación:

Artículo 4. Jubilación que consta de siete apartados que introduce modificaciones en la LGSS en los apartados siguientes:

- a) **Requisitos para ser beneficiario del derecho a pensión de jubilación (artículo 161.1):** Se modifica la edad legal de jubilación, donde ahora esta depende de los años de cotización a lo largo de toda la vida laboral, siendo los 65 años la edad mínima de jubilación siempre y cuando se haya cotizado 38 años y 6 meses, para quien no tenga esta carrera de cotizaciones la edad de jubilación será a los 67 años.

- b) Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización (incorpora una disposición transitoria, la vigésima).
- c) Cálculo de la Base Reguladora (apartado 1 del artículo 162)
- d) Normas transitorias sobre la Base Reguladora de la pensión de jubilación (disposición transitoria quinta).
- e) Cuantía de la pensión de jubilación (artículo 163).
- f) Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación (disposición transitoria vigésimo primera).
- g) Acomodación de las referencias a la edad mínima de jubilación (disposición adicional quincuagésima sexta).

La modificación del artículo 161.1 LGSS, reformula la denominada edad “normal”, “mínima” o legal y así, la edad legal de jubilación se referencia al esfuerzo contributivo realizado y dicha edad mínima se fija en 65 años¹³ para quienes hayan cotizado 38 años y 6 meses y se eleva a 67 años para el resto de los casos.

La eficacia plena de la jubilación a los 67 años se producirá a partir del 1 de enero de 2027:

¹³ La desfachatez política, no sólo la ideológica, de quienes motivan dicho aumento de la edad de jubilación, se recubre de una retórica neoliberal y una concepción regresiva de los derechos, pues se llega a afirmar que la edad de 65 años, se fijó hace casi un siglo en 1919 y a pesar de los cambios experimentados no se ha modificado. Parecería que dichos cambios obedecen a un aumento significativo de la productivas del trabajo, de la mayor riqueza social existente y, en consecuencia, debiera modificarse dicha edad en el sentido contrario, es decir, rebajar significativamente el tiempo de trabajo necesario para acceder a una pensión. Todo lo contrario, siguiendo criterios de la UE, se alarga el tiempo de trabajo obligatorio y se penaliza las jubilaciones anticipadas.

AÑO	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses

NÚMERO DE ALTAS DE JUBILACIÓN (EXCLUIDO SOVI) POR EDAD EN 2009

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Número	%	Número	%	Número	%
JUBILACIÓN ANTICIPADA	83.451	43,96	28.976	35,41	112.427	41,39
-con coeficiente reductor	45.981	24,22	19.588	23,94	65.569	24,14
=<60	10.073	5,31	8.854	10,82	18.927	6,97
61	9.875	5,20	3.978	4,86	13.853	5,10
62	8.381	4,42	2.631	3,22	11.012	4,05
63	8.786	4,63	2.330	2,85	11.116	4,09
64	8.866	4,67	1.795	2,19	10.661	3,92
-sin coeficiente reductor	5.514	2,90	302	0,37	5.816	2,14
-especial a los 64 años	4.435	2,34	1.562	1,91	5.997	2,21
-parcial	27.521	14,50	7.524	9,19	35.045	12,90
JUBILACIÓN NORMAL	106.375	56,04	52.859	64,59	159.234	58,61
TOTAL JUBILACIONES	189.826	100,00	81.835	100,00	271.661	100,00



- Aumento de los años de cotización** en el cálculo de la Base Reguladora: de los 15 años reales a los 25 años reales.

Para lo cual se modifica el artículo 162.1.1.1 de la LGSS, estableciéndose que se computarán los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, quedando la BR ordinaria de la siguiente manera:

300 bases anteriores al hecho causante

Base Reguladora=

350

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Siendo:

Br = Base reguladora

Bi = Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

li = Índice general de precios al consumo del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante

Siendo i = 1,2,..., 300

Siendo 350 = 25 años * 12 meses + 2 meses por pagas extras por año = 350

Para la aplicación gradual se prevé un periodo transitorio de tal manera que en el año 2022, la Base Reguladora será la compuesta por 25 años y, así desde el 1 de enero de 2013, fecha de entrada en vigor de la ley, el periodo de cotización para determinar la BR se incrementa cada año en uno.

- Aumento de los años de cotización para tener derecho al 100% de la Base Reguladora de la Pensión:**
 - De los 35 actuales a los 38,5 años a los 65 y 66 años.
 - De los 35 actuales a los 37 años a los 67 años.
- Cuantía de la Pensión:** se da nueva redacción al artículo 163 de la LGSS, se determinará aplicando a la BR, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo correspondiente a la BR, según los porcentajes siguientes:
 - o 15 años cotizados _____ 50% BR
 - o **A partir de 16 años:**
 - Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, el 0,19%.
 - Los que rebasen el mes 248, el 0,18%, sin que el porcentaje aplicable a la BR supere el 100%, salvo en los supuestos de retraso en la edad de jubilación:
- Incentivar el retraso en la Jubilación:**



- Carreras inferiores a 25 años, un 2% a partir de los 67 años.
- Carreras comprendidas entre los 25 y 27 años, un 2,75% a partir de los 67 años.
- Carrera laboral completa, un 4% a partir de los 65 o 67 años.

Se incorpora así mismo una disposición transitoria en aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación:

Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

Incentivar fiscalmente (¿aún más?) a los Fondos Privados de Pensiones.

Los derechos violados son concretos:

- ▶ Se priva del derecho a pensión a un número importante de trabajadores por no tener los 25 años efectivos de cotización.
- ▶ Se nos obliga a retrasar "voluntariamente" nuestra jubilación más allá de los 65 años, por no tener cotizaciones suficientes, al no tener los años cotizados suficientes para el 100% de la Base Reguladora.
- ▶ Se agranda la desigualdad y se privilegia a los salarios altos y a una minoría de trabajadores/as con carreras laborales largas e ininterrumpidas.
- ▶ Se detraen fondos públicos hacia los planes privados de pensiones.
- ▶ Se debilitan los principios de reparto, solidaridad y suficiencia de nuestro sistema público de pensiones, al profundizar en la contributividad de toda la vida laboral y se facilita que la banca asuma cada vez más ese 8,8% del PIB que suponen nuestras pensiones públicas (67.000 millones de euros).

El mercado privado, sobre todo el financiero, siempre ha considerado que el bocado de la seguridad Social es demasiado apetitoso, como para seguir siendo "monopolio" de lo público.

LOS IMPACTOS DE LAS MEDIDAS DE LOS POLÍTICOS, EMPRESARIOS Y SINDICATOS CC.OO, UGT.

El retraso en la edad de Jubilación de forma universalizada o bien flexibilizando la jubilación:

- En la actualidad, con la ley 40/2007 de Jubilación flexible (anticiparse antes de los 65 y retrasarse después de los 65), pactada por CEOE, CC.OO, UGT y Gobierno, el número de personas que ha venido retrasando su jubilación ha tenido la siguiente evolución:
 - 2008 = 11.000
 - 2009 = 15.900

Con cotizaciones medias (carreras) de 36,66 años y cuantías medias de pensión inferiores a los 1.000 €, razón ésta que parece haber inducido a retrasar su edad más allá de los 65 años por el incentivo del 2%-3% por cada año de retraso.

- Las personas que anticipan su paso a la jubilación anterior a los 65 años, sólo pueden hacerlo de manera universal y cumpliendo unos determinados requisitos de acceso, estar despedido, inscrito en el desempleo al menos 6 meses, tener cotizados más de 30 años y tener cumplidos 61. Sus coeficientes reductores en la base de cálculo oscilan entre el 6% al 7,5% por cada año inferior a los 65.
- Se mantiene para los mutualistas, es decir trabajadores que cotizaron en el Régimen General de la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967, la posibilidad de jubilarse a los 60 años, también con coeficientes reductores en su base cálculo.

A partir del 2013:

- ❑ El impacto del retraso de los 65 a los 67 años de manera universalizada, supondrá un recorte en el gasto de las pensiones de un 2% del PIB. En términos contables actuales, supondría un detrimento de 20.000 millones de euros, lo que representa un recorte del gasto del 20%.

LA JUBILACIÓN ANTICIPADA, se da una nueva redacción al artículo 161.bis.2, estableciéndose dos modalidades adicionales de anticipación de la pensión de jubilación, con coeficientes reductores distintos, bien si el cese es voluntario o involuntario.

Aumenta 2 años (de los 61 a los 63), se endurecen los coeficientes penalizadores al aumentarlos al 7,5%, con un mínimo de 33 años de cotización y solamente mantienen las jubilaciones a los 61 para empresas en situación de crisis y un coeficiente reductor del 7,5%, que no podrá ser inferior al 33% ni superior al 42% de la base reguladora.

- ❑ Se mantiene para los mutualistas (cotizantes antes del 1.01.67 al régimen general) la jubilación a los 60 años (unos 900.000).

DOS ARGUMENTOS O TRES SENCILLOS:

- Los ricos cobran pensiones más altas y viven más años, los pobres viven menos años y sus pensiones son muy inferiores.
- Los migrantes llegarán a centenares de miles anuales de aquí al 2040, aumentando la tasa de dependencia, es decir la relación entre cotizantes/beneficiarios.
- La tasa de actividad de las mujeres es 16 puntos inferior a la media de la UE, luego su entrada en el mercado de trabajo aumentará los ingresos de manera significativa, vía cotizaciones.
- El PIB de aquí al 2040, puede crecer en un 1,5% de media anual, y, aún así, el gasto del 15% sobre el PIB que supondría en el 2040, resultaría que para ese año, se generan recursos en un 101,91% más que en la actualidad, a la vez que este porcentaje de gasto del 2040, es el actualmente soportado por economías en el 2010 como Italia, y casi Francia, Austria y Alemania.

LO QUE HABRÍA QUE REFORMAR

Capítulo de Ingresos: Lo que no entra a la Caja Común, por los topes en la cotización de los salarios altos (bases máximas):

El número de cotizantes por las bases máximas puede superar los 2 millones de personas, es decir más del 10% de todos los cotizantes (17.4 millones a octubre 2010). En estos 2 millones están comprendidos empresarios, directivos, ejecutivos y gran parte de los asalariados en grandes empresas y determinados sectores de actividad como la energía, automoción, sector financiero, telecomunicaciones... El detrimento de ingresos por el exceso de sus salarios topados, es muy significativo, pues puede llegar hasta el 45% de media salarial que no cotiza. Suponiendo un trasvase directo a los planes de pensiones individuales o al consumo.

Los salarios medios de los Consejeros de las Empresas Cotizadas del Ibex 35, ascendieron en el 2010 a la friolera de 291.725 € y el salario medio de personal de alta Dirección de estas mismas empresas que eran 1.216, ascendía hasta los 416.000 €.

TERMINAR CON LA DESFISCALIZACIÓN DEL CAPITAL:

- ❑ Incrementos de los impuestos de:

- Beneficios.
 - De rentas superiores a 60.000 euros.
 - De patrimonio.
 - De transacciones financieras.
-
- Aumentar las Pensiones Mínimas, de manera universal, a 1.200 € en 14 pagas.
 - Terminar con las subvenciones a las cotizaciones empresariales.
 - Terminar con el fraude fiscal de las rentas altas.
-
- ✓ POR EL DERECHO A LAS PENSIÓN PÚBLICA SUFICIENTE Y DIGNA PARA TODOS Y TODAS.
 - ✓ POR EL DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO PARA TODOS Y TODAS.
 - ✓ TRABAJAR MENOS HORAS PARA TRABAJAR TODOS Y TODAS.
 - ✓ JUBILACIÓN A LOS 60 AÑOS.

II. POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y OTRAS MATERIAS DE ÍNDOLE LABORAL: RDL 1/2011, DE MEDIDAS URGENTES PARA PROMOVER LA TRANSICIÓN AL EMPLEO ESTABLE Y LA RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.

La concertación social se encuentra en el alma de las políticas de recuperación y dinamización de la economía, como fuente legitimadora de las reestructuraciones del mercado de trabajo, de las relaciones laborales y de los sistemas de prestaciones sociales.

La declaración del Diálogo Social para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social (Julio 2008 con la firma de Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT) ya establecía que *...la fortaleza de nuestro sistema económico está sin duda en el Diálogo Social...*, y el 2 de febrero de 2011, los mismos "sujetos" suscriben el *"Acuerdo Social y Económico (ASE), para el crecimiento, el*

empleo y las garantías de las pensiones... reforzando la idea de que las reestructuraciones bilaterales, consensuadas, introducen elementos de "confianza" tanto en los poderes económicos-políticos, como, sobre todo, en la sociedad, la cual no ve nada claro que las medidas concretas de ajuste o salida de la crisis vayan en "ninguna dirección", pero como el "consenso es unánime", parece que la "barbarie" es lo único posible.

Las Políticas Activas de Empleo pactadas en el ASE, proclaman como principal objetivo... *"mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo..."*,¹⁴ y el RDL 1/2011 de 11 de febrero, se encuentra en esta dirección (a falta de resultados concretos de mejora real de los empleos y contrataciones), repetir una y otra vez que esta vez sí, que esta vez son las políticas buenas, que ahora la recuperación y el dinamismo del empleo será para el segundo semestre 2011 (antes fue el mismo discurso con la Reforma Laboral, allá por el 2010), es decir, "con retórica hueca, vacía" se pretende dar "confianza" a los mercados, al dinero, al capital para conjurar una realidad, la del dolor, de los problemas de los empleos, de las rentas y de los derechos, que está fuera del control político y, aún más de un mínimo control social.

Cerrado el debate sobre los costes laborales en todo su recorrido, contrataciones, precios de los salarios e indemnizaciones por despidos, a través de la derrota sindical y social que supuso la Reforma Laboral 35/2010, las "nuevas-viejas" políticas de "activación del empleo" se sitúan en el factor de competitividad: contratos (a cientos de miles) con abaratamiento de costes hasta el límite del "sobrevivir" para el segmento de trabajadores descualificados y jóvenes hasta 30 años, para tenerlos ocupados a tiempo parcial y rebajar la factura de las prestaciones (desempleo y/o ayudas de 400 euros), a la vez que ocupar a los mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración. No es muy novedoso, dicho sea de paso, pues este tipo de políticas activas han sido implementadas en todas las crisis habidas en el siglo XX. La conclusión de las mismas es una mayor precarización del trabajo y de sus condiciones.

La iniquidad de tales medidas (aumenta su grado por la legitimidad que les da la firma y aceptación por los sindicatos CC.OO y UGT), son compensadas institucionalmente y se colocan al margen de cualquier regla de derechos democráticos. Pareciera que la práctica laboral y social haya descontado (o conjurado), el daño continuo y sistémico que a las clases asalariadas se nos viene realizando desde la primera RL, el Estatuto de los Trabajadores, allá por el año 80.

Los problemas estructurales de la economía, modelo productivo insostenible, especulativo y basado en sobre explotación de la mano de obra autóctona y migrante, ha configurado un mercado de trabajo que se conforma de manera cíclica según que nos encontremos en una fase expansiva o de recesión.

Desde la década de los 90, la dualización del mercado de trabajo ha sido una constante, +/- 5 Millones de personas tienen un contrato temporal, una horquilla de 2/4 millones de personas se encuentran paradas y 9/11 Millones de personas con contrataciones fijas o contratos indefinidos.

La dualización se muestra también en lo referente a las condiciones de los contratos (derechos laborales, salariales y derechos en las rescisiones, despidos): diferencias salariales, más de 11 millones de mil euristas, alta rotación (empleos/desempleo), fragmentaciones salariales, indemnizaciones cuantitativa y cualitativamente distintas, desafectación al hecho sindical.

¹⁴ Políticas donde su eficiencia se sustenta en el "abaratamiento de la mercancía de la contratación" según declaración del Secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado: ...*"En términos casi comerciales, vamos a ver si ponemos barata la mercancía de contratación de nuevos trabajadores"* (Declaraciones a la prensa diaria el martes 15 de febrero 2011).

El RDL 1/2011 diagnostica que las ramas de actividad de construcción, industria manufacturera, comercio, hostelería y servicios de comida y bebidas, que absorben 2/3 de todo el empleo, son quienes han destruido (y destruyen) cientos de miles de puestos de trabajo, lo cual parece que hace "inaplazable" promover un *...cambio de modelo productivo que permita a la economía española seguir avanzando hacia un crecimiento robusto y sostenido que se traduzca en un nivel de creación de empleo capaz de reducir el número de personas desempleadas...* (Exposición de Motivos del RDL 1/2011 de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas).

Si la situación es insostenible, aún más insostenibles resultan estas políticas, donde su mayor virtud se encuentra en su "retórica" y en sus alabanzas (jaculatorias, más bien) a la Estrategia de Economía Sostenible, siendo las políticas de competitividad las únicas reales existentes en este "bálsamo" que lo "cura todo", el nuevo modelo productivo.

MEDIDAS CONCRETAS en las políticas activas de empleo

1ª. Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable: dirigido a personas jóvenes y personas en desempleo de larga duración.

2ª. Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación de desempleo.

3ª. Acciones de mejora de la empleabilidad: jóvenes, mayores de 45 años, personas procedentes del sector de la construcción o sectores en crisis, con dificultades de inserción laboral por su baja cualificación.

I. *Programa excepcional de Empleo para la transición hacia la contratación estable*

Sujetos a los que va dirigida esta medida:

- Personas con edad igual o inferior a los 30 años.
- Estar en paro e inscritas en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.

Quienes pueden contratar y en qué condiciones y requisitos exigidos:

- Todas las Empresas
- Dentro del periodo de 12 meses desde la entrada en vigor del RDL 1/2011
- Contratos indefinidos o temporales a personas desempleadas, a tiempo parcial, entre el 50% y el 75% de una jornada completa.

Beneficios y/o alicientes de estas contrataciones:

- Reducción del 100% en todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social, en empresas con menos de 250 trabajadores/as.
- Reducción del 75% en todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social, en empresas con más de 250 trabajadores/as.

- También existirán dichas reducciones en los contratos temporales que se concierten por una duración inicial prevista igual o superior a seis meses.

II. Programa de recualificación profesional de las personas que agoten la protección de desempleo.

Sujetos a los que va dirigida esta medida:

- Personas inscritas en el desempleo por extinción de su relación laboral, que a partir del 16 de febrero 2011 hayan agotado bien la prestación contributiva y no tienen derecho a subsidios varios, bien porque hayan agotado éstos incluidas sus prórrogas.
- Están excluidas de esta medida:** los de los 426 euros, quienes hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, quines hubieran agotado la renta agraria o el subsidio de desempleo del REASS.

Las personas beneficiarias de esta medida tendrán derecho a:

- Itinerarios personalizados e individualizados de inserción
- Participar en políticas activas de empleo encaminadas a la recualificación.
- Ayuda económica del 75% del IPREM (400 euros) hasta un máximo de 6 meses, siempre que se carezca de rentas superiores al 75% del SMI en cómputo mensual.

III. Acciones de mejora de empleabilidad que combinan actuaciones de orientación profesional y formación para el empleo.

¿A quien van dirigidas?:

- Jóvenes, mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, personas de sectores como construcción y otros, sin cualificación.

¿Qué pretenden?:

- Mejorar su empleabilidad.
- Itinerarios personalizados
- Educación - Formación – Empleo

Estas medidas se encuentran dotadas con un presupuesto de 200 millones de euros.

Todas las medidas puestas en marcha, bien consensuadas o concertadas, bien unilaterales, como las implementadas en el 2009¹⁵, han supuesto un ajuste y adecuación del mercado de trabajo y de los sectores productivos y de servicios. El ajuste es estructural, aunque se revista de técnico. Es una reestructuración salvaje que el empresariado ha sido capaz de imponer, en todo el recorrido del contrato de trabajo, entrada, desarrollo y finalización, sin *“límites institucionales y sin resistencia sindical”*.

¹⁵ Ver Boletín Sindical nº 125 “La concertación social en tiempos de crisis”

A las personas paradas, jóvenes, mayores desempleados de larga duración, personas sin cualificación suficiente o deficiente, las cuales se encuentran o bien expulsadas o bien ni siquiera pueden acceder al primer empleo¹⁶, se les exige que entren en un circuito de empleabilidad y para quienes reciban ayudas de 400 euros durante 6 meses, ni uno más, un plus de empleabilidad, cursos y trabajos de cualquier tipo sin rechistar.

Como decimos en nuestro boletín sindical 125,....*"El derecho subjetivo para todas las personas a un salario social suficiente o a una pensión/prestación social suficiente, se aleja, una vez más de esta "caridad" de doble moral empleada por Gobierno, sindicatos mayoritarios y todo el elenco parlamentario...y transmuta los derechos sociales en meros servicios mercantilistas..."*

Desmovilizadas las clases asalariadas, desactivado el conflicto (el poco existente), sólo aparece la barbarie y el sálvese quien pueda.

Abril 2011

GABINETE CONFEDERAL DE ESTUDIOS DE LA CGT

¹⁶ Téngase en cuenta que gran parte de los nuevos parados, hasta más de un tercio, son como consecuencia de no encontrar su primer empleo.

La Reforma de la Negociación Colectiva: salarios, flexibilidad, productividad y derechos de participación.

Introducción

1. Estructura y articulación de la Negociación Colectiva: situando el debate, ¿centralización o descentralización?
2. FLEXIBILIDAD INTERNA:
 - 2.1 Eficacia de los convenios y descuelgues (Ley 35/2010 de Reforma Laboral).
 - 2.2 Vigencia y ultractividad de los Convenios. La administración de los convenios. Distintas alternativas que se barajan: papel de las comisiones paritarias, sistemas de arbitraje, el deber de negociar, instrumentos de solución extrajudicial de conflictos colectivos, la individualización de las condiciones laborales, etc.
3. Rentas salariales y beneficios. Los salarios y la productividad.
4. La CGT ante la Negociación Colectiva.

Introducción

La Negociación Colectiva, es un instrumento de reparto de poder. Dicho de otra forma, el sindicato debe asumir una posición de contrapoder respecto al empresariado, bien privado, bien público.

Una mirada rápida de la Negociación Colectiva, ahora que se va a reformar, debe comprender desde el año 80 (Estatuto de los Trabajadores) hasta los tiempos de la flexibilidad y la competitividad, siglo XXI, y, al menos, tenemos que ver de forma crítica, si el "poder obrero" ha aumentado o por el contrario, sus reivindicaciones, medidas en términos de intereses: rentas salariales, tiempo de trabajo, mayor o menores cuotas de igualdad, destierro de discriminaciones, cualificaciones, salud..., han ido decreciendo y disminuyendo.

Y, también, debemos contemplar si esas reivindicaciones obreras, han sido capaces de ordenar el entramado contractual, desde los derechos, es decir desde los valores democráticos y obreros, como la democracia directa (asambleas), poder de decisión de las personas salariables y la autonomía obrera.

La posición objetiva del "sujeto sindicato" en nuestro sistema de relaciones laborales y más específicamente en el papel que la carta Magna otorga a la Negociación Colectiva¹ y en consecuencia a sus representantes –sindicatos-, considera un derecho fundamental la misma, al igual que la libertad sindical, luego en consecuencia es un papel **esencial y fundamental**.

Asistimos al cuestionamiento del papel de la negociación colectiva y de la legitimación de los sujetos intervinientes. Cuestionamiento que obedece a distintos factores. Unos, endógenos: perversión de los

¹ Constitución Española 1978, artículo 37.1 "*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y las empresas, así como la fuerza vinculante de los convenios*"

objetivos y fines en base a componendas y esquemas de colaboración, y, otros, exógenos: la concertación social y las políticas de consenso que hacen desaparecer en la práctica el conflicto, comportándose los sindicatos como agentes sociales, funcionales a la economía o lo que es lo mismo, al beneficio empresarial, construyendo una determinada cultura, cada vez más alejada de una ética de justicia social y sin poner en cuestión el sistema capitalista, o sus lógicas en cada coyuntura social e histórica.

La contradicción entre el deber ser (sujeto de contrapoder) y el ser (funcionales a la economía y a la tasa de ganancia del capital), pervierte el doble objetivo permanente en la negociación colectiva: la mejora de las condiciones de trabajo y el reparto de poder.

La negociación colectiva ha mutado su papel destacado ligada a la acción sindical, es decir al conflicto, hasta convertir su papel en *"un amplio favor legislativo"* donde el poder económico (y el político) entienden que el convenio colectivo en un sentido amplio es *"un instrumento de gobernabilidad...preferible al legislativo"* (U.Romagnoli 2008). Desde la desregulación laboral de la década de los 90 (abandono legislativo de los derechos necesarios), el empresariado entiende que la "autonomía de las partes", les permite introducir mayores cuotas de flexibilización de las condiciones de trabajo y por lo tanto de la organización del trabajo, adaptando la mano de obra en función de sus intereses.

Esta retirada –estratégica- de la norma legal (derechos mínimos, derecho necesario, en salario, tiempo de trabajo, complementos salariales, cualificaciones, etc.), instauro el convenio como *"instrumento de gobernabilidad"*, y, los sindicatos se transforman en disciplinadores de la mano de obra, permitiendo el actual estado de cosas: la precarización integral de las condiciones de trabajo y la "dictadura contractual"² del empresario, siendo su cara contraria, la pérdida de poder obrero o la ausencia de contrapoder.

Primeros cambios serios en la Negociación Colectiva

Los tres principios, naturaleza normativa de los convenios, eficacia general y la ultraactividad, la Reforma Laboral de 1994, modifica en la regulación de la negociación colectiva, abriendo la posibilidad de "derogar" algunos de estos principios. Así, se abre la posibilidad de cargarse la *"ultraactividad de los convenios"*, pues se aumenta la competencia de los convenios colectivos y permite modificar regulaciones legales: periodo de prueba, duración de los contratos para la formación o eventuales y el límite para la jornada diaria. Y en línea con la necesidades *"flexibilizadoras"* de los empresarios, éstos consiguen que a través del mecanismo de negociación colectiva, materias *esenciales* anteriormente reguladas por Ley (derecho necesario), se desregularizan y la autonomía de las partes puede "negociar" la estructura salarial, la remuneración del tiempo extra-jornada (horas extras), la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada de trabajo en cómputo anual, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y el plus de antigüedad.

El campo competencial de la negociación colectiva, se abre a los nuevos sistemas de gestión de la mano de obra, a la desregularización de los derechos laborales y a gestionar el trabajo como un coste variable³.

Se favorece la descentralización de la negociación colectiva y así, convenios de empresa, pueden ser modificados por convenios de ámbito superior en determinadas condiciones, a excepción de aquellas materias que fija el artículo 84 del ET, que en concreto son el período de prueba, las modalidades de

² Perez Rey

³ El empresario considera que sólo pagará aquel trabajo necesario, cuando lo requiera sus necesidades productivas y por el tiempo necesario que requiera la producción y realización de sus productos. Es decir, el trabajo es mercancía pura.

contratación con excepción de los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en seguridad e higiene y la movilidad geográfica.

Se abre, así mismo la posibilidad de regular las *cláusulas de "inaplicación o descuelgue salarial"*, lo que supone exceptuar en la práctica en materia salarial la eficacia general de los convenios colectivos.

Otra gran reforma que se introduce es las reglas referentes a la *legitimación de los sindicatos y organizaciones empresariales de CCAA*. A partir de este momento, para intervenir en los convenios sectoriales de ámbito estatal, ya no se sigue la regla del 15% de representatividad en el sector afectado, sino que se restringe a quienes posean la consideración de más representativos en el ámbito de la respectiva CCAA. Al sindicalismo alternativo se le reduce el campo competencial de intervenir en la negociación.

1. Estructura y articulación de la Negociación Colectiva: situando el debate, ¿centralización o descentralización?

El sistema de negociación colectiva (*legitimación para negociar*) constituido en el Título III del ET del 80, es una traslación del Acuerdo Básico Interconfederal de 10 de junio de 1979 (ABI/79) y el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980 (AMI/80), suscritos *exclusivamente por la CEOE y la UGT*. El legislador hace una opción política determinada e instaura un sistema de relaciones laborales basado en un modelo **centralizado y selectivo de representaciones profesionales** (Martín Valverde). Es decir, de origen se consolida lo que ya anunciaba el AMI/1980... "*sólo es posible pactar con quien representa a la mayoría y esté en condiciones de hacer cumplir lo pactado en las distintas unidades de producción afectadas por el Convenio respectivo*":

La democracia directa o lo decidido por Asambleas o Consultas directas (referéndums), carecen de fuerza legitimadora, en primer lugar y, en segundo lugar, se constituye el **papel disciplinador** del sindicato, sólo tiene capacidad de negociar y legitimidad para ello, quien ... "*esté en condiciones de hacer cumplir lo pactado...*"

Este sistema se asienta en tres **principios** básicos:

- *La naturaleza normativa de los convenios colectivos*, lo que significa que las condiciones colectivas pactadas obligan automáticamente a los contratos individuales.
- *La eficacia general de los convenios*.
- *La ultractividad o prórroga automática del contenido normativo de los convenios*.

Principios que la Reforma Laboral de 1994, modifica en la regulación de la negociación colectiva, abriendo la posibilidad de "derogar" algunos de estos principios. Así, se abre la posibilidad de cargarse la "*ultractividad de los convenios*", pues se aumenta la competencia de los convenios colectivos y permite modificar regulaciones legales: periodo de prueba, duración de los contratos para la formación o eventuales y el límite para la jornada diaria. Y en línea con la necesidades "*fleibilizadoras*" de los empresarios, éstos consiguen que a través del mecanismo de negociación colectiva, materias *esenciales* anteriormente reguladas por Ley (derecho necesario), se desregularizan y la autonomía de las partes puede "negociar" la estructura salarial, la remuneración del tiempo extra-jornada (horas extras), la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada de trabajo en cómputo anual, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y el plus de antigüedad.

El campo competencial de la negociación colectiva, se abre a los nuevos sistemas de gestión de la mano de obra, a la desregularización de los derechos laborales y a gestionar el trabajo como un coste variable⁴.

Se favorece la descentralización de la negociación colectiva y así, convenios de empresa, pueden ser modificados por convenios de ámbito superior en determinadas condiciones, a excepción de aquellas materias que fija el artículo 84 del ET, que en concreto son el período de prueba, las modalidades de contratación con excepción de los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en seguridad e higiene y la movilidad geográfica.

Se abre, así mismo, la posibilidad de regular las *cláusulas de "inaplicación o descuelgue salarial"*, lo que supone exceptuar en la práctica en materia salarial la eficacia general de los convenios colectivos.

Los convenios colectivos, introducen la contratación temporal, como la manera "normal y habitual" del trabajo y la aceptación sindical del trabajo como "*coste variable*".

Citamos al Magistrado Parada

A partir de la reforma laboral de 1994 se produjo una modificación en el uso de la contratación temporal. El contrato temporal se vino a utilizar también para dar cobertura a la contratación "a llamada" o "justo a tiempo", formalizando contratos de muy corta duración para que la empresa pague únicamente las horas trabajadas y se eviten tiempos muertos. La contratación temporal no solamente se usa para abaratar el coste de un posible despido, sino también y de forma muy importante para reducir costes laborales y ajustar la plantilla a las necesidades productivas de cada semana o incluso de cada día. Las cifras son llamativas: en 1993, antes de la reforma laboral de 1994, el número de contratos temporales que se registraron fue de 4.432.547, mientras que en 1996 pasó a ser de 8.273.175, esto es, casi se había multiplicado por dos. Si tenemos en cuenta el número de trabajadores temporales en el mercado de trabajo en enero de 1996 (3.195.900) y lo comparamos con el número total de contratos registrados durante ese año (8.273.175), nos encontramos con que, como promedio, por cada trabajador temporal se hicieron 2,58 contratos en ese año. En 2006 el número de contratados temporales en el mes de enero era de 5.295.900 y en ese año se hicieron 16.349.527 contratos, por lo que el promedio de contratos pasó a ser de 3,08 por cada trabajador y año. Como vemos la tendencia ha sido a la disminución del tiempo de duración de los contratos temporales, conforme se extienden estas técnicas de gestión del trabajo "just in time". En contraste, el número de contratos realizados al año por cada trabajador fijo fue de 0,057 en 1996 (6.227.900 trabajadores y 354.372 contratos) y de 0,20 en 2006 (10.593.000 trabajadores y 2.177.245 contratos). Es llamativo que ese índice entre los trabajadores fijos se ha multiplicado por cuatro en esos diez años, lo que revela que también en los contratos fijos se ha incrementado la rotación de contratos, lo que merecería un estudio detallado, puesto que es indicativo de una mayor precariedad.

El año 1997, con los dos importantes acuerdos (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo –AIEE- y el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva –AINC-, sienta las bases socio-laborales del nuevo marco en el cual se va a ordenar los mercados de trabajo. Esta Reforma alcanza un

⁴ El empresario considera que sólo pagará aquel trabajo necesario, cuando lo requiera sus necesidades productivas y por el tiempo necesario que requiera la producción y realización de sus productos. Es decir, el trabajo es mercancía pura.

consenso total entre los actores sociales y políticos, gobierno, empresarios y sindicatos. Consenso sobre el diagnóstico y consenso sobre las medidas a adoptar.

La Reforma de 1997 incide directamente en dos factores –productividad y competitividad- y se adoptan medidas para estimular la contratación indefinida, surgiendo un modelo distinto de gestión de las capacidades de la mano de obra (la utilización por parte del capital de las capacidades que [@s trabajador@s](#) alquilan cuando entran, permanecen y salen de los mercados de trabajo), con un doble objetivo: por una parte posibilitar un cambio en la competitividad de las empresas (introducirse en los mercados de demanda de alto valor añadido) y, por otra, asegurar un nivel de demanda doméstica que garantice niveles de crecimiento económico rentables para la inversión del capital.

La Reforma Laboral de 2010, Ley 35/2010, en lo referente a la negociación colectiva, se centra en la facilidad normativa para el empresario, para modificar condiciones de trabajo contractualmente acordadas: movilidad funcional y geográfica, jornada de trabajo, distribución irregular del tiempo de trabajo y horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento, dotando del mismo procedimiento modificativo que en los despidos por causas económicas, técnicas y productivas.

Se facilita los descuelgues empresariales del convenio, cláusulas de inaplicabilidad salarial, permitiendo que en aquellas empresas donde no exista Representación de los Trabajadores, estos puedan delegar en una comisión elegida “ad hoc” entre los sindicatos más representativos del sector y también aparece la figura del arbitraje –siempre que así lo acuerden las partes- en la resolución del conflicto, teniendo su decisión la misma eficacia que lo pactado en un convenio colectivo.

1.1 ¿A que no referimos cuando hablamos de estructura en la NC?

Es un sistema de negociación en cuanto a los ámbitos en que se negocia y las relaciones que se establecen entre esos distintos ámbitos negociales.

Estructura centralizada es cuando la negociación predominante es la de ámbito sectorial estatal o en ámbito amplio reserva ciertas materias que se deben negociar en ese ámbito y remite a las restantes materias que por lo general complementan y concretan y/o desarrollar lo negociado en el ámbito amplio.

Estructura descentralizada cuando la negociación se realiza mayoritariamente en ámbitos concretos inferiores al amplio, o bien que el convenio de ámbito amplio, generalmente sectorial estatal, no establezca una relación de exclusión con los restantes ámbitos.

El *“Acuerdo bipartito sobre criterios básicos para la reforma de la NC”* fija un ámbito amplio, la NC sectorial o en su defecto el de Comunidad Autónoma la cual fijará una estructura de negociación en cada

sector. Es decir modelos diversos pero siempre organizados desde el **convenio sectorial estatal o de Comunidad Autónoma**.

El Acuerdo en cuanto a la racionalización y articulación de los ámbitos negociales a la vista de las reglas legales que rigen, requiere de acuerdos con las asociaciones empresariales y una amplia disciplina para respetarlos y aplicarlos, es decir configurar convenios sectoriales estatales (o de CA) que determinen las materias reservadas a ese ámbito y, desde luego bastantes más de las contempladas en la actual legislación y articulen la negociación y las reglas de la concurrencia de convenios.

Se prevé incrementar la capacidad de las **comisiones paritarias**.

En definitiva utilizar las posibilidades que ofrece el artículo 83 ET⁵ y exigir la prevalencia de lo que se puede acordar sobre las reglas del artículo 84 ET⁶.

2. FLEXIBILIDAD INTERNA

2.1 Eficacia de los convenios y descuelgues (Ley 35/2010 de Reforma Laboral).

⁵ **Artículo 83.** Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

⁶ **Artículo 84.** Concurrencia.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del [artículo 83](#) y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el [artículo anterior](#), los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los [artículos 87](#) y [88 de esta Ley](#) podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el periodo de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

La eficacia jurídica de los convenios es similar a la de las normas en lo que a los contratos de trabajo se refiere en una doble vertiente. Una, aplicación automática de su contenido a los contratos individuales y dos, el carácter inderogable de sus cláusulas por acuerdo individual entre trabajador y empresario.

El otro aspecto de la eficacia se refiere a la **eficacia personal general** o erga omnes que se atribuye a los convenios colectivos negociados siguiendo las reglas del Título III del ET, que constituye la garantía máxima para el cumplimiento de la función uniformadora de los convenios.

Se encuentra en cuestión o de una solución satisfactoria, la relación entre los convenios de eficacia general y los de eficacia limitada.⁷

2.2 Descuelgue convencional

Es un particular artilugio jurídico que se introdujo por primera vez en la Reforma Laboral de 1994 y que ha sido recuperado en la Reforma Laboral 2010 (Ley 35/2010).

Este artilugio posibilita la sustitución de la regulación de ciertas condiciones de trabajo previstas por los convenios colectivos de sector por otras aplicables exclusivamente a una empresa determinada, siempre que exista acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Hay que tener en cuenta que el descuelgue (actualmente) no afecta ni a la eficacia normativa ni a la eficacia general de los convenios, es decir, el convenio no se convierte en disponible para la autonomía individual.

Se trata de instrumento al servicio de la "adaptabilidad" de las condiciones de trabajo a las necesidades empresariales y siempre ligadas a la situación de la Empresa (Ley 35/2010) y sus características: salarios, turnos, sistemas de trabajo y rendimiento, etc. Es decir, se descentraliza la negociación colectiva y la Empresa siempre que cumpla con una serie de requisitos y sea de manera temporal (máximo 3 años), adopta políticas de flexibilidad interna para salvar la "situación difícil por la que atraviesa de manera coyuntural".

⁷ Juristas como Fernando Valdés proponen una norma general que dijera... "Cuando un Convenio o Acuerdo Colectivo de eficacia limitada sucede a otro de eficacia general, este último seguirá aplicándose a los trabajadores y empresarios no representados por las partes firmantes del primero hasta que no se adopte un nuevo convenio o acuerdo de esa misma eficacia, salvo pacto individual expreso en contra".

La Reforma Laboral 2010, facilita el descuelgue salarial ya que ahora bastará con:

- a) El acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores.
- b) Las causas exigidas por la ley, se presumen existentes cuando existe acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, de manera tal que el descuelgue sólo puede ser impugnado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- c) La falta de representación puede ser suplida por la designación de los trabajadores de una comisión de tres miembros, integrada por representantes de los sindicatos legitimados para negociar el convenio colectivo o por trabajadores de la propia empresa.

El resultado de esta Reforma y de estos cambios en la Negociación Colectiva, es una **total disponibilidad a nivel de empresa de los principales contenidos de los convenios colectivos**.

2.3 Vigencia y ultractividad de los Convenios. La administración de los convenios. Distintas alternativas que se barajan: papel de las comisiones paritarias, sistemas de arbitraje, el deber de negociar, instrumentos de solución extrajudicial de conflictos colectivos, la individualización de las condiciones laborales, etc.

El modelo actual de **vigencia** de los convenios, artículo 86.1 ET⁸, es suficientemente flexible y equilibrado entre las partes.

La **ultractividad** es el aspecto más conflictivo (sobre todo por parte de la patronal) en materia de vigencia del convenio. El artículo 86.3... *“Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio...”*, garantiza los intereses y los derechos de los trabajadores, a la vez que es una garantía del proceso de negociación.

Es la garantía de la **continuidad de las relaciones laborales colectivas, dota de un suelo normativo mínimo** impidiendo la voracidad empresarial y conservando los elementos esenciales contractuales.

Estamos hablando en definitiva de un muro defensivo a la individualización de las relaciones laborales y, eso a pesar de las prácticas sindicales y empresariales que, a través de las condiciones individuales “ad

⁸ **Artículo 86. Vigencia.**

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

personam" y la disponibilidad de distintas condiciones de trabajo (ultractividad) de la Reforma del 94, y las dobles escalas salariales, han logrado instaurar un régimen de "condiciones individuales en masa" que sustituye en la propia práctica las condiciones colectivas.

Las salidas posibles giran en el siguiente sentido: **reforzar el deber genérico de negociar, reforzar el papel de las comisiones paritarias** otorgándoles capacidad normativa para negociar y no sólo para administrar el convenio⁹, y el **papel de los instrumentos de solución extrajudicial de conflictos colectivos en los bloqueos de la negociación colectiva.**

3. Rentas salariales y beneficios. Los salarios y la productividad.

El **pacto del Euro**, contempla los procedimientos para fijar los salarios a través de la negociación colectiva. Y así, recomienda -y en principio parece va a ser posible respetar los "acuerdos en materia salarial alcanzado entre los estados y sus agentes sociales (empresarios y sindicatos)"-, que los salarios deben vincularse a la productividad y dejar de estar indexados al Índice de los Precios.

Esto supone cambiar las reglas de la Negociación Colectiva, desvinculando los salarios del coste de la vida, a la vez que se limita el nivel de centralización de los convenios colectivos y se exige una flexibilidad interna, es decir, terminar con el poder contractual sindical en la fijación de las condiciones de trabajo sobre jornada (tiempo de trabajo), organización de trabajo (turnos, sistemas de retribución, etc.) y despidos.

Los salarios así, estarían referenciados a la productividad y, en consecuencia, se deben eliminar las cláusulas de garantía salarial.

La relación salarios productividad no es nada novedosa, pues desde 1980, el AMI (Acuerdo Marco Interconfederal firmado por CEOE y UGT) ya contempla de manera prolija esta relación. Los diferentes Acuerdos de Negociación Colectiva, vienen situando la moderación salarial, cuando no la pérdida directa de poder adquisitivo, como una de las garantías de no disparar la inflación, a la vez que se vuelven a hacer continuas referencias a la productividad en relación a los salarios.

3.1 Los salarios como fuente de ingresos de la mayoría social y como factor de coste para los empresarios.

La mayoría de la población activa tiene como principal y/o única fuente de ingresos, los salarios. De cada 100 personas ocupadas, 83 son trabajadores/as por cuenta ajena y 17 son por cuenta propia, y de los ocupados, su fuente de ingresos (rentas salariales) dependen de los incrementos que se establecen y/o negocian a través de la Negociación Colectiva.

Desde el lado empresarial, los salarios es uno de los componentes de mayor importancia en la estructura de costes de producción y/o distribución de mercancías.

Desde la lógica del funcionamiento de una economía libre de mercado, es decir, capitalismo, la competencia es esencial para el empresario, es decir, que sus productos sean más competitivos que los de los otros empresarios, de ahí que la variable básica que suelen utilizar los empresarios en la estructura de costes de producción/distribución, sean los salarios, intentando siempre depreciar su valor (explotación), al encontrarse en una posición jurídica dominante (poder empresarial), el empresario que no puede reducir otros costes, por ejemplo los de materias primas, proveedores, etc. Sino es desde una buena gestión, utiliza su "fuerza" para abaratar el coste salarial.

⁹ El Tribunal Supremo, hasta ahora, no reconoce el papel negociador de las comisiones paritarias en lo que se refiere a los casos de modificación o introducción de nuevas reglas en el contenido de un convenio

El plan de competitividad de la UE, bajo el paraguas del Pacto del Euro, establece (recomienda) el procedimiento de fijación salarial por medio de la NC, a la vez, los Sindicatos de la Concertación conjuntamente con la CEOE, fijan en sus criterios de incrementos salariales por medio de la NC, la variable de la **productividad**. Ambas instituciones, UE y Agentes Sociales (CEOE, CC.OO, UGT) buscan lo mismo... *un modelo de negociación salarial que tenga en cuenta a la realidad competitiva de las empresas con la productividad aparente del trabajo como viga central del modelo...*¹⁰

4. La CGT ante la Negociación Colectiva.

Contar nuestros Acuerdos que provienen del Congreso de Valencia....

Las alternativas que planteamos a continuación, para intentar “frenar” la Reforma Laboral a través de la Negociación Colectiva, en cada convenio en el cual estemos, actuemos y tengamos presencia sindical, no serán posibles sin la fuerza desplegada de las personas asalariadas, sin el concurso de la gente, sin el conflicto social.

La estructura que proponemos sigue la secuencia de la propia Ley 35/2010 de Reforma del Mercado de Trabajo: La política de empleo y contratación en primer lugar; en segundo lugar un capítulo que incide en lo que hasta ahora es sagrado para el empresario, la organización del trabajo que la ley, cada vez, en mayor medida, dota de más poder y unilateralidad al empresario para disponer de todas y cada una de las llamadas condiciones sustanciales de trabajo, tiempo de trabajo y su distribución, la movilidad funcional y geográfica, los sistemas de turnos y los sistemas de remuneración.

PREAMBULO de los Convenios Colectivos:

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, declaran que por ley se encuentran obligadas a regirse, por los **principios de no discriminación y de igualdad de trato**, los cuales son un imperativo categórico de nuestra Carta Magna, la Constitución, pues en su artículo 14 así lo mandata:

Artículo 14 de la Constitución: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Y al mismo tiempo entendiendo que el Convenio Colectivo **tiene FUERZA DE LEY**, siendo el Estatuto de los Trabajadores en su **Artículo 17** quien prohíbe realizar actos contrarios a la ley en la negociación colectiva y así dice: **“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad..o favorables**

¹⁰ Del documento sobre Reforma de Negociación Colectiva.

o adversas en el empleo...en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo...

Desde el respeto a la Ley y bajo el principio de buena fe contractual que debe presidir toda negociación colectiva, es como las partes han llegado a pactar y acordar el modelo de relaciones laborales para la Empresa XXX, S.A. y sus trabajadores y trabajadoras.

I. Política de Empleo y Contratación:

EMPLEO: La Empresa garantiza todos y cada uno de los empleos de los trabajadores de la Empresa, con independencia de su contrato, renunciando **expresamente a cualquier medida extintiva basadas en causas organizativas, económicas, técnicas o de producción**, con excepción de la causa de fuerza mayor.

Las medidas extintivas que pudiera adoptar la Empresa, basadas en causas disciplinarias, de demostrarse en Sentencia la improcedencia de las mismas, el derecho de opción a readmisión o indemnización, le corresponde al trabajador, renunciando la empresa a tal derecho.

CONTRATACIÓN: Sin renunciar a las formas organizativas más convenientes para los intereses de la Empresa, es compromiso cierto de la Empresa establecer una política de contrataciones directas causales y con nivel salarial acorde a la categoría profesional del puesto que va a cubrir, como principio general, y llegar a la subcontratación sólo y exclusivamente, en el segundo nivel que queda definido a continuación:

Primer nivel de contratación en cualesquiera de las actividades que desarrolla la Empresa: las unidades deben estar dotadas de personal suficiente con contratos directos causales, para un buen nivel de rendimiento y optimización del trabajo, asegurando en todo momento que en aquellas unidades operativas reguladas en regímenes de turnos por la prestación del servicio de 24 horas, se tendrán plantillas directas en cantidad y calidad que permita una racionalización de dichos turnos para adecuar tiempos de descanso, libranzas, sin tener recurrir en ningún momento a horas extraordinarias.

Segundo nivel de contratación en cualesquiera de las actividades que desarrolla la Empresa: cuando los recursos propios se demuestren insuficientes, bien por una punta de trabajo extraordinario, es decir, que no obedezca a la estructura ordinaria de la actividad, bien por campañas coyunturales de expansión o circunstancias similares, la Empresa procederá a utilizar la subcontratación hasta tanto en cuanto dichas actividades se resuelven y siempre con el límite temporal del tiempo que dichas actividades pasen a ser estructurales.

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión Mixta y paritaria de Contrataciones-Subcontrataciones, la cual deberá velar por el cumplimiento de lo anteriormente manifestado, así como detectar las insuficiencias que se produzcan en cualquiera de los niveles de contratación y elaborar propuestas de solución de las mismas a la Representación de la Empresa y a la Representación de los Trabajadores.

La Representación de los Trabajadores será informada según establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo referente a contratación, incluidas bajas y altas y causas de las mismas, tanto de forma global como de cada centro de trabajo, así como dará cumplida información comprensible a los RRTT en todos los extremos fijados por el artículo 42.4 del ET, según redacción dada por el artículo 12.7 de la Ley 43/2006, tanto de manera global como por centros de trabajo.

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACION DEBIDA sobre Contratas y Subcontratas:

D. Director de Relaciones Laborales

Asunto: Solicitud de Información debida a los Representantes de los Trabajadores en materia de contratas y subcontratas.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42.4 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el artículo 12.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, la empresa debe informar a los Representantes de los Trabajadores del centro de trabajo que nos ocupa de los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de las empresas contratistas o subcontratistas.
- b) Objeto y duración de la contrata/subcontrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata/subcontrata.
- d) Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

En este supuesto en que la empresa principal, XXX,S.A. y las contratistas y subcontratistas comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo, XXX, S.A. (empresa principal) debe de disponer de un Libro de Registro en el cual esté reflejada la información anterior (puntos a, b, c, d y e) respecto de todas las empresas citadas (principal, contrata/s, subcontrata/s)

Lo cual pongo en su conocimiento a los efectos de que se nos suministre dicha información y se nos permita acceder a dicho Libro De Registro o su sustituto en formato electrónico.

Atentamente,

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

La organización, control y dirección del trabajo, corresponde a la Empresa, la cual respetará escrupulosamente los derechos reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en todo lo referente a sus condiciones de trabajo y salud, tanto en la legislación general como en el convenio colectivo en particular.

La Empresa establecerá la estructura organizativa más adecuada, manifestada mediante el organigrama, el cual contemplará la ordenación de las actividades de la Empresa.

Dicho organigrama, incluirá los dos niveles de contratación, la definición funcional de los puestos de trabajo en cada una de las actividades y sus correspondientes grupos profesionales, así como los niveles salariales de cada uno de los puestos.

La Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores con tres meses de anticipación del organigrama, es decir la estructura organizativa, a su implantación anual.

Cualquier modificación que la Empresa pretenda realizar de dicha estructura organizativa, siempre que afecte a los puestos de trabajo y/o a las condiciones de trabajo de dichos puestos, deberá seguir el procedimiento de consulta previa con los Representantes de los Trabajadores y en todos los supuestos que se presuma modificación sustancial de condiciones de trabajo, por cualesquiera de las causas que para este procedimiento establece la legislación vigente, se estará a lo establecido en el artículo... de Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo.

III. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO:

- a) **Individuales:** Partiendo del principio general de que la organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, ésta se hará desde el respeto a todos y cada uno de los derechos de los trabajadores, no pudiendo disponer de manera unilateral en lo relativo a modificaciones de condiciones de trabajo, sino es siguiendo los siguientes criterios:
 - a. Motivación suficiente y razona de la modificación individual que se pretende por parte de la Empresa.
 - b. Buscar la aceptación voluntaria de dicha modificación por parte del trabajador afectado.
 - c. En caso de no acuerdo entre la Empresa y el trabajador concreto en lo relativo a la modificación, los Representantes de los Trabajadores, serán oídos y emitirán informe bien positivo bien negativo en cuanto a la propuesta de la Empresa, la cual se compromete a estudiar y dar respuesta motivada en un sentido u otro a dichos representantes.
 - d. De producirse dicha modificación sin el acuerdo del concreto trabajador afectado, la Empresa se lo notificará con una antelación de 40 días a la fecha de efectos, así como garantizará que con dicha modificación el trabajador no verá menoscabado ninguno de sus derechos contractuales

y en ningún momento verá disminuidos sus derechos del puesto del cual procede.

- e. El trabajador podrá actuar conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y de mediar Sentencia por la cual se declare la no justificación de la modificación, éste será restablecido a sus antiguas condiciones con todos sus derechos.

- b) **Colectivas:** Las condiciones colectivas de trabajo, sean su origen contractual, graciable, un derecho consolidado o de cualquier otro, sólo pueden ser modificadas por Acuerdo Colectivo Estatutario entre los RRTT y los RREE y en especial todas aquellas condiciones relativas a sistemas de turnos, sistemas de remuneración, de trabajo y rendimiento y jornada de trabajo.

De no mediar Acuerdo entre ambas Representaciones, la Empresa puede instar expediente de Modificación Colectiva de la/s condición/es de trabajo, conforme a lo establecido en el ET y de mediar Conflicto Colectivo, la Empresa dejará en suspenso la medida modificatoria, hasta tanto no se produzca Sentencia en primera instancia.

En todas las modificaciones colectivas por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, así como en los supuestos de traslados de centro, reestructuraciones de unidades, se constituirá una Comisión Tripartita entre Empresa, Trabajadores afectados y RRTT (como máximo hasta 2 miembros por cada parte), los cuales negociarán de buena fe y estudiarán las modificaciones propuestas y las medidas organizativas planteadas por la Empresa, tratando de llegar a un Acuerdo.

PROCEDIMIENTO para los supuestos de MOFIFICACIONES, TRASLADOS y REESTRUCTURACIONES:

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, seguirán los siguientes criterios:

- a) Propuesta motivada y razonada de las medidas que, obligatoriamente debe incluir alternativas de reciclaje en otras unidades de la Empresa, garantía de empleo y actividad y cualificación y profesionalización.
- b) Los RRTT emitirán informe razonado y suficiente donde aceptarán o rechazarán tales medidas, en un plazo no superior a 15 días a contar desde el momento que la Empresa ponga en conocimiento de los mismo la propuesta descrita en el apartado a).
- c) Se negociará por las partes de buena fe y de no alcanzar un Acuerdo, se estará a lo dispuesto en párrafos precedentes relativos a modificaciones colectivas.

IV. PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN (Contra las dobles escalas salariales)

La Empresa en su potestad de organización, control y dirección del trabajo, ejecutará dicha dirección en todo momento garantizando el derecho a la igualdad de trato en las relaciones laborales que mantenga con cualquier trabajador/a, con independencia de su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Empresa adoptará todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, acoso laboral, profesión, fecha de entrada, o cualquier otra condición ligada al trabajo, estableciendo mecanismos de comunicación y solución de conflictos con los Representantes de los Trabajadores y para tal fin se crea una Comisión Paritaria entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, denominada **Comisión de Trabajo Digno**, la cual tiene como objeto y fin, mediar y solucionar las posibles disfunciones que surgieran en este aspecto, siendo sus recomendaciones obligatorias para la Empresa.

Se velará especialmente porque ningún trabajador vea disminuidos sus derechos con respecto a otros y sea tratado igual, y, en los casos en que pudiera ser tratado de forma diferente, se fundamentarán bajo los principios establecidos por nuestro Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo.

Ningún trabajador, con independencia del tipo de contrato que tenga suscrito con la Empresa, temporal o fijo, siempre y cuando dichos contratos obedezcan a la regla de contratación pactada en el artículo....CONTRATACION., podrá ser objeto de reducciones salariales, complementos de puesto de trabajo, complementos de antigüedad, derechos sociales o de cualquier otra naturaleza, garantizando la empresa que no existen discriminaciones prohibidas por nuestro ordenamiento, por razón de fecha de entrada, categoría o tipo de contrato.

