

PREÁMBULO: FRENAR LA PRECARIEDAD, ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, GANAR ESPACIO PARA EL EMPLEO DE CALIDAD

1. En los últimos años hemos asistido al crecimiento de la economía y a la muy buena marcha de los excedentes empresariales, mientras las condiciones de trabajo se deterioraban de manera grave. Es sobre esta realidad sobre la que ELA quiere actuar cuando se plantea la negociación colectiva del año 2005.
2. El objetivo es claro: frenar el deterioro de las condiciones de trabajo y ganar espacio para el empleo estable y de calidad. La actuación contra la creciente precariedad, que es a la vez exponente y causa de este deterioro, es una prioridad insoslayable de nuestra acción reivindicativa tanto frente a la patronal privada como frente a la patronal pública, que ha hecho cuestión de principio de la imposición de la contratación precaria en el empleo público. En consecuencia, los objetivos de la negociación colectiva que ELA plantea van más allá de la actualización de los salarios nominales y algún retoque de la jornada.
3. Los contenidos de los convenios deben ser el instrumento para ir cambiando esta situación. Es fundamental, por tanto, definir bien los contenidos de la negociación colectiva, con la reivindicación de salario, calidad del empleo y eliminación de discriminaciones como temas centrales. Los contenidos definen nuestra

posición en la negociación de los convenios y miden la suficiencia de los acuerdos.

4. Hay margen para la reivindicación, por mucho que patronales y gobiernos insistan en lo contrario. Pretendemos simplemente incidir en la distribución de la riqueza para que esta sea más justa. Y a eso es precisamente a lo que la patronal no está dispuesta.

Estos objetivos ambiciosos sólo podrán conseguirse si se sostienen sobre un sindicalismo ofensivo. El sindicalismo que se identifica como reivindicativo tiene la obligación de seguir tomando la iniciativa, ir más allá de las palabras y desarrollar una acción sindical eficaz al servicio de la reivindicación.

VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Viene caracterizada por la insistencia patronal y de los gobiernos en pretender colocar como valores universales la "competitividad" y la "productividad", supeditando a esos objetivos aparentemente neutrales todo lo demás. ELA observa con preocupación la deshumanización de las relaciones laborales que se ha producido en los últimos tiempos. Para esos objetivos de las patronales y de los gobiernos vale todo, el chantaje, la amenaza y la fabricación de miedo para disciplinar la reivindicación. Siempre con el objetivo exclusivo de que sean las condiciones de trabajo y el trabajo mismo las paganas de esa estrategia. Lo que se pretende, para dar continuidad a los intereses de fondo de la patronal, sigue siendo lo mismo: ajustar los costes salariales, el conjunto de los costes salariales, a la baja. ELA no va a aceptar esas reglas de juego.

Esta filosofía dominante parece partir de que unas mejores condiciones laborales suponen una menor competitividad. Sin embargo, no existe ninguna evidencia en este sentido. Más bien se puede decir lo contrario. Otra cosa muy distinta es que las mejoras salariales puedan suponer menos beneficios empresariales, pero no menos competitividad.

La situación actual de las condiciones de trabajo encuentra sus causas, en opinión de ELA, en los siguientes factores:

- Haber colocado la ley durante muchos años al servicio de los intereses de la patronal, para que mediante ella se otorgue a la patronal toda la "flexibilidad" que demanda: contratación a la carta, administración unilateral de la jornada y la movilidad tanto funcional como geográfica, y un despido discrecional y más barato. Ese servicio de la Ley a los empresarios se ha hecho

independientemente del color político de los partidos gobernantes. Se da la paradoja de que ya no son necesarias coyunturas de recesión para proceder a recortar derechos o para que se realicen sucesivas reformas lesivas para los trabajadores. Una realidad que demuestra el afán codicioso e insaciable de la patronal y la disposición de los gobiernos a hacerles caso.

- El interés patronal en acrecentar su tasa de ganancia queriendo convertir el convenio colectivo en un sucedáneo de derechos. La negativa patronal a que sean discutidos todos sus privilegios. Todo ello, en una coyuntura de crecimiento económico que dura ya 10 años.
- La colaboración de ciertos sindicatos en la estrategia de fondo de la patronal. Lo que han llamado "la aceptación del mal menor" ha llevado a ese sindicalismo a la desmovilización general y a la patronal a creer que tiene licencia para todo.
- El modo en que algunas organizaciones entienden la negociación colectiva no incorporando a la misma niveles de confrontación real y de lucha en la dinámica de reivindicación.
- En los últimos años, el uso y abuso por parte de la patronal y la disposición por parte de algunos sindicatos a la firma de acuerdos en minoría. El único objetivo de quienes los suscriben, en opinión de ELA, es impedir el desarrollo de líneas de trabajo reivindicativas.
- La insuficiente interiorización de que la lucha sindical y la organización en las empresas es la mejor forma de hacer frente a este deterioro de las condiciones de trabajo.
- En las áreas relacionadas con Administraciones públicas cinco materias queremos destacar, sin ánimo de pretender cerrar el debate, sobre las demás:
 - La poca inversión realizada en los últimos años y el consiguiente deterioro de los servicios públicos. En algunos sectores, aumenta la presión asistencial sin el imprescindible crecimiento de plantilla (a modo de ejemplo Osakidetza y Osa-

sunbidea). Consecuencia: el deterioro de la calidad asistencial y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

- Se siguen dando pasos para eliminar la participación real de los trabajadores-as limitando posibilidades de promoción interna, a la vez que las estructuras orgánicas administrativas se politizan y se blindan a la crítica.
- El abuso permanente en que las plantillas no estén ocupadas por trabajadores-as fijos, con unos porcentajes de interinidad desde todo punto de vista inadmisibles.
- Al mismo tiempo, la decisión política de fondo sigue siendo subcontratar-privatizar todo lo posible con el consiguiente deterioro de las condiciones de trabajo. A este respecto, resulta muy significativo el Acuerdo de EUDEL del 2004, en el que los cuatro partidos que lo integran (PNV, PSE-EE, EA y PP) han acordado negarse radicalmente a negociar las reivindicaciones que se puedan producir en las privatizaciones de servicios que ellos mismos impulsan en sus respectivas Administraciones. Ese acuerdo sirve para demostrar, que en lo que respecta al modelo de sociedad que realmente se está construyendo las diferencias entre esos partidos no existen o son de matiz.
- La firma de acuerdos en minoría es una constante también en la Administración. Esa foto, que evidentemente confirma unos intereses compartidos por los firmantes, ni sirve para resolver los problemas que existen ni evita la existencia de conflictividad.
- Este conjunto de medidas pretende un menor gasto en las Administraciones Públicas, lo que conlleva una menor calidad asistencial y a la postre aboca a un proceso de permanente desmantelamiento de los servicios públicos.

2 UN MODELO COMPLETAMENTE NEGATIVO (ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL)

8

Más allá de lo que termine sucediendo este año 2005 tenemos que volver a insistir en que el modelo que se deriva de los Acuerdos firmados por CC.OO y UGT con la CEOE es completamente inútil para abordar los problemas de la clase trabajadora. De existir acuerdo también en el 2005 sería el cuarto consecutivo. Tanto desde CC.OO como desde la UGT se insiste en que "existe un buen clima de confianza y diálogo con la CEOE" y que ambas organizaciones hacen "un balance positivo" de los resultados de estos tres últimos años.

Son pactos de rentas en los que se regala a la patronal lo que llaman "moderación salarial" a cambio de nada. El resultado de esas prácticas sindicales es que los salarios en su conjunto continúan perdiendo posiciones. Para ELA ese tipo de acuerdos no va a representar ninguna referencia válida. Solo desde opciones sindicales que han decidido aceptar la gestión con la patronal y los gobiernos del declive de las condiciones de trabajo, se puede entender la persistencia en ese modelo centralizado y burocratizado de relaciones laborales.

ELA, analizando este modelo de negociación centralizada y sin contenidos, no quiere dejar por inadvertido que en otras mesas paralelas de negociación entre esas mismas organizaciones llevan tiempo hablando de lo que se ha dado en llamar "la reforma del sistema de negociación colectiva".

3 UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON RELACIÓN DE FUERZAS

El resumen esquemático de la situación laboral actual que en ELA hoy hacemos es el siguiente: La precariedad, medida tanto en temporalidad y discriminación laboral, como en la utilización tremendamente abusiva de la subcontratación, está profundamente instalada. Son sobre esas materias, a nuestro modo de ver, sobre las que la patronal impone el paulatino empeoramiento de las condiciones de trabajo.

La conflictividad habida este último año demuestra la fuerte resistencia patronal (tanto pública como privada) a hablar en serio de eso. Saben de sus privilegios y los defienden; saben que por esa vía mejoran sensiblemente sus cuentas de resultados; saben que sus ofertas de actualizaciones salariales en la mayoría de los convenios sectoriales (en los que de poco más se habla) no ponen límite al resto de estrategias que siguen desarrollando para extender esa precariedad. A la patronal le interesa el mantenimiento de un status quo negociador en el que nada sustancial sea cuestionado.

Es en ese contexto de fuerte resistencia patronal (pública y privada) en el que la capacidad de generar conflicto y hacerse respetar cobra toda su dimensión. No van a renunciar a seguir por ese camino trazado. Sólo quién esté en condiciones de luchar va a ser respetado en la negociación y podrá plantearse en la reivindicación los elementos que decimos nos preocupan.

La alianza de cuantos estamos de acuerdo con este diagnóstico es para ELA algo fundamental y, a la vista de las experiencias, creemos que para que esas alianzas adquieran consistencia deben basarse en compartir el diagnóstico socio-laboral, compartir las posibles alternativas y, claro está, el método de trabajo. Va a ser la práctica

cotidiana la que nos vaya marcando el ritmo de las dinámicas de colaboración. ELA hará lo que esté en su mano por hacerlo posible. ELA no renunciará a sumar en cada ámbito concreto con quién pretenda disputar a la patronal sus actuales posiciones de privilegio.

4 MÉTODO DE TRABAJO Y TEMAS ESENCIALES DE REIVINDICACIÓN

ELA va a seguir realizando en cada ámbito de negociación un análisis pormenorizado de cuáles son las condiciones de trabajo existentes. Es obvio que del resultado de ese análisis se irán incorporando las conclusiones a los planteamientos generales de reivindicación que aquí se exponen, estableciendo de esa manera las Plataformas reivindicativas. Para ELA es muy importante que ese trabajo lo hagamos cada vez mejor; de la misma manera, que es fundamental que esas materias cobren protagonismo de verdad en la negociación del convenio colectivo. Hay que seguir dando mucha importancia al método de trabajo interno y al que sea posible desarrollar con nuestros aliados.

Para ese cometido, ELA considera necesaria la máxima participación posible de los trabajadores-as en todo el proceso de negociación: fase preparatoria de las reivindicaciones a plantear, el mismo proceso de reuniones negociadoras y la decisión sobre la firma o no del convenio. En ese proceso la propia asamblea debe jugar un papel fundamental.

Todo ello acompañado, al menos desde ELA, de un trabajo específico para que los valores de solidaridad primen y sean tenidos en cuenta en todas aquellas situaciones en las que estamos hablando de personas discriminadas. Somos conscientes de que hay que trabajar mucho esta materia en el ámbito de cada empresa y lo vamos a hacer.

Vamos a hacer el máximo esfuerzo por llevar la negociación colectiva que estamos planteando a todos los ámbitos. No vamos a aceptar el bloqueo que la patronal ejerce a los contenidos que no le interesan en los ámbitos en que ellos se encuentran fuertes. La

patronal sabe -igual que nosotros- que la precariedad y la discriminación no van a ser objeto de debate en la negociación colectiva en aquellos ámbitos en los que el movimiento sindical no tenga fuerza para exigirlo. Por eso ELA ha decidido que si queremos abordar esa materia tenemos que relativizar los ámbitos: lo importante, insistimos, son los contenidos.

Dicho lo anterior y a modo de resumen estos son los temas centrales que como ELA vamos a plantear en la negociación colectiva del 2005:

4.1. Salarios

Consecución de unos incrementos retributivos que recojan, además de la natural actualización del poder adquisitivo tomando como referencia el IPC del año anterior, los incrementos habidos de productividad, máxime teniendo en cuenta cuál sigue siendo el comportamiento de los beneficios empresariales.

- Elaboración de tablas salariales en todas las empresas como una de las vías para impedir la existencia de discriminaciones.

4.2. Vigencias

Las vigencias largas se acomodan a la perfección interés de la patronal que busca eliminar el pulso reivindicativo, garantizándose la paz social. La patronal persigue administrar a su antojo en vigencias largas, todo lo relacionado con el empleo, la precariedad y la discriminación.

4.3. Jornada

Seguir con la reivindicación de las 35 horas semanales como instrumento de creación de empleo y de mejora de la calidad de vida de los trabajadores-as.

- Negociación de los calendarios laborales.
- Impedir que la flexibilidad horaria se convierta de hecho en la inexistencia de calendario laboral, en un modo de ahorro drásti-

co de costos para el empresario y en una forma de desregulación que empeore las condiciones de trabajo.

- Supresión de las horas extraordinarias como medida necesaria para que se puedan crear empleos nuevos.
- Negativa a la aplicación del Decreto de Horarios Comerciales por su afectación negativa al empleo y a las propias condiciones de trabajo de los trabajadores-as del comercio.

4.4. Empleo, precariedad, discriminación

El objetivo de la negociación colectiva que planteamos es el empleo estable en condiciones dignas, con derechos. La lucha contra la precariedad es para ELA una prioridad y vamos a utilizar contra ella todos los medios sindicales de que dispongamos.

- Temporalidad y Contratos a Tiempo Parcial: Objetivo reivindicativo de conversión de contratación temporal en fija y la de contratos a tiempo parcial no voluntarios en jornada completa, máxime si tenemos en cuenta que una gran parte de la contratación temporal que hoy se hace es en fraude de ley.
- Discriminación en general: En ocasiones va unida a la temporalidad y en otras muchas tiene cara de joven y de mujer. En la mayoría, está instalada en el seno de las empresas por medio del establecimiento de dobles e incluso triples escalas salariales. Planteamos que como referente prioritario la negociación colectiva aborde en los ámbitos más idóneos la eliminación de esas discriminaciones.
- Discriminación de género: Dentro de las discriminaciones una de las más extendida es la que sufren las mujeres. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha realizado en los últimos años, y se sigue realizando, a costa de que individual y colectivamente sean objeto de fuertes discriminaciones (presencia en sectores subrepresentados, bajos salarios, imposibilidad de promoción y de falta igualdad de oportunidades). Nuestra obligación es identificarlas y plantear su absoluta eliminación en la negociación de los convenios.

- Discriminación de personas inmigrantes: Más allá de la gravísima situación que genera una Ley de Extranjería que impide la igualdad derechos a los-as inmigrantes, la negociación colectiva debe evitar cualquier discriminación que tenga como causa la inmigración.
- La Subcontratación y ETTs: Tanto el sector privado como el público han cambiado radicalmente en los últimos años el modelo de organización empresarial, dando entrada a actividades subcontratadas y a las ETTs, con el único objetivo de mejorar sus cuentas de resultados empeorando sensiblemente las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas. Utilizan estas vías para disponer de la máxima flexibilidad en el empleo. Flexibilidad que se manifiesta en el momento de la contratación, en la plena disponibilidad mientras dura el contrato y en la capacidad discrecional de rescindir el contrato en cualquier momento. Las empresas cuando proceden a subcontratar buscar evitar la aplicación de su convenio y "envían" a los trabajadores-as de la subcontrata a los marcos sectoriales (si es que estos existen), utilizando esta situación como cuña para resquebrajar la negociación colectiva. Para ELA el referente de reivindicación sigue siendo la integración de esas actividades con sus trabajadores-as dentro de la empresa principal; y en otro caso, la equiparación salarial y la no discriminación.
- Resaltar en este capítulo la importancia de la subrogación.
- El intento de romper la unidad de empresa: Son varias las empresas que han fragmentado su actividad creando bajo diferentes denominaciones y registros otras tantas sociedades. En muchos casos la ubicación física de las mismas no ha variado, estando todas bajo el mismo techo. No deja de ser un intento, además de otras razones (bonificaciones fiscales que obtienen de las Administraciones, favorecer una contabilidad de grupo menos transparente, etc...) de evitar la aplicación del convenio colectivo para las nuevas sociedades que se crean. Esos intentos patrona-

les no van a romper el criterio de unidad de empresa que para nosotros-as está muy claro.

- Contrato de Relevó que posibilite la sustitución a los 60 años con obligación de una nueva contratación estable. Extensión del mismo a todos los trabajadores-as del sector público independientemente de cuál sea su relación laboral.

4.5. Salud laboral

Hemos manifestado reiteradamente nuestra negativa a que la altísima tasa de siniestralidad existente en nuestro País se analice de manera parcial e interesada. La precariedad que denunciarnos es también causa de esta situación, probablemente la causa fundamental, unida por supuesto, al incumplimiento de las obligaciones patronales respecto de lo regulado en la propia ley.

Los altos ritmos de trabajo, el trabajo a destajo, los bajos salarios, la concatenación de subcontratas, el trabajo temporal, la no formación en puesto del recién incorporado, etc... son todos temas que inciden de manera clara en la siniestralidad y son temas de los que en la negociación de los convenios, si así lo creemos, no nos podemos olvidar.

Mediante la negociación colectiva, además de lo anteriormente señalado, vamos a exigir a los empresarios la adopción de todas las medidas precisas para acabar con esta lacra social.

- Que la gestión de la contingencia de enfermedad común sea realizada por Osakidetza/Osasunbidea.
- Integrar la prevención en el sistema de gestión de las empresas.
- Garantizar a trabajadores-as un servicio de vigilancia periódico de su salud en función de los riesgos inherentes al puesto.
- Proceder también a analizar la salud y prevención desde el punto de vista de género.

4.6. Personas discapacitadas

Es también un objetivo de la negociación colectiva el que como mínimo se cumplan las disposiciones legales que obligan a la contratación de este personal en cada empresa y que las mismas se realicen sin discriminación salarial alguna.

4.7. Euskaldunización

Impulsar paulatinamente el compromiso por la normalización del euskera en las relaciones laborales a través de la negociación colectiva. Las cláusulas recogidas en los convenios deben cumplir una función de socialización de este tema. Es en el ámbito de las empresas donde tenemos que ir avanzando e impulsando planes de normalización lingüística en las mismas.

ELA

Febrero 2005

