

DOCUMENTO DEL COMITÉ NACIONAL
SOBRE COYUNTURA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DEL 17.II.2014

**SI NOS ORGANIZAMOS,
PODEMOS HACER
ACCIÓN SINDICAL**

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

La aplicación de las reformas refleja un panorama muy duro que pone a prueba la capacidad de reacción del movimiento sindical. En nuestra opinión, éste es -y seguirá siendo- un debate de relación de fuerzas. No vemos atajos: o abordamos con decisión el objetivo organizativo o el sindicalismo acabará siendo algo irrelevante. Las reformas se han hecho precisamente para eso.

En este documento, ELA analiza algunos hechos que se han producido recientemente y se reafirma en su estrategia: por un lado, en la oposición radical a dar cobertura a la patronal y a los gobiernos en la aplicación de la política más brutal que hayamos visto en varias décadas; por otro, en priorizar en nuestra estrategia la lucha para defender los salarios y el empleo digno (que, entendemos, van unidas); y para hacer eso posible, en fortalecer los instrumentos organizativos, sindicalizando los centros de trabajo.

1.- ARTÍCULO DE OPINIÓN DE CCOO-ESPAÑA

En un artículo de opinión redactado por un abogado del gabinete jurídico de CCOO de Madrid y por un catedrático de Derecho Laboral que lleva por título “La CEOE no quiere negociar” se analiza la negociación colectiva en España. Los autores de este artículo reflexionan sobre cuestiones que nos parecen interesantes. Constatan en referencia a España lo siguiente:

- “la alarmante devaluación salarial que se está produciendo en los convenios”. Es decir, que los salarios están cayendo mucho. Este dato lo corroboran las estadísticas oficiales.
- “la drástica reducción que ha experimentado la tasa de cobertura de la negociación colectiva”. Es decir, que cada vez menos trabajadores y trabajadoras están protegidos por un convenio colectivo.

Los autores hacen mención a que CEOE y CEPYME han firmado en dos ocasiones con los sindicatos, “acuerdos (...) que han sido posteriormente ignorados por la acción legislativa del gobierno”. La patronal “se ha desembarazado de ellos considerando (...) papel mojado y ha abrazado con entusiasmo la vía de la reforma legal”. “A su vez -dicen- se ha negado a avanzar en la negociación colectiva, para forzar una devaluación generalizada de salarios (...) y hacer retroceder las posiciones sindicales a momentos pre-democráticos”.

Confebask ha hecho público que cuentan con CCOO y UGT y que buscan a LAB

El artículo continúa diciendo que “un momento especialmente crítico es el que ha marcado el plazo final de ultra-actividad (...) Antes del verano (2013), UGT, CCOO y la patronal decidieron negociar (...) un Acuerdo Interprofesional en el que prorrogaban el contenido de los convenios colectivos ya extinguidos (...) El Acuerdo no se está emprendiendo porque la CEOE pretende obtener un fallo judicial que reconozca la pérdida de vigencia total de los contenidos de los convenios (...), incluso aunque el convenio en cuestión haya estipulado la prórroga del mismo (...)”. La patronal no quiere negociar -argumentan- “porque, como en conversación privada afirmó un importante director técnico (de la CEOE), esperan ganar el tema en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para poner a cero el contador de los derechos”.

CEOE: “Tenemos comprometidos los votos de los magistrados; ganamos por uno. La reforma laboral la validará el Constitucional, el fin de la ultraactividad, el Supremo. ¿Para qué necesitamos negociar?”.

El autor del artículo entrecomilla un texto que atribuye a un dirigente de la CEOE: “Tenemos comprometidos los votos de los magistrados; ganamos por uno. La reforma laboral la validará el Constitucional, el fin de la ultra-actividad, el Supremo. ¿Para qué necesitamos negociar?”. ¡Hay que ver qué claro habla la patronal!

Los autores establecen una conclusión: la CEOE “hace valer sus intereses fuera del proceso de intercambio con los representantes de los trabajadores, agarrada a la ley y a la decisión judicial”. Esto es, con el gobierno del PP.

Es de agradecer que el sindicato firmante de esos acuerdos afirme -en España- que lo firmado no sirve para nada porque la confianza de la patronal está puesta en la ley y en el Tribunal Supremo. Y hay que llamar la atención sobre un hecho: que los mismos sindicatos oculten esas conclusiones en Euskal Herria, y que su estrategia sea reproducir esos acuerdos inútiles con CONFEBASK (CEOE) y culpar a ELA de lo que sólo son responsables la patronal y el gobierno. Actuar de esa manera nos parece una mezquindad.

2.- POSICIÓN DE CONFEBASK

Al igual que en España, CONFEBASK confía en la ley y en los tribunales españoles. Establece su modelo de competencia en las reformas que le regala el gobierno. Ese es su I + D + I preferente: que la ley

garantice beneficios y empeore las condiciones de trabajo.

También CONFEBASK encuentra en ELA su particular chivo expiatorio. Sus responsables han hecho público que cuentan con CCOO y UGT y que buscan a LAB. ¿Qué quieren? Hacer lo mismo que la CEOE ha hecho en España con CCOO y UGT: desactivar al movimiento sindical con acuerdos carentes de contenido mientras obtiene todo de la ley y logra tirar los salarios en las empresas.

No tolera la acción sindical, no quiere obstáculos. Pues bien, la diferente realidad sindical existente en nuestro país es, evidentemente, un obstáculo para ese objetivo.

La patronal -Nuria López de Gereñu, en la Asociación para el Progreso de la Dirección- otorga al sindicalismo mayoritario -a ELA- una “función de moderador” que, dice, no cumplimos. Confirma, con pesar, que ELA no desempeña una función de control social. La patronal, en eso, tiene toda la razón.

CONFEBASK abusa de una representación otorgada -no hay elecciones entre los empresarios- para obstaculizar la negociación colectiva y para ejercer de lobby ante los gobiernos. Una función de lobby financiada con dinero público. Su reacción, absolutamente desproporcionada contra algunos acuerdos firmados por ELA, demuestra su obsesión por el monopolio representativo para impedir contenidos distintos en la negociación colectiva y garantizar su financiación con dinero público.

Saben que es un momento propicio para ellos. Se valen de la disciplina que ejerce el alto desempleo como arma para el chantaje y para garantizar que las nuevas contrataciones se den en condiciones miserables.

La patronal, para esos objetivos, cuenta con un eco mediático que ocupa prácticamente todo el espacio informativo en las empresas de comunicación (también en EITB). Sobre todo, las grandes empresas difunden su objetivo de devaluación salarial sin que en el debate social se aluda a que quienes propugnan eso tienen contratos blindados; se suben los sueldos a pesar de la crisis; disfrutan de pensiones privadas multimillonarias y, algunos de ellos, cuando dejan sus cargos en las patronales se van con indemnizaciones que producen sonrojo. Quienes defienden la caída salarial son unos hipócritas y cínicos.

La prioridad de esta patronal no es la negociación colectiva; su prioridad es la ley. Por eso, apoyándose en el FMI, OCDE, Comisión Europea, BCE, etc., exige al gobierno que realice otra reforma laboral porque “la anterior se ha quedado corta”. Ése es su objetivo; ése y entretener al movimiento sindical. Sabe que el PP no le va a defraudar.

3.- EL GOBIERNO VASCO DEFIENDE LA CAIDA SALARIAL

El gobierno de Urkullu recuerda una y otra vez el valor que tiene el consenso; consenso para apoyar sus políticas. Su gobierno ha logrado ese consenso con la patronal y los grandes partidos. Así, están de acuerdo en “profundizar en el diálogo social”, en calificar a ELA de “maximalista”, en llevar a la práctica un “nuevo modelo de gestión de empresa” (donde la prioridad la marque la supeditación de cualquier derecho a la productividad y competitividad), en que el modelo “basado en la lucha de clases está periclitado”, y en que ELA está en el “no por el no”. A esto habría que añadir la leyenda, muchas veces repetida, -a la vez que falsa- de que “ELA no se reúne con nadie”.

Vayamos por partes. ¿Se puede llamar diálogo social a la política más unilateral y antisocial de los últimos 40 años? No. Las mesas de diálogo social cumplen dos funciones que ELA rechaza: ayudar a financiar a sindicatos y patronal y dar apoyo a la patronal y a los gobiernos en las políticas que aplican.

¿Es ser maximalista denunciar las políticas que aumentan el paro y la desigualdad social, y proponer alternativas? Podemos ser molestos para el poder, pero maximalistas, no. ¿Es ser maximalista, por ejemplo, exigir que se acabe con la opacidad en la política fiscal y que se equipare la presión fiscal vasca a la media europea?

¿Un nuevo modelo de empresa? Es importante señalar que la CAPV no tiene competencias normativas en la legislación laboral. El nuevo modelo, del que hablan la patronal y el gobierno, parte de la aceptación sin matices de la legislación española. Un modelo construido sobre la falacia de que es la patronal la que crea el empleo; una coartada para la destrucción de derechos laborales y sociales. Es el argumento que utilizan para bajarles los impuestos, para justificar las reformas laborales... Un modelo en el que se rompen todos los equilibrios; en el que no existen líneas rojas. Ese modelo, más allá de la retórica y la propaganda, mira a modelos sociales pre-democráticos, donde el objetivo no es otro que debilitar la defensa colectiva de la clase trabajadora y garantizar la unilateralidad en las decisiones empresariales.

Dice el gobierno que el modelo social basado en la lucha de clases está “periclitado”. No. La lucha de clases esta plenamente vigente. Warren Buffet, una

¿Ser maximalista es denunciar las políticas que aumentan el paro y la desigualdad social y proponer alternativas?

Las críticas del gobierno a ELA nos parecen profundamente injustas y desproporcionadas

de las grandes fortunas mundiales, dijo que “la lucha de clases existe, y la estamos ganando nosotros”. Hay que dar las gracias a ese multimillonario por ayudar a definir la ofensiva del capital. Pues bien, el gobierno de Urkullu

evita cualquier crítica al poder económico. Cuando hay que criticar sólo se acuerda de ELA. Así, cuando CONFEBASK negó al Lehendakari la firma de su propuesta de Acuerdo Interprofesional, no hubo ni una sola crítica a CONFEBASK. Cuando la Banca –también Kutxabank– especula con la deuda pública de las Administraciones –haciendo el agosto– y el gobierno aplica recortes para pagarle intereses, ni una sola crítica... Y así sucesivamente.

El Gobierno además crea la comisión de inaplicación, ORPRICCE, garantizando a la patronal el arbitraje obligatorio que permite inaplicar los convenios firmados, el Gobierno Vasco con la creación de este órgano ha perdido una estupenda oportunidad para poner límites reales a la reforma laboral. Mientras el parlamento vasco adopta una resolución, sin ningún valor jurídico, de rechazo a la reforma el Gobierno Vasco sigue a pies juntillas las directrices de la misma.

Para el gobierno todo esto entra dentro de la normalidad. Obvia la brutalidad de las medidas, el destrozo de lo social y laboral, el saqueo de las cuentas públicas, la impunidad con que se actúa, la tiranía del poder financiero, la irrelevancia de los cambios de gobierno cuando se aceptan los dictados del capital... Se obvia todo eso y su única crítica es a ELA.

Como decíamos, el gobierno explicita que hay un consenso del que participan los grandes partidos (una auténtica desgracia) y la patronal (sobre todo, las grandes empresas). Han decidido que ese consenso no se discuta y que, a quien lo haga, se le estigmatice, mostrando una gran intolerancia y abusando de los medios de comunicación que controlan. Se estigmatiza a quien no se somete porque

quieren incorporar a su consenso al movimiento sindical. Las críticas del gobierno a ELA nos parecen profundamente injustas y desproporcionadas.

Es verdad que los tiempos han cambiado. Hace años los gobiernos mantenían alguna posición equidistante entre patronal y la clase trabajadora. Hoy, desgraciadamente, eso no es así. El discurso del go-

bierno es unidireccional. No es una pelea, como algunos quieren dar a entender, entre patronal y sindicatos con el gobierno en medio. No; son dos contra uno. El gobierno es beligerante en favor de CONFEBASK. La caída salarial es defendida por Confebask y por el gobierno; incluso –como ha llegado a decir el Consejero de Empleo, sr. Aburto– “en las empresas que van bien”. Sí, el gobierno defiende la caída salarial incluso en las empresas que van bien.

La defensa de la caída salarial se refleja en su decisión de destruir la negociación colectiva en el sector público y, de manera indirecta, en los ámbitos concertados y subcontratados. La caída salarial en esos ámbitos ha sido espectacular aplicando las mismas decisiones que Zapatero y Rajoy e imponiendo otras por su propia voluntad. No es creíble que quien ha destrozado la negociación colectiva en sus ámbitos de responsabilidad pretenda aparecer de mediador en el sector privado.

ELA no va a dar ningún apoyo a esta política tan profundamente desequilibrada.

Quienes desde el sindicalismo piden mesas de diálogo social en realidad están solicitando financiación

4.- CCOO y UGT QUIEREN HACER EN EUSKAL HERRIA LO QUE FRACASA EN ESPAÑA

Es evidente que gobiernos, patronal y la mayoría de los partidos políticos quieren sumar al consenso neoliberal al movimiento sindical.

ELA es un obstáculo para ese objetivo. ¿Por qué en España, siendo más bajos los salarios, hay más paro que en Hego Euskal Herria? ¿Por qué en Navarra, a pesar de que los convenios sectoriales están acordados con CCOO y UGT, la caída salarial es mayor que en la CAPV? ¿Por qué se habla de “paraguas protector” y de “suelos” en la negociación colectiva cuando las reformas la han dejado como un colador y están teniendo estos efectos?

La posición de CCOO y UGT se justifica por sus debilidades estratégicas, organizativas y financieras. Sí, financieras. Quienes desde el sindicalismo piden mesas de diálogo social, en realidad solicitan financiación. Ese modelo sindical está demasiado atrapado.

CCOO y UGT (también LAB) acusan a ELA de “abandonar los sectores” y, sin embargo, cuando se da acción sindical real en determinados sectores (con una correlación de fuerzas favorable) ellos,

El gobierno defiende la caída salarial incluso en las empresas que van bien

Cuando no hay acción sindical se firma lo que desea la patronal

simplemente, no están en el conflicto. Es el caso de Residencias de Bizkaia y Gipuzkoa (no está ninguno de los tres sindicatos), Limpiezas de Gipuzkoa (no está CCOO)... Todos son ejemplos sectoriales.

Cuando los convenios se cierran sin correlación de fuerzas y sin acción sindical los retrocesos laborales están cantados: pérdida salarial, aumento de jornada, más flexibilidad, aplicación íntegra de la reforma, eliminación de la ultraactividad que recogía el propio convenio... Cuando no hay acción sindical se firma lo que desea la patronal. Recogemos una muestra de los convenios que está dispuesta a firmar la patronal:

- **LIMPIEZA DE BIZKAIA.** Vigencia, 2010-14; dos años de congelación: 0,8% y 1% para el resto. Antes existía ultraactividad indefinida, y con el acuerdo se limita a 24 meses. Firman: CCOO, UGT y ESK.
- **ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA.** Vigencia, 2010-14. 3 años de congelación; 2%, el siguiente y 85% del IPC, el último. 18 meses de ultraactividad. Firman CCOO, UGT y LAB. No se tiene para nada en cuenta el volumen de beneficios que las empresas del sector están obteniendo.
- **PANADERÍAS DE BIZKAIA.** Vigencia: 2010-15. Congelación salarial, reducción de pluses, aumento de jornada y de flexibilidad, 18 meses de ultraactividad. Firman CCOO y UGT.
- **PASTELERÍAS DE BIZKAIA:** Vigencia: 2010-15. 4 años de congelación, 1,5% y 1,5%. Aumento de flexibilidad y la jornada. 15 meses de ultraactividad.
- **ALIMENTACIÓN DE ARABA.** Vigencia: 2010-14. Congelación y 0,7%. Cambian la ultraactividad indefinida por 18 meses.
- **CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA.** Vigencia 2012-2016. Eliminan la ultraactividad indefinida. Establecen la jornada mínima anual.

5.- ACUERDO INTERPROFESIONAL Y OTRA REFORMA LABORAL

Por tercera vez en dos años se plantea la posibilidad de un Acuerdo Interprofesional. Lo han propuesto, recientemente, CCOO, UGT y CONFEBASK.

Lo hacen al mismo tiempo que se plantea la hipótesis de otra reforma laboral. Algunos no aprenden nunca. Plantear, como referente sindical, Acuerdos Interprofesionales, certifica la incapacidad de esas

organizaciones para aprender del pasado más reciente. Su objetivo es trasladar a Euskal Herria el mismo modelo de acuerdos que fracasa en España. CCOO y UGT, en realidad, están planteando un pacto social a la patronal y a los gobiernos.

ELA se reafirma en su posición: no hay nada que hacer con la patronal en esos ámbitos mientras la ley y los gobiernos le den todo lo que quiere; mientras –como concluyen el abogado de CCOO y el catedrático– la patronal haga “valer sus intereses fuera del proceso de intercambio con los representantes de los trabajadores, agarrada a la ley y a la decisión judicial”.

Cuando el 5 de julio de 2013 fracasó el intento de Acuerdo Interprofesional, ELA dijo que el movimiento sindical no debe inventarse una patronal que no existe. Seguimos opinando lo mismo.

La insistencia de CCOO y UGT en esa vía no se puede explicar por contenidos.

6.- LA POSICIÓN DE ELA

La defensa del salario es una parte importante de nuestra alternativa para una salida de la crisis que no signifique un aumento espectacular de las desigualdades sociales. El salario es mucho más que salario: es empleo, porque favorece la actividad económica; son pensiones, porque éstas se financian con cotizaciones y, si bajan los salarios, caerán las cotizaciones y las pensiones; es educación y sanidad pública, vía impuestos. Defender los salarios es, además de justo, una medida eficaz para defender la economía real frente a la especulativa. El aumento de las desigualdades está en el origen de esta crisis y, quienes defienden la caída salarial, quieren aumentar esas desigualdades.

ELA trabaja para que esa posición sindical tenga reflejo en las mesas de negociación y se pueda condicionar una negociación colectiva distinta a la que pretende imponer la patronal. Hay ámbitos en donde lo estamos logrando, y esto tiene un gran valor. Dicho eso, ELA nunca ha abandonado los sectores. Lo que ELA ha dicho –y se reafirma en ello– es que la última reforma –la más dura– estableció la prioridad aplicativa de lo negociado en la empresa respecto del sector (que dejaba de ser un

Su objetivo es trasladar a Euskal Herria el mismo modelo de acuerdos que fracasa en España

El sindicalismo no puede abandonar el ámbito de empresa y dejarlo al arbitrio del empresario

mínimo obligatorio); es decir, la reforma devaluó los convenios de sector. Esa prioridad de la empresa se planteó para favorecer la devaluación salarial, como bien explicó la Fundación FEDEA al recomendar al gobierno del PP que adoptase esa decisión porque “en las empresas no están los sindicatos”. La reforma, además, permitía bajar salarios mediante la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, instrumento mucho más sencillo de llevar a cabo si en vez de un convenio colectivo se tiene un

pacto de empresa. La reforma, además, regaló a la patronal el fin de la vigencia del convenio (fin de la ultraactividad) para condicionar a la baja la negociación colectiva al colocar una espada de Damocles en una coyuntura con una fuerte presión del desempleo sobre la capa-

La autonomía sindical se convierte en algo esencial

CUADRO DE SECTORES FIRMADOS POR ELA »»

HITZARMENA CONVENIO	HERRIALDE TERRITORIO	IRAUPENA VIGENCIA	EDUKIAK CONTENIDOS	SINATZAILEAK FIRMANTES	PATRONALA PATRONAL
Papel	Gipuzkoa	2012-2014	* Salarios: IPC cada año. * Ultraactividad: 36 meses * Inaplicación: no arbitraje obligatorio	ELA-LAB-CCOO-UGT	ADEGI
Gasolineras	Bizkaia	2011-2014	* Salarios: 2011: 75% del IPC. 2012: 85% del IPC. 2012-14: 90% del IPC * Ultraactividad: 18 meses * Inaplicación: no arbitraje obligatorio	ELA-LAB-CCOO-UGT	ADEGI
Gasolineras	Gipuzkoa	2012-2015	* Salarios: 2010 y 2011: 85% del IPC. 2012-14: IPC * Ultraactividad: 24 meses * Inaplicación: no arbitraje obligatorio	ELA-LAB-UGT-CCOO	AEGA
Limpieza viaria	Gipuzkoa	2012-2015	* Salarios: 2%, 2,4%, IPC, IPC * Ultraactividad: 6 años * Inaplicación: no arbitraje obligatorio	ELA-LAB	FCC-CESPA-ZERBITZU ELKARTEA
Transporte viajeros	Gipuzkoa	2009-2014	* Salarios: IPC cada año * Ultraactividad: 3 años * Inaplicación: no arbitraje obligatorio	ELA-LAB-CCOO-UGT	AVITRANS
Transitarios	Gipuzkoa	2009-2014	* Salarios: 2013: 2,6% y 2014 KPI * Ultraactividad: 36 meses * Inaplicación: cláusula	ELA-LAB-CCOO	ATEIA
Comercio textil	Bizkaia	2009-2013	* Salarios: 2009: 1,4%, 0,8%, 2%, 2%, 1,5% * Ultraactividad: indefinida * Inaplicación: cláusula acuerdo trabajadoras	ELA	BIZKAIDENDAK
Transporte escolar	CAPV	2009-2016	* Salarios: equiparación al 98,56% * Ultraactividad: indefinida * Inaplicación: Acuerdo de las partes	ELA-LAB-CCOO-UGT	EMPRESAS ADJUDICATARIAS DEL SERVICIO DE ACOMPAÑANTES DE TRANSPORTE ESCOLAR

“Si nos organizamos se puede hacer acción sindical”

cidad de negociación sindical. La reforma favorecía, asimismo, instrumentos de centralización, con el objetivo de aplicar convenios mucho peores que los negociados en el ámbito vasco.

ELA concluyó, analizada la reforma, que había que reforzar el trabajo sindical en todas las empresas donde se pudiese con el objetivo de lograr convenios de empresa. El ámbito de empresa no se puede abandonar por el sindicalismo y dejarlo al arbitrio del empresario, dando la razón a FEDEA. Esa decisión – trabajar la sindicalización en las empresas– no es para ELA una decisión coyuntural: la empresa, en todos los sitios donde se pueda, debe ser un ámbito efectivo de acción sindical, y la reforma indica bien a las claras que va a ser el lugar donde nos vamos a jugar de verdad qué condiciones de trabajo se nos aplican: negociadas en base a presencia sindical o unilateralmente, decididas por el empresario.

A partir de ahí, ELA no ha firmado unos sectores y ha firmado otros. La decisión de no firmar ha sido porque no hemos querido dar carta de naturaleza a la caída salarial, al aumento de jornada, a la renuncia a la ultraactividad que estaba recogida, etc... ELA, además, muchas veces en solitario, ha abierto negociación de convenios en muchas empresas (más de 300) que no los tenían. Y lo seguimos haciendo.

Los firmados por ELA tienen características específicas: ningún retroceso, referencias al IPC, cláusulas anti-reforma, ultraactividad mayor que el mínimo legal (en algunos casos, indefinida)... Cuatro de los ocho que hemos suscrito corresponden a Gipuzkoa.

7.- LA CLAVE ESTÁ EN LA AUTONOMÍA SINDICAL

ELA defiende su plena autonomía para juzgar las políticas públicas, para plantear alternativas y luchar – solos o en alianza– por el cambio de las mismas. Es imposible, en nuestra opinión, entender las posiciones de las diferentes organizaciones si se desprecia el elemento de la autonomía. Siempre ha sido importante; pero hoy, cuando el capital tiene bajo su control a prácticamente toda la clase política, la autonomía sindical se convierte en algo esencial.

En la crítica a las políticas públicas, ¿qué misterio tiene la oposición a las políticas antisociales de Rajoy, López, Urkullu, Barcina... sea quien sea el que gobierne? ¿Qué misterio tiene nuestra crítica al apoyo a la bancarización por parte de BILDU, a la fiscalidad en Gipuzkoa...? Es muy sencillo, la autonomía sindical de la que es garante la afiliación.

En el terreno de la negociación colectiva, ¿qué misterio tienen los equipos humanos que hacen posible nuestro sindicalismo en el Transporte Escolar, en las Residencias, en empresas como Perot, Marie Brizard, Laminaciones Arregui, Corrugados, Fundiciones TS y

un largo etc.? No hay ningún misterio. El compromiso de nuestra militancia con unos valores y la prioridad organizativa del sindicato para con esas personas militantes.

Por eso, ELA repite siempre que puede que no hay nada más político y más importante para un sindicato que la afiliación que garantiza su autonomía. Todo lo subvencionado con dinero público o apoyado por las empresas está, en gran medida, cautivo. Eso se ve en la política, en el sindicalismo, en las empresas de comunicación...

La afiliación organizada permite estar en mejores condiciones para optimizar la labor del sindicato. Eso, la patronal lo sabe muy bien. Permite optimizar el sindicato, sea cual sea el problema: un ERE, la negociación del convenio... La afiliación es garantía de autonomía respecto del poder económico y político. Sin autonomía –sin afiliación– el sindicalismo está condenado a llamar diálogo social a la política más antisocial que hayamos sufrido. Es lo que les sucede a CCOO y UGT.

Por eso, nos parece un despropósito que desde otros sindicatos se acuse a ELA de preocuparse por la afiliación. Cuando esas críticas provienen de organizaciones sindicales y políticas que se financian con dinero público, al despropósito debe unírsele una posición profundamente antisindical.

La autonomía sindical, además, permite abordar – sin depender de terceros– las derivadas organizativas a las que estas reformas interpelan al sindicalismo. ELA anima al resto del movimiento sindical a que lo haga. Es imprescindible. Si algo enseña la actual coyuntura es que el poder sólo respeta y respetará aquello que esté organizado.

No hay nada más político ni importante para un sindicato que la afiliación, garantía de autonomía

