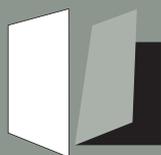


ESTATALIZACIÓN: Propuesta de ELA ante una posible reforma laboral



ESTATALIZACIÓN:

Propuesta de ELA ante una posible reforma laboral

3 Introducción

4 Historia de la estatalización

4 Estatuto de los Trabajadores para estatalizar, un fracaso

7 La oportunidad para el “descuelgue autonómico”

9 Golpe de estado a la pluralidad sindical

9 Un acercamiento a la negociación de empresa

10 Estatalizar para devaluar salarios

13 Acuerdo Interprofesional como alternativa a la estatalización

14 La versión salvaje de Rajoy

15 ¿Ha llegado la estatalización para quedarse?

15 La estatalización conculca derechos sindicales básicos

16 Momento para acabar con la estatalización

17 Es una cuestión democrática

18 Es una cuestión de autogobierno y de respeto

18 Es una cuestión de precariedad o dignidad

18 Es el momento de democratizar la negociación colectiva



Documentos 40

Septiembre de 2018

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

ESTATALIZACIÓN:

Propuesta de ELA ante una posible reforma laboral

INTRODUCCIÓN

El 1 de junio de 2018 Pedro Sánchez fue elegido Presidente del Gobierno español; fue una sorpresa mayúscula. ELA no piensa que este cambio vaya a suponer una alternativa sustancial a las políticas que llevaba a cabo el Partido Popular en ninguna de sus diferentes vertientes. No tenemos grandes esperanzas como pueblo ni como clase trabajadora.

En todo caso, probablemente se ponga sobre la mesa la opción de realizar reformas cosméticas de algunas de las leyes más polémicas del anterior Gobierno. Dentro de estas opciones de reforma se encuentra la última reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012 de 6 de julio).

El punto de partida para esta posible reforma del Estatuto de los Trabajadores es muy preocupante para ELA en un triple sentido:

El gobierno ha ofrecido capacidad de veto a la patronal al imponer el consenso entre agentes como requisito de la reforma. Esta capacidad de bloqueo para la CEOE es muy grave teniendo en cuenta que las últimas reformas le han dado todo lo que quería a la patronal sin necesidad de un acuerdo social, por lo que el veto a la patronal supone perpetuar un andamiaje legal totalmente escorado en favor de los intereses empresariales. Por ello, para ELA la afirmación de la Ministra Valerio de que la reforma laboral solo se retocará, en lugar de derogarla, como habían prometido cuando estaban en la oposición, y que la ley “sí o sí” debe modificarse “con las organizaciones empresariales”, es un insulto.

El IV AENC ha facilitado el discurso de los retoques al Gobierno de Pedro Sánchez al establecer que la única modificación sustancial debe darse en el ámbito de la subcontratación (partiendo de la capacidad de veto de la patronal), con lo que en el Estado no habrá un movimiento sindical que trate de provocar una discusión pública de mayor profundidad y, además, niegan la opción de plantear movilizaciones para hacer cambiar de opinión al Gobierno.

Cualquier cambio del Estatuto de los Trabajadores se está centrando en la última reforma de 2012. Para ELA resulta imprescindible discutir el

conjunto del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo las reformas legales introducidas en 2010 y 2011, que tenían por objeto devaluar las condiciones de trabajo. Parte de esta estrategia de devaluación salarial fue quitar la prevalencia a los convenios provinciales sectoriales y facilitar el proceso de estatalización de la negociación colectiva. Por ello, plantear la prevalencia del convenio sectorial sin discutir la capacidad de descuelgue en las empresas o la referencialidad de los convenios estatales miserables, supondría mantener la estrategia de la devaluación salarial.

El Gobierno de Sánchez está utilizando su minoría parlamentaria como argumento principal para no derogar completamente la Reforma Laboral de 2012, partiendo de que ni PNV ni PdCAT aceptarán una reforma de mayor profundidad. El Gobierno del PSOE ha decidido no ponerles a prueba porque comparte con el PP la dirección fundamental de la última reforma laboral. Pero el panorama puede resultar interesante, ya que, ante la probable posición contraria a la reforma de Ciudadanos y PP, los votos de PNV, Bildu, el nacionalismo catalán o Unidos Podemos serán fundamentales para aprobar cualquier cambio. Para ELA esta situación abre una ventana de oportunidad para abordar la estatalización de la negociación colectiva.

HISTORIA DE LA ESTATALIZACIÓN

Estatuto de los Trabajadores para estatalizar, un fracaso

La pretensión de homogeneizar el conjunto de la negociación colectiva no es un problema nuevo; ha sido el objetivo marcado por CCOO y UGT desde la salida de la Dictadura. La defensa más vehemente de la unidad de mercado y la necesidad de un marco de relaciones laborales único la marcó Jose María Zufiaur (miembro de la Comisión Ejecutiva de UGT entre 1978 y 1994):

- *“Yo creo que cuantas menos competencias que tengan “carne”, que no sean de ejecución, se transfieran del tema de relaciones laborales, mejor. En un Estado de la Autonomía o un Estado Federal... hay cosas que no puede hacerse dejación de ellas y me*

parece una de las cuestiones fundamentales que vertebra un Estado, que configura un Estado, y si no renunciamos al Estado, es sin duda, el tema de las relaciones laborales”.

- *“Me parece que hay un gran tema respecto a la configuración del sindicalismo español. Hay un gran problema en Euskadi, donde pueden forzar convenios de nacionalidad, lo cual nos crearía un gran problema respecto al sindicalismo español”.*

Asimismo, para ELA también ha sido una obsesión un modelo de negociación descentralizado, pegado a las necesidades y a la voluntad de los trabajadores y las trabajadoras. Así podemos comprobarlo en la nota del Comité Nacional de ELA previa a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, ante el Acuerdo Básico Interconfederal suscrito por la UGT y la CEOE en 1979:

- *“El Estatuto de los Trabajadores tiene que dar absoluta prioridad, en todo caso, a los niveles inferiores de negociación sobre los superiores, para garantizar así que la negociación sea de abajo-arriba”.*

Entonces y ahora buscábamos ámbitos de negociación que fuesen una referencia real para los trabajadores y las trabajadoras, un espacio de negociación en el que pudiese organizarse la voluntad de la clase trabajadora alejada de negociaciones meramente burocráticas.

En coherencia con esta posición y contra el primer borrador de Estatuto de los Trabajadores llamamos a la Huelga General el 7 de diciembre de 1979 junto con CCOO. Resulta llamativo que en aquel contexto el PNV decidió apoyar la Huelga General y llamó a secundarla.

Tanto entonces como ahora la estatalización de las condiciones de trabajo tenía un doble objetivo: reforzar la identidad española mediante un marco de negociación colectiva estatal e impulsar un modelo sindical de concertación social. El Acuerdo Básico Interconfederal entre UGT y CEOE de 1979, una referencia válida para entender la política de UGT, marcaba muy claramente la estructura de la negociación colectiva que solicitaban de cara al Estatuto de los Trabajadores:

- *“CEOE y UGT manifiestan la necesidad (...) de reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a **fin de reducir tensiones sociales innecesarias**. Asimismo, en tales*

convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación”.

El artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores responde a esta petición. Es más, muy probablemente la redacción del artículo ni siquiera se llevó a cabo en el Parlamento y salió del puño y la letra de UGT y CEOE:

- *“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**”.*

Esta redacción trata de cerrar el grifo de la negociación colectiva desde los ámbitos superiores. El inicio del artículo da a entender que existe opción de estructurar la negociación colectiva a nivel de Comunidad Autónoma, pero posteriormente se cercena esa opción al establecer que desde los ámbitos superiores podrán fijarse “las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores”.

Pudiera parecer que el terreno estaba preparado para cultivar la estatalización; sin embargo, este intento de homogeneizar las condiciones de trabajo y la negociación colectiva fracasó de pleno. Por un lado, el sindicalismo estaba mucho más atomizado que ahora y cada sindicato trataba de legitimar su actividad mediante la negociación colectiva, por lo que no se referenciaba la negociación a ámbitos alejados de las reivindicaciones del día a día. Por otro lado, la conflictividad laboral en el conjunto del estado era muy superior a la actual, y eran estos conflictos los que marcaban el marco de la negociación, es decir, la organización real de los trabajadores y trabajadoras, ya fuese en un centro de trabajo o un sector a nivel provincial, determinó el ámbito de negociación, aunque la legislación favoreciese la estatalización.

Muestra de este fracaso es que en 1992 el 75% de la negociación colectiva en el Estado seguía residiendo en empresas o convenios sectoriales provinciales.

La oportunidad para el “descuelgue autonómico”

Quienes habían impulsado la legislación no se sentían satisfechos con el resultado logrado. UGT y CEOE, ya con la ocasional incorporación de CCOO, trataron de acordar un nuevo modelo de negociación colectiva que “racionalizase” la situación.

La legislación no había logrado unificar la negociación colectiva, pero establecía un sistema de representación sindical que otorgaba a CCOO y UGT el monopolio de la representación a nivel estatal. Este monopolio representativo han querido siempre refrendarlo mediante el monopolio, a su vez, de la negociación colectiva.

La patronal española, CCOO y UGT comienzan a acordar convenios colectivos estatales que prohíben directa y expresamente la negociación colectiva en ámbitos inferiores. Los primeros ejemplos los tenemos en la construcción y la hostelería.

Por ello, cuando en 1994 se plantea la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores los agentes sociales estatales vieron la oportunidad de reforzar el monopolio representativo del que gozaban. El proyecto de ley presentado por el Gobierno de Felipe González apostaba por una estructura de negociación estatal combinada con la opción de flexibilizar las condiciones de trabajo en las empresas.

El Gobierno del PSOE había perdido la mayoría absoluta y en el juego parlamentario eran necesarios los votos de los partidos vascos para aprobar cualquier modificación del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, ELA trabajó con diferentes partidos políticos -especialmente con el PNV- la opción de enmendar el texto original introduciendo una cláusula de descuelgue que diese opción de acordar convenios colectivos de forma autónoma a los estatales allí donde las mayorías sociales permitiesen dichos acuerdos.

En aquel contexto ELA y LAB llevamos a cabo una manifestación en Bilbao el 19 de febrero de 1994 en favor del Marco Vasco de Relaciones Laborales. Aquella convocatoria marcó un hito en las relaciones entre ELA y LAB, y puso de manifiesto la potencialidad del trabajo en común.

Asimismo, la Consejería de Trabajo estaba dirigida por Paulino Luesma, miembro del PSOE, en un momento en el que éste quería mostrar un perfil “vasquista”. La relación de la Consejería con el Ministerio pudo influir en positivo para que se modificase el proyecto inicial.

El trabajo de ELA, la movilización de la recién constituida mayoría sindical y el apoyo del PNV y EE dieron sus frutos. El PNV presentó una

enmienda en el Senado que fue aprobada y, posteriormente, ratificada en el Congreso con el único voto en negativo de IU (influenciado por CCOO y UGT). El nuevo párrafo del artículo 84 decía lo siguiente:

- *“A pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación (...) 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 (...).”*

Nuevos intentos de estatalización

CCOO, UGT y CEOE, en posteriores Acuerdos Interprofesionales de Negociación Colectiva, insisten en la necesidad de racionalizar la negociación colectiva, es decir, de eliminar los convenios sectoriales provinciales. Llegan a firmar acuerdos estatales manifiestamente ilegales que prohíben la negociación en ámbitos inferiores, como sucedió en artes gráficas.

En todo caso, el marco legislativo no se modifica por la falta de mayorías políticas suficientes que permitiesen eliminar el nuevo párrafo del artículo 84.

El juego de mayorías políticas cambió en 2001 con la consecución de la mayoría absoluta por parte del Partido Popular. El Gobierno español propuso suprimir el “descuelgue autonómico” y modificarlo por una nueva estructura de la negociación colectiva:

- *“Mediante acuerdos interprofesionales suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se podrá establecer la estructura de la negociación colectiva (...).”*

Es la propuesta legislativa más centralizadora entre todas las que hemos sufrido. Al tiempo que ofrecía la opción de establecer la estructura negociada a nivel estatal, el único descuelgue que se ofrecía era a nivel de empresa, tanto en materia retributiva como en el tiempo de trabajo. CCOO y UGT no asumieron esta opción de descuelgue empresarial, y para la CEOE las materias con opción de regulación a nivel empresarial no eran suficientes, por lo que el gobierno decidió guardar esta parte del proyecto en el cajón.

GOLPE DE ESTADO A LA PLURALIDAD SINDICAL

La evolución legal demuestra que el marco competencial actual no preserva nuestra autonomía colectiva. En todo momento hemos dependido de un sistema muy precario y del papel coyuntural decisivo de los partidos vascos para poder condicionar la legislación estatal; esta fue una de las constataciones que nos llevó en 1997 a concluir que el Estatuto de Autonomía y el Amejoramiento habían muerto. La evolución de Hobetuz fue una nueva muestra de esta aseveración: el Acuerdo Tripartito suscrito aquí solo tuvo vida real mientras el PNV pudo y quiso condicionar los presupuestos del estado. Posteriormente la financiación de Hobetuz desapareció con la excusa de la ruptura de la caja única, por lo que el acuerdo quedó vacío de contenido.

Un acercamiento a la negociación de empresa

A partir de 2008 la crisis sistémica que se abrió condicionó totalmente la evolución de la legislación laboral. En 2010, el Gobierno de Zapatero, en un contexto de intervención económica de facto desde Europa y en minoría política, llevó adelante una nueva modificación del Estatuto de los Trabajadores.

El Decreto 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, además de limitar muchísimos derechos individuales (despidos, modalidades de contratación precarias, modificación sustancial de condiciones de trabajo), realiza un primer acercamiento a la prevalencia de la negociación de empresa al facilitar el descuelgue en las empresas frente a convenios sectoriales y deja a un lado la normativa que las partes hubiesen podido otorgar en esos convenios. Los convenios sectoriales suelen recoger opciones de descuelgue muy tasados, en situaciones de pérdidas, mientras que el nuevo texto abre la puerta al descuelgue ante “perspectivas económicas”; asimismo, en lugar de acudir a las Comisiones Paritarias, se ofrece la opción del descuelgue si hay acuerdo en la empresa. En concreto, se modifica el artículo 82.3:

- *“Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situa-*

ción y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma”.

Debemos recordar que la mayoría sindical vasca llevó a cabo una huelga general el 29 de junio de 2010 ante esta reforma laboral. En el estado realizaron la huelga 3 meses más tarde, cuando la reforma ya había sido definitivamente convalidada en el Parlamento con los únicos votos en contra de ERC, IU, BNG y Nafarroa Bai, y los votos favorables del PSOE.

El Gobierno inició la senda que posteriormente seguiría el Gobierno de Rajoy. Ambos gobiernos aceptaron el yugo del Euro y de las políticas de estabilidad financiera impuestas por la Troika. Ante la imposibilidad de devaluar la moneda para ganar en competitividad decidieron que era necesario devaluar los salarios, aunque públicamente hablaban de la necesidad de cambiar la estructura productiva. La apuesta por el des-cuelgue empresarial se hizo ante la convicción de que no encontraría resistencia sindical preparada en los centros para soportar la presión que ejercerían las empresas.

Con anterioridad CCOO, UGT, CEOE y CEPYME habían firmado el primer AENC, con tres años de vigencia y objetivo expreso de moderación salarial. En ese acuerdo marcan como objetivo la eliminación de la negociación colectiva sectorial a nivel provincial:

- *“Nos encontramos con (...) un protagonismo excesivo de los convenios provinciales sectoriales, que se caracterizan por sus ámbitos funcionales muy fragmentados, su desarticulación y disparidad, y por la reiteración de ciertos contenidos, pero con diferencias sustanciales en las tablas salariales y jornadas pactadas”.*

Estatizar para devaluar salarios

Las modificaciones legales introducidas en 2010 no contentaron a empresarios y a la Troika. En 2011 se modificó la estructura de la negociación colectiva con un objetivo prioritario: poner cerco y asfixiar el convenio provincial sectorial. El propio preámbulo dejó clara la intención de la reforma:

- *“Por un lado, la 'atomización' de nuestra negociación colectiva, que supone que existen un muy elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, que en ocasiones se superponen entre sí y en otros casos producen la paradoja de que el grado de cobertura*

de la negociación colectiva no alcanza a la totalidad de los trabajadores”.

- “Nuestro modelo de convenios colectivos **tiene dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo**. Los ajustes no se produzcan incidiendo sobre los salarios o sobre la jornada de trabajo, sino a través de la adopción de medidas de flexibilidad externa, más traumáticas, como los despidos, produciendo un fuerte impacto en nuestro volumen de empleo y en un mercado de trabajo”.
- “Los poderes públicos y los interlocutores sociales son, como se decía antes, conscientes de las disfunciones que presenta la negociación colectiva. Ya desde 1997, sucesivos acuerdos obligacionales firmados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, como el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, los Acuerdos anuales de Negociación Colectiva firmados desde 2002 hasta 2008 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 han incluido criterios y orientaciones para afrontarlos y tratar de resolverlos”. Tenían el apoyo sindical necesario para la reforma.

La reforma parte de una falacia: se pretende achacar a los salarios la falta de competitividad, en lugar de discutir la estructura productiva. La teoría de ajustar salarios para mantener el empleo no se corresponde con la realidad; la estructura productiva del estado es muy intensiva en mano de obra como consecuencia de la falta de inversión en tecnología y la apuesta por sectores como el turismo. En esos sectores el ajuste en el empleo no se da por los altos costes salariales, sino porque toda reducción de la producción redundaría en personas desocupadas en las empresas, a diferencia de las empresas con grandes inversiones tecnológicas, que únicamente tienen al personal necesario para mantener en funcionamiento esa maquinaria. Esa es la razón por la que la evolución del desempleo no ha sido homogénea en todo el Estado; la estructura productiva ha marcado la diferencia.

Lo que el Gobierno en realidad estaba pidiendo era poder ajustar empleo y salarios, para asegurar los márgenes de ganancia de los empresarios incluso en un periodo de crisis. No es de extrañar la evolución de las rentas de capital y las rentas de trabajo en este periodo de 2010 a

2018: Hemos recuperado y superado los niveles de riqueza de 2010. Sin embargo, el peso en el PIB de las rentas de trabajo se ha reducido en favor de las rentas de capital (2,5 puntos en la CAPV y 3,2 en Nafarroa). Para eso se hicieron las reformas.

El gobierno entendía que tenía el aval sindical y patronal para ejecutar el cambio en la estructura de la negociación colectiva en ese sentido. Los diferentes Acuerdos Interconfederales entre la patronal y el sindicalismo español se lo ofrecían, aunque la consecuencia fuese la devaluación salarial. Debemos recordar que los dos primeros AENC tenían como objetivo primordial la moderación salarial; es decir, habían comprado la teoría de los excesivos costes salariales como factor de competitividad en lugar de criticar la estructura productiva. En el segundo AENC se llega a ligar la evolución salarial con los cambios en el precio del barril Brent, en un claro gesto de apoyo a las políticas de devaluación salarial para poder competir.

Con este preámbulo se pone en marcha la estatalización:

- Nuevo artículo 83.2: *“Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley”.*
- y nuevo 84:
“84.2 Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias (...).
84.3 Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o con-

venios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

84.4 En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica”.

Desaparece el convenio provincial como ámbito de negociación preferente, que era el ámbito infraestatal que había estructurado más del 90% de la negociación estatal. Se da un nuevo paso para vaciar el contenido de los convenios provinciales, ya sea a nivel autonómico-estatal o de empresa: todos los ámbitos intermedios desaparecen como referencia. Asimismo, la reserva de materias roba a las negociaciones provinciales o autonómicas materias fundamentales en cualquier negociación de condiciones de trabajo, como sucede con la jornada máxima anual.

Acuerdo Interprofesional como alternativa a la estatalización

La única puerta que se abre es la opción de negociar Acuerdos Interprofesionales que estructuren la negociación colectiva de otra manera. Tras la aprobación de esta modificación y la posterior Reforma Laboral de Rajoy, CONFEBASK ofreció la opción de dar prevalencia a los convenios provinciales aquí negociados siempre que esos convenios no fuesen un impedimento para la devaluación salarial; por ello exigió a ELA la paz social como contrapartida para el acuerdo. En 2017 la postura de CONFEBASK se modificó y pudimos negociar el Acuerdo Interprofesional sobre Estructura de la Negociación Colectiva en la CAPV.

Este acuerdo tiene una enorme importancia, dado que ofrece prevalencia en todas aquellas materias no reservadas a nivel estatal a los convenios que se acuerden dentro de la CAPV. La defensa de este Acuerdo es una prioridad para ELA, dado que ofrece un marco en el que será posible negociar convenios provinciales que prevalezcan sobre los convenios

estatales. Solo la correlación de fuerzas entre los diferentes agentes será el que marque la opción de llegar a acuerdos o no. Por eso, ante la impugnación llevada a cabo contra este acuerdo por la Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social, ELA impulsó una campaña y huelgas en las empresas asociadas a esta patronal para que retiraran el recurso y se mantuviese la vigencia del Acuerdo Interprofesional.

En Navarra UGT y CCOO se han negado a realizar un acuerdo parecido planteado por ELA y LAB. Allí donde tienen mayoría ratifican un modelo de negociación burocrático que permite la devaluación salarial, al imponer condiciones de trabajo miserables.

La versión salvaje de Rajoy

En 2012 se remata el modelo de negociación colectiva que conocemos en estos momentos mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que tenía como objetivo expreso ajustar el nivel salarial mediante una devaluación, sustituyendo la tradicional devaluación monetaria (imposible al encontrarnos en el marco del Euro), por una devaluación salarial. Se aprueba una batería de artículos que permiten negociar en la empresa contenidos de negociación inferiores a los convenios sectoriales y facilita la modificación de las condiciones de trabajo. En todo caso, la modificación sustancial de esta reforma laboral se produce en tres ámbitos:

- Un sistema de inaplicación de los convenios colectivos que ofrece a las empresas la opción de modificar los convenios incluso aunque no haya acuerdo con los sindicatos. Aquí estamos aprobando cláusulas negociales que evitan esta aplicación; para ELA es indispensable.
- La legislación ofrece prioridad aplicativa a la negociación de empresa en cuestiones fundamentales como el salario o la jornada mediante el nuevo artículo 84.2. “La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias”.
- Establecer una ultraactividad limitada a un año salvo que se pacte lo contrario.

Esta nueva estructura negocial es la que se está utilizando para precarizar las condiciones de trabajo. La elección de la empresa como ámbi-

to prevalente es la forma en la que entiende la patronal que no encontrará oposición para ajustar los salarios rápidamente. Esta grave modificación, unida al fenómeno de la externalización decidido por muchas empresas, ha supuesto un ataque brutal a la calidad del empleo.

¿Ha llegado la estatalización para quedarse?

Las opciones de huir de la negociación provincial han sido utilizadas, ahora sí, por la patronal española y UGT y CCOO para firmar un gran número de convenios estatales que invaden contenidos de negociación que anteriormente se venían realizando en los convenios sectoriales provinciales. Hemos sufrido un doble vaciamiento respecto a los contenidos provinciales, mediante la prevalencia del convenio de empresa y con la firma de convenios sectoriales estatales.

Un ejemplo de esta invasión lo tenemos en el primer semestre de este año 2018. Se han firmado 16 convenios sectoriales estatales; en 12 de ellos se recogen materias de negociación exclusiva para el ámbito estatal, materias que van más allá de la reserva de materias realizada por el artículo 84. Es más, en 5 de ellos directamente se excluye la opción de que existan convenios diferentes al estatal y el de empresa (Seguridad privada, prensa, mataderos, industria azucarera y granjas avícolas).

Merece la pena analizar la situación creada en la restauración colectiva. Este sector en la CAPV ha venido regulándose en los convenios provinciales de hostelería. En 2016 CCOO y UGT acordaron con FEADRS, la patronal estatal de restauración, el primer convenio estatal de restauración colectiva. Ese convenio recoge condiciones de trabajo miserables, un salario un 50% inferior (11.000 euros anuales) y con 70 horas de jornada anual más que el convenio de Bizkaia.

El convenio estatal recoge que quien quiera abrir una negociación diferenciada debe pedir permiso a la Comisión Paritaria formada por CCOO, UGT y FEADRS. Debemos recordar que ELA y LAB tenemos más del 80% de la representación en este sector, por lo que la limitación a la negociación supone un ataque democrático brutal.

La estatalización conculca derechos sindicales básicos

ELA ha impugnado el Convenio de Restauración Estatal y tiene intención de llegar al Tribunal de Justicia de la Unión Europea para defender el derecho de cualquier trabajador y trabajadora a sindicarse a cualquier sindi-

cato y que ello conlleve la capacidad de negociar sus condiciones de trabajo cuando dicho sindicato cuente con una representación suficiente.

La invasión de los agentes estatales supone a entender de ELA una grave conculcación de la libertad sindical, dado que limita de forma exagerada las opciones de cualquier trabajador sindicado a un sindicato diferente a CCOO y UGT a establecer y negociar sus condiciones de trabajo. En opinión de ELA, las últimas reformas laborales y su aplicación por parte de CCOO, UGT y las patronales estatales limitan su libertad a negociar las condiciones de trabajo de la gente a la que representa, lo cual vulnera nuestra libertad sindical y la legislación europea en la materia, teniendo en cuenta que ELA cuenta con más del 40% de representación en la CAPV y que en muchos casos tiene la mayoría absoluta de la representación de los trabajadores, por lo que limitar su libertad es una decisión antidemocrática. Tal como hemos indicado, en el caso de la restauración entre ELA y LAB ostentamos más del 80% de la representación sindical.

Por ello, decidimos impugnar el convenio de restauración colectiva estatal, sabiendo que los tribunales españoles difícilmente harían una interpretación extensiva de la libertad sindical respecto a un sindicato pequeño como el nuestro, pero estamos agotando la vía jurisdiccional estatal para poder llegar al TJUE.

MOMENTO PARA ACABAR CON LA ESTATALIZACIÓN

Todo hace indicar que la futura modificación del Estatuto de los Trabajadores será parcial; el IV AENC ya ha marcado el terreno a la discusión: pretenden circunscribir la discusión a la ultraactividad (siempre que la patronal siga teniendo voluntad de negociar) y a una regulación diferente de la subcontratación, parece que otorgando prioridad aplicativa al convenio sectorial. El resto de problemas generados por las últimas reformas laborales (inaplicación, modificaciones sustanciales, derechos individuales de trabajadores...) no se contemplan. Evidentemente, tampoco se contempla la estatalización de la negociación colectiva, puesto que ha sido intención de los diferentes agentes sociales estatales su impulso.

Para ELA, la apertura de discusión de una reforma laboral debe ser una oportunidad para abordar el conjunto de materias regresivas aprobadas. Aspiramos a derogar las tres últimas reformas laborales, pero, en todo caso, no entenderíamos el voto favorable de ningún partido progresista o abertzale a un texto que no recoja la modificación de los artículos 83 y 84 para posibilitar la autonomía colectiva y que cada ámbito de negociación posibilite el resto de ámbitos de negociación, estableciendo míni-

mos que posteriormente puedan desarrollarse y mejorarse en ámbitos sucesivamente más cercanos. No podemos aceptar que la NC pueda agotarse en un convenio estatal y que limite las opciones de mejorar las condiciones de trabajo en ámbitos más cercanos a los trabajadores y las trabajadoras.

Es una cuestión democrática

La discusión sobre el ámbito de negociación es democrática porque responde a la representación que hayan podido otorgar los trabajadores y las trabajadoras mediante las elecciones sindicales. No vamos a decir cómo debe estructurarse la negociación en los ámbitos en los que somos minoritarios, pero allí donde la voluntad de los trabajadores y trabajadoras sea diferente exigimos que esa voluntad pueda extenderse a la negociación de las condiciones de trabajo. Existen mayorías sindicales diferentes en Hego Euskal Herria y Galicia; merecemos respeto y capacidad de negociación.

También es cuestión democrática desde el punto de vista de los trabajadores y las trabajadoras. La negociación estatal se realiza en un ámbito totalmente alejado en el que no existe capacidad de negociación o incidencia directa. En un contexto de profundización democrática resulta impensable derivar la negociación a espacios incontrolables para los trabajadores y las trabajadoras.

Adjuntamos cuadro con los datos de la representación sindical a 30 de junio de 2018:

	CAPV 06/2018		Nafarroa 06/2018		Hego EH 06/2018	
	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%
ELA	7.124	40,83	1.383	22,86	8.507	36,2
LAB	3.318	19,01	966	15,96	4.284	18,23
CC.OO	3.275	18,77	1.453	24,01	4.728	20,12
UGT	1.873	10,73	1.532	25,32	3.405	14,49
Otros	1.860	10,66	717	11,85	2.577	10,97
TOTAL	17.450		6.051		23.501	

Es una cuestión de autogobierno y de respeto

La estatalización es vista como una forma de homogeneización. Tal y como explicó claramente Jose María Zufiaur la negociación colectiva es “una de las cuestiones fundamentales que vertebra un Estado, que configura un Estado”. En ELA tenemos claro que no existe autogobierno si no se extiende a la capacidad de los trabajadores y las trabajadoras de Euskal Herria para negociar sus condiciones de vida.

Es una cuestión de precariedad o dignidad

Las condiciones de trabajo previstas en el convenio de restauración colectiva estatal no son anecdóticas; aquí no firmamos ningún convenio que recoja esas condiciones de trabajo de miseria. Solo en ámbitos de negociación en los que no existe la opción de condicionar los contenidos se pueden imponer ese tipo de condiciones de trabajo. En ELA tenemos claro que debemos buscar los ámbitos de negociación que de forma más sencilla vehiculen la voluntad de los trabajadores y las trabajadoras. En algunos casos son los centros de trabajo, en otros, las empresas, y en otros, los sectores; solo con esa referencialidad se pueden dar procesos de empoderamiento. En un contexto de mercado laboral de miseria la negociación debe darse allí donde democráticamente los trabajadores y las trabajadoras puedan decir que no a la precariedad; cualquier otra estructura negocial solo servirá para legitimar la miseria.

Es el momento de democratizar la negociación colectiva

ELA quiere un nuevo sistema de negociación colectiva que respete la voluntad de trabajadores y trabajadoras y sirva para equilibrar la capacidad de negociación que hoy se ha desplazado absolutamente en favor de la patronal. Sencillamente pedimos que allí donde existan mayorías sociales de cada parte se puedan negociar las condiciones de trabajo, siempre que no empeoren, entendidas en su conjunto, las condiciones de trabajo recogidas en un convenio de ámbito superior. ¿Encontraremos alianzas para llevar adelante este propósito?
