

Patronal y gobiernos comparten la estrategia de ataque contra los salarios

“NO ES POSIBLE QUE SE DESCUBRA A LA PATRONAL EL 5 DE JULIO DE 2013”

0. INTRODUCCIÓN

Las sucesivas reformas laborales y de negociación colectiva, además de facilitar y abaratar el despido y de aumentar la flexibilidad laboral, han modificado sustancialmente las normas que rigen las relaciones laborales. Así:

■ **Han establecido la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales en las materias más relevantes (salario, jornada, etc.).**

Es decir, mediante un convenio de empresa se pueden empeorar las condiciones recogidas en un convenio sectorial. Por tanto, los convenios sectoriales han dejado de ser de mínimos.

■ **Han dado prevalencia a los convenios estatales frente a los convenios sectoriales territoriales,** dando la vuelta a la situación anterior, que se regulaba en el artículo 84 del ET.

■ **Dan opción a la empresa para solicitar la no aplicación de los convenios,** pudiendo acudir a un arbitraje obligatorio si no hay acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

■ **Han eliminado la ultraactividad de los convenios.** Si un convenio no se renueva, salvo pacto en contrario, deja de estar en vigor en doce meses.

ELA ha rechazado estos cambios, mediante todo tipo de movilizaciones (incluidas huelgas generales). Resulta estúpido, y contra toda evidencia, afirmar que este radical cambio de las reglas de juego, que persigue debilitar a la clase trabajadora y acabar con el sindicalismo, es del gusto de ELA. Esto solo se puede afirmar desde el desconocimiento o la mala fe.

Queremos recordar que existe una responsabilidad política en todo esto, ya que las reformas han sido aprobadas por el PSOE y el PP (Zapatero y Rajoy, según quien gobernase) y facilitadas por el PNV (en el caso de la prevalencia de los convenios sectoriales estatales) cuando el partido gobernante en el estado español estaba en minoría. Y también es obvio que todos estos cambios han sido reivindicados y aplaudidos por la patronal, que, inmediatamente después de obtener cada reforma ha exigido que había que ir más allá, a sabiendas de que el gobierno de turno siempre está dispuesto a ello. Es lo que está haciendo ahora: exigir otra más.

El viernes día 5 de julio se anunció la falta de acuerdo -por el momento- en el segundo intento de Acuerdo Interprofesional (AI). ELA quiere hacer las siguientes puntualizaciones al respecto:

1. ELA NO HA PARTICIPADO EN ESA MESA.

ELA no ha sido obstáculo para que entre quienes sí estaban pudieran llegar a un acuerdo. No ha estado ni en este intento, ni en el anterior (2012). Las organizaciones sindicales que sí han estado hacían gala de contar con mayoría suficiente para alcanzar acuerdos. ELA explicó los motivos de su ausencia: la razón principal es que, en nuestra opinión, no se daba ninguna condición para obtener un acuerdo mínimamente equilibrado debido a que la patronal obtiene todo lo que quiere directamente de los gobiernos. Es más, la patronal ha pretendido utilizar los Acuerdos Interprofesionales para obtener más flexibilidad laboral o para limitar la acción sindical en las empresas (como queda de manifiesto en el Documento que presentó en la reunión del 5 de julio). Para ELA este hecho quedó claro desde el primer momento en que la patronal empezó a hablar con nuestra organización de Acuerdos Interprofesionales (Sep-Nov de 2011).

Las reformas han dado mucho más poder a los empresarios para forzar la caída salarial y debilitar la defensa colectiva.

ELA concluyó desde el primer momento que la interpelación más directa que esa reforma nos hacía al movimiento sindical, además de la movilizadora, era en clave organizativa. Quienes fueron los autores intelectuales de la misma lo dijeron muy claro: los sindicatos no van a ser capaces de adaptarse a las empresas. En ese sentido, ELA se dio por aludida. Hemos concluido la pasada semana una adaptación de nuestra organización para hacer frente a un presente y un futuro mucho más duro para el sindicalismo, conscientes que el reto de la intervención sindical no se gana por elevación. Dicho de otra manera; o se está en las empresas con base real organizada o no se está con capacidad de condicionar en ningún sitio.

Los congresos de las tres federaciones concluyeron con un apoyo muy mayoritario a las adaptaciones organizativas propuestas. El nuevo escenario es bestial, y además de oponernos y no dar cobertura al ataque a los salarios, estamos ocupados en adaptar nuestra organización para seguir siendo útiles a la clase trabajadora de nuestro país.

2. GESTIÓN DEL GOBIERNO VASCO.

El jueves día 4 de julio, cuando se hizo público que el Lehendakari se reunía con Confebask, se podía pensar que el Acuerdo estaba hecho; que se habían vencido los obstáculos para hacer lo único que era posible con

esta patronal: un Acuerdo de contenido similar a los que se hacen en España, lleno de ambigüedades, sin contenidos concretos, con retórica favorable a los intereses patronales.

Un pensamiento que, como se ha visto, no se ha cumplido. Es probable que el gobierno busque culpas compartidas y se refugie en la equidistancia para no enfadar a nadie, especialmente a la patronal. La razón del no acuerdo es muy sencilla: la patronal, que solo mira por sus propios intereses, no tiene ninguna necesidad de acordar nada; no quiere ningún acuerdo que suponga revisar los efectos de las reformas. Al contrario, se atreve a plantear que hay que ir más allá para impedir la acción sindical en las empresas.

El gobierno puede reaccionar de una manera distinta. ¿Cómo? Orientando sus acciones de gobierno a favor de los y las trabajadores. Estableciendo, por ejemplo, en la Comisión de Inaplicación de Convenios Colectivos -decreto que aún no ha publicado- obstáculos reales a la decisión unilateral del empresario de dejar de cumplir lo pactado. Si no lo hace, más allá de la retórica, volverá a poner sus escasas posibilidades para dictar normas en el ámbito laboral, al servicio de la patronal. Hasta ahora es eso lo que ha venido haciendo.

El Gobierno Vasco podría adoptar otra decisión muy útil para trabajadoras y trabajadores: exigir a las empresas, en el ámbito de la subcontratación que la propia administración pública favorece, la aplicación de las condiciones de trabajo hasta ahora vigentes, subrogación incluida, y que favorezcan en ellas la negociación colectiva.

ELA reprocha al gobierno que sus únicas críticas las dirija contra ELA; que obvие que el acuerdo que propuso no ha prosperado por el veto patronal, y le exima de cualquier responsabilidad. ELA lamenta la defensa sin matices que el gobierno hace de la clase empresarial.

3. LA CAÍDA SALARIAL, OBJETIVO COMÚN DE GOBIERNOS, PATRONAL Y CRL.

Las reformas se han hecho para tirar los salarios y, en nuestra opinión, ese objetivo de la patronal es apoyado por el gobierno vasco y por el CRL. El Consejero Sr. Aburto ha defendido la bajada salarial uniéndola al mantenimiento del empleo. Por su parte, el presidente del CRL ha defendido que el proceso de devaluación interna (salarial) "en el que estamos inmersos" debe ser acordado. ELA niega con rotundidad que el problema de la economía -de su falta de competitividad, como dicen los empresarios- sean los salarios.

Todos los datos indican que los salarios pierden peso en el reparto de la riqueza, también en fase de

crisis, en favor de los beneficios empresariales. Y, mientras eso sucede, ELA es de las pocas organizaciones que habla y actúa en favor de un reparto más justo de la riqueza. Para la patronal y los gobiernos los beneficios empresariales son intocables.

ELA afirma que apoyar la caída salarial traerá consigo más destrucción de empleo, más recortes sociales (caerá la recaudación) y también peores pensiones (como consecuencia de la generalización de trabajos precarios muy mal remunerados que o cotizan poco o no van a cotizar a la Seguridad Social). La apuesta por la caída salarial empobrece a la mayoría de la sociedad. La defensa de la caída salarial es una posición ideológica que, en la actual coyuntura, quiere aprovechar el alto desempleo para disciplinar los salarios.

A ELA no le llama la atención que el Gobierno Vasco apoye, también en ese objetivo, a la patronal. No nos sorprende porque es lo que el gobierno está haciendo con el personal que depende de la administración vasca (recortes salariales, incremento de la jornada...). Una política, la del Gobierno Vasco, que en el ámbito público ha destrozado la negociación colectiva y está destruyendo mucho empleo, tanto directo como indirecto. Una posición, la del gobierno de Urkullu, que ha sido puesta como ejemplo por Confebask para que sea aplicada en el sector privado. Confebask quiere hacer en el mundo privado lo que el gobierno hace en lo público.

Resulta inaudito que, mientras la falta de crédito destruye proyectos empresariales en la economía real, el único ajuste que se plantee sea sobre los salarios y que las únicas críticas por parte del gobierno se dirijan a quienes representamos los intereses y expectativas de las personas más perjudicadas por estas medidas.

4. CINISMO PATRONAL

A la patronal se le podrá acusar de muchas cosas; nunca de que no hable claro. Ha dicho, por activa y por pasiva, que va a utilizar las reformas para cambiar los convenios de arriba abajo (CEOE); ha recomendado a los empresarios que “no se negocie salvo que no haya otro remedio”, después de afirmar que “ésta es la reforma con la que siempre habíamos soñado” y que la patronal ha padecido “35 años de rigidez laboral”?? (ADEGI); ha enviado recomendaciones para que en las empresas se use la reforma sin miramientos (CEBEK y ADEGI). ¿Cómo es posible que algunos sindicatos descubran qué patronal tenemos el 5 de julio de 2013?

La patronal se defiende diciendo que “no plantea reducciones salariales”. Es falso; las congelaciones salariales que quiere imponer en la negociación colectiva, aprovechando la caída de la ultraactividad, son recortes salariales, ya que suponen pérdida de poder adquisitivo. Además, la patronal sabe, igual que ELA,

que en cualquier momento y por distintas vías puede dejar de aplicar lo recogido en un convenio sectorial (arbitraje obligatorio, modificación sustancial para bajar salarios, acuerdo en las empresas por debajo del sector...). De hecho, este planteamiento de recorte salarial ya se sufre en muchas empresas.

El cinismo de Confebask también afecta al Gobierno Vasco. Solo que en este caso sin réplica. La patronal es sabedora que el gobierno poco puede hacer contra ella (salvo que revise sus fuentes de financiación públicas unidas, por ejemplo, a un sistema de formación continua que ha demostrado que solo sirve para financiar organizaciones) porque la legislación que le importa se hace en Madrid, y sabe que allí el PP está preparando otra reforma laboral. Sabe que esa próxima reforma se hará para favorecer la entrada en el mercado laboral de personas con salarios bajísimos y sin derecho a prestaciones.

Pero la patronal quiere más. El documento presentado por Confebask para el Acuerdo Interprofesional es sencillamente insultante. Es fruto de quien, desde la soberbia y la percepción de la debilidad política, quiere más. En el artículo tercero de su propuesta se atreven a plantear que “la apertura de nuevos ámbitos negociales así como la recuperación de los que se hubieran podido perder..., en ningún caso serán objeto de conflicto y se abordarán cuando las organizaciones legitimadas que agrupen las mayorías necesarias para negociar, por parte sindical y patronal, muestren su conformidad con el inicio de las negociaciones”.

Quieren negar, con su veto, que se pueda negociar en otros ámbitos. Pretenden que el ámbito de empresa solo pueda ser abierto por ellos para bajar salarios; nunca por los trabajadores-as y sus sindicatos, para mejorar. Por si acaso, se atreven a plantear que “en ningún caso serán objeto de conflicto”. Sencillamente es propio de personas que quieren acabar con cualquier reivindicación.

En el anterior intento de AI (2012), más allá de lo que Zapatero les había dado, Confebask exigió para el acuerdo, entre otras cosas, el arbitraje obligatorio. Parece ser que entonces la negativa sindical a aceptarlo impidió el acuerdo. Poco después, lo que no fue objeto de cesión sindical, le fue dado a la patronal por la reforma de Rajoy. Todo; todo lo que solicita, lo obtiene vía ley.

Confebask busca culpables en una realidad sindical distinta a la española. Es obvio que el interés de la patronal es traer a la CAPV el modelo español, en el que los acuerdos carecen de contenidos y además no le vinculan. Una intención que nada tiene que ver con el Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social (MVRL-PS).

Confebask afirma que en la CAPV no son posibles los acuerdos que CCOO y UGT firman en España (por

ejemplo el que firmaron con la CEOE sobre ultraactividad y que las propias organizaciones sindicales han calificado como “parche e insuficiente”). Lo curioso es que, después de culparnos, también Confebask reconoce que ese acuerdo no pasaba de ser una mera recomendación. Al parecer, quienes en mayo alababan el acuerdo alcanzado en el estado español (las organizaciones firmantes, es decir, la patronal, CCOO y UGT, los medios de comunicación dominantes o el propio Consejero Aburto, que llegó a verbalizar su envidia de que en la CAPV no fuese posible un acuerdo como en España), dan la razón a la valoración que ELA hizo de ese acuerdo, a la vez que siguen manteniendo la crítica a nuestra organización.

El comportamiento de Confebask y de sus territoriales (ADEGI, CEBEK y SEA) en las negociaciones sectoriales que controlan ha sido muy coherente con su posición en el Acuerdo Interprofesional: Se han dedicado a bloquear acuerdos para que la necesidad de “cerrar los sectores” conllevara un apoyo general a la caída salarial y a la aplicación íntegra de la reforma. En la mayoría de los convenios de sector que se han cerrado (han sido pocos) las patronales de Confebask no figuran entre los firmantes.

5. CONFEBASK NIEGA A OTRAS PATRONALES LA CAPACIDAD DE NEGOCIAR CONVENIOS.

¿Qué tiene que decir el gobierno de Urkullu ante la carta que le ha remitido Euskal Dendak en la que le informa que Confebask impide a esa organización negociar los convenios en el Comercio?

ELA hizo público hace unas semanas que habíamos alcanzado un acuerdo con Euskal Dendak muy positivo y que las patronales de Confebask se negaban a admitirlo y vetaban la presencia en las mesas de Euskal Dendak.

Una exclusión que, en opinión de ELA, refleja dos cosas muy importantes. Por un lado, que no es verdad que no quepan acuerdos con ELA con contenidos diferentes a los que quiere imponer Confebask; y por otro, la demostración de que en los ámbitos en los que las patronales de Confebask tienen otorgada la representación en exclusiva de los empresarios, se dedican a ejercer su monopolio representativo para vetar cualquier acuerdo que conlleve un mínimo de equilibrio.

6. SINDICALISMO QUE OBVIA LO EVIDENTE.

CCOO, LAB y UGT optaron, incluso antes de la última reforma, por plantear la negociación colectiva exclusivamente en los ámbitos en los que Confebask ejerce

veto; esto es, en el Acuerdo Interprofesional y en los sectores.

Pasado el día 7 de julio resulta aun más incomprensible la negativa de esos sindicatos a abrir negociaciones en empresas, de manera autónoma al resultado que pudiera darse en los sectores.

Resulta sorprendente que se haya tenido que llegar al 7 de julio para que algunos sindicatos reconozcan que un Acuerdo Interprofesional no puede garantizar que los sectores sean un mínimo de obligado cumplimiento en todas las empresas.

De igual manera, algunos sindicatos han defendido que era igual un convenio de empresa que un pacto. Es falso. Basta leer la información que ADEGI y CEBEK han remitido a las empresas para darse cuenta de que no son lo mismo, de que los mecanismos para incumplir un convenio son mucho más complicados que los de un pacto. Nos preguntamos por qué, sabiendo, igual que ELA, lo que decía la reforma, se han negado a explicar a los trabajadores y trabajadoras cuestiones tan elementales. ¡Cuántas energías perdidas en las empresas explicando lo inexplicable!

CCOO, LAB y UGT, con su mayoría, han priorizado encontrarse con Confebask y han orientado sus propuestas y movilizaciones a ese objetivo. ¿Por qué Confebask, en el Acuerdo Interprofesional, iba a hacer algo diferente a la CEOE si son lo mismo? En nuestra opinión han cometido dos graves errores: no medir al interlocutor y no ser consecuentes con el análisis que hicimos público -todos los sindicatos- en la huelga general de marzo de 2012 contra la reforma. Todos los sindicatos dijimos que aquella reforma “destrozaba la negociación colectiva, tal y como la habíamos conocido hasta entonces”.

Aún resulta más difícil comprender que a esa misma patronal, en momentos de clara involución socio-laboral que ella alimenta, se le llegue a plantear desde el sindicalismo propuestas para “compartir un nuevo modelo económico y social”. Y también que, en la búsqueda de ese Acuerdo Interprofesional, se relati vice que en Madrid se está trabajando otra reforma laboral cuyo contenido se desconoce.

7. NAFARROA COMO EJEMPLO.

En lo que respecta a Navarra, el recién firmado Acuerdo Intersectorial entre CEN, UGT y CCOO da por buena la reforma laboral y marca los límites evidentes de un acuerdo de esa naturaleza.

En un momento en que la patronal se está valiendo de la reforma para bajar salarios y modificar condiciones laborales, este tipo de acuerdos solo se entienden desde las subvenciones públicas que los firmantes reciben. Por ello, el discurso triunfalista de UGT y CCOO

con respecto a la situación de la negociación colectiva está fuera de la realidad, es falso y, además, una irresponsabilidad. Afirmar, como hacen estos dos sindicatos, que se han puesto de acuerdo con la Patronal en que la reforma laboral no se utilice para desregular las condiciones de trabajo, es tan increíble como ridículo.

ELA recuerda que la patronal está encantada con la reforma ya que, además de poder despedir más barato, le está permitiendo bajar los salarios y modificar condiciones laborales en esta primera etapa por medio del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y el chantaje en las empresas con despidos. Y va a continuar dando un salto por medio del Art. 82 del ET, que permite inaplicar los convenios en los casos donde no se recoja una cláusula específica que lo impida.

ELA considera que no se está diciendo la verdad a los trabajadores y trabajadoras sobre la ultraactividad en los convenios sectoriales. UGT y CCOO están presentando como un éxito la firma de convenios sectoriales que pueden ser incumplidos por las empresas al día siguiente de la firma.

¿Se han preguntado por qué la patronal firma estos convenios sectoriales en los que no hay ningún tipo de presión? No nos van a convencer de que la patronal navarra es mejor que las demás. La explicación es que UGT y CCOO, además de conceder la moderación o congelación salarial y el recorte en otras condiciones laborales, no han incluido en los convenios sectoriales ninguna cláusula que limite la reforma laboral, ni siquiera parcialmente. No hay cláusula que limite la inaplicación, no hay ultraactividad ilimitada y se da por buena la reforma al aceptar los arbitrajes obligatorios en caso de descuelgue.

ELA estima que no se puede funcionar como si la reforma laboral no existiese. Hay que contestar desde la base, desde la empresa, pues es el único ámbito en el que se puede neutralizar la reforma.

8. LAS EMPRESAS HAN EMPEZADO A NOTIFICAR SU VOLUNTAD DE ATACAR LOS CONTENIDOS VIGENTES HASTA EL 7 DE JULIO.

Son muchas empresas las que están notificando, haciendo caso a las recomendaciones de Confebask, que sus convenios ya no están vigentes.

Las comunicaciones se podrían clasificar en tres grupos:

- 1.** Aquellas que notifican que mantienen las condiciones de forma unilateral hasta una fecha determinada.
- 2.** Las que notifican que solo se mantienen unas condiciones y que al resto de las mismas les será

de aplicación la normativa subsidiaria (convenio de ámbito superior o normativa básica).

En estos dos primeros grupos hay que añadir que el mantenimiento de las condiciones solo afecta a los y las trabajadoras que están actualmente dados de alta; no a las nuevas contrataciones.

- 3.** Las que desde ya pasan a aplicar el contenido total del convenio superior, incluyendo, las consiguientes reducciones salariales.

A estas notificaciones hay que añadir que, también bajo consejo de la Patronal Confebask, hay empresas que anuncian la pérdida de la ultraactividad en ámbitos en los que en sus convenios -de empresa o sector- la misma no vence el 7 de julio. Es el caso, a modo de ejemplo, del sector de Enseñanza Concertada en la CAPV y de Artes Gráficas de Bizkaia. Una actitud que va mucho más allá de la propia reforma.

ELA afirma su compromiso de luchar en cada ámbito en que se plantee un ataque a las condiciones vigentes. La acción sindical que se desarrolle debe tener como objetivo, en todos los ámbitos donde podamos, la obtención de un convenio de empresa que dé garantía de aplicación a aquello que se acuerde.

La patronal, una vez más, da sobradas muestras de su nula voluntad de negociar y aprovecha la pérdida de la ultraactividad para el objetivo que se diseñó: Favorecer la rebaja salarial. Hay que contestar estas acciones empresariales. Si aceptamos la caída salarial, se perderá más empleo.

Si tal como dice ADEGI, solo van a negociar "si no queda más remedio", hay que dar prioridad a la acción sindical para forzar esa negociación.

ELA entiende que es obligado concluir algunos aspectos esenciales:

- Que las reformas pretenden la caída salarial y la anulación del hecho sindical.
- Que hay que exigir la defensa del poder adquisitivo de los salarios en la negociación colectiva. Es la mejor manera de defender el empleo.
- Que un Acuerdo Interprofesional no puede garantizar que los sectores sean un suelo mínimo. El convenio de sector ha dejado de ser un contenido de obligado cumplimiento para todas las empresas.
- Que el convenio de empresa garantiza las condiciones de trabajo en él reguladas mucho mejor que un pacto de empresa.
- Y que debemos exigir en la negociación colectiva cláusulas para la inaplicación de la reforma.

II. CONCLUSIONES

1. ELA afirma que el movimiento sindical tiene la obligación de desmontar el discurso de gobiernos y patronal sobre la “devaluación salarial”. Es una posición ideológica que no podemos admitir. Una posición que, de ser aceptada, nos empobrecerá muchísimo y conllevará más pérdida de empleo. Es falso que se defienda el empleo aceptando rebajas salariales; al contrario, para defender los empleos hay que defender los salarios.

2. La reforma se ha hecho para acabar con el hecho sindical. La patronal no quiere sindicalismo alguno que limite o condicione sus decisiones unilaterales en las empresas.

3. Es evidente para ELA que el ataque a los salarios es una posición compartida por gobiernos y patronal. Es lo que está haciendo el Gobierno Vasco con sus trabajadores y trabajadoras, y lo que la patronal quiere hacer en el sector privado. A ELA le parece bien la función mediadora del gobierno, pero ganaría credibilidad si en su ámbito de responsabilidad no estuviera haciendo lo mismo que hace la patronal. Exigimos al gobierno que restablezca el derecho a la negociación colectiva en el ámbito público.

4. La posición de Confebask ha sido clara desde el principio; no la hemos descubierto el 5 de julio de 2013. Consciente de lo que suponían las reformas ha llegado a decir que “solo se negocie si no queda más remedio”. ¿Se puede hablar más claro? Confiar en que, con esa patronal, era posible un Acuerdo Interprofesional equilibrado que limitara los efectos negativos de las reformas, nos parece un desatino.

5. Ante el veto que Confebask ejerce es obligado –es lo que ELA ha venido haciendo– buscar ámbitos menos mediatizados por su influencia en los que podamos romper la estrategia patronal. ELA lo ha hecho en el acuerdo con Euskal Dendak, en las residencias de Gipuzkoa y en los más de 100 convenios nuevos abiertos en los últimos meses.

6. Tras el fracaso –por el momento– del AI, ELA hace un llamamiento al resto de sindicatos para responder a todos los ataques que se produzcan en cualquier empresa. Un llamamiento con un claro objetivo: Abrir negociaciones en todas las empresas en las que podamos para obtener un convenio colectivo.

7. ELA concluye que el MVRL y PS es solo hoy defendido por parte del sindicalismo vasco. La patronal lo desprecia (es más rentable para ella el marco español) y el gobierno vasco cumple en toda la esfera laboral y social aquello que Madrid decide. Hoy el MVRL y PS es un ámbito de movilización y de propuesta política que busca conectar con la política para que, de verdad, lo tome en consideración. Los tiempos de neocentralismo y neoliberalismo impregnan a la clase política vasca que, en su mayoría, prefiere no enfrentarse a la patronal. En opinión de ELA la defensa del marco vasco exige también la denuncia de la centralización de las relaciones laborales que protagonizan CCOO y UGT en el Estado español.

8. ELA exige al Gobierno Vasco que ponga obstáculos reales a la inaplicación de los convenios en la Comisión de Inaplicación que pretende elaborar y revise todas las fuentes de financiación que, al margen de la representación, financian a un lobby patronal para que haga de ariete en la destrucción de todo lo social.

9. ELA insiste en la obligación de priorizar la esfera organizativa. Solo la presencia sindical organizada en las empresas y la lucha serán capaces de obligar a una patronal tan doctrinal y beligerante como la que sufrimos. Solo logrando que los y las trabajadoras sean protagonistas de sus propios intereses y expectativas, fortaleciendo la organización, estaremos en condiciones de dar respuesta a esta ofensiva de gobiernos y patronales.