

VALORACIÓN DEL DOCUMENTO PRESENTADO POR CONFEBASK A CCOO, UGT y GOBIERNO VASCO

“Mientras los gobiernos sigan colaborando con la patronal en el ataque contra el trabajo, el único freno a esa ofensiva será la organización de los trabajadores-as en los sindicatos”

26 de noviembre de 2015

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

INTRODUCCIÓN

La patronal Confebask presentó a los participantes en la mal llamada “Mesa de Diálogo Social” (CCOO, UGT y Gobierno Vasco) un documento al que daba por título “Principios y criterios para un nuevo modelo de relaciones laborales”.

Una vez analizado el documento, ELA desea realizar la siguiente valoración:

1.- Confebask, más aun en la fase actual, obtiene todo lo que desea de los Gobiernos.

Es importante señalar, antes de juzgar las propuestas de Confebask, que la patronal está segura de que los Gobiernos deciden a su favor, y lo van a seguir haciendo. Las reformas realizadas han introducido en las relaciones laborales un gran desequilibrio que beneficia a la patronal y del que se están aprovechando. Fue la CEOE la que hace ya tiempo dijo que la patronal no tenía necesidad de negociar nada colectivamente a la vista de que las leyes les daban todo lo que querían.

Confebask sabe -así nos lo ha hecho saber- que el proceso involutivo continuará en el Estado español en todos los órdenes, también en el social y laboral.

2.- El Documento refleja un gran cinismo. En la página 9 se dice textualmente: *“Unas relaciones laborales modernas requieren (...) consensos nuevos que debieran ser más responsabilidad de sus propios actores, trabajadores y empresarios, sindicatos y organizaciones empresariales, que de los poderes públicos y de la norma legal”*.

Es puro cinismo que diga eso quien recibe el regalo de dos reformas bestiales (una con Zapatero y otra con Rajoy) y, obviando ese apoyo, se atreva a decir que nos compete “a los sindicatos y la patronal” determinar las relaciones laborales. Mucho más inaceptable cuando esa misma patronal, a través de la CEOE, exige otra reforma laboral al Gobierno que se forme tras las próximas elecciones. Así, por ejemplo, amplios sectores de la CEOE plantean en el Estado la individualización completa de las relaciones laborales (que el contrato laboral esté por encima del convenio colectivo en rango jerárquico) y que se acabe con la eficacia general de los convenios colectivos. También exigen que los jueces no puedan intervenir anulando las decisiones de las empresas en las decisiones que tienen que ver con el empleo.

Esos son los objetivos que marca la patronal y que, en nuestra opinión, debieran tenerse en cuenta por los sindicatos para, al menos, no dar ninguna legitimidad a mesas donde lo único que buscan es entretenerse. La patronal tiene puesta su confianza en las leyes, y solo en las leyes.

3.- La patronal, explica en el Documento, quiere más y más. El Documento refleja a una patronal carente de escrúpulos y de cualquier sentido del equilibrio. Ni en sueños pensaban que una crisis como ésta les iba a dar tanto poder. Les da igual lo que ya han recibido; no le es suficiente, quiere más y más. Ve en los Gobiernos tanta docilidad que le permite dirigirse al mundo sindical afirmando que la fase de los derechos laborales y de la dignidad en el trabajo ha concluido.

La patronal defiende que la determinación del salario y del resto de las condiciones de trabajo sean decididas unilateralmente por el empresario. Todo ello, sin tener en cuenta que los salarios nunca han representado menor participación en el reparto de la riqueza que en la actualidad.

La apuesta por la flexibilidad y adaptabilidad permanente de las condiciones de trabajo que Confebask plantea debe ser entendida como una profundización en las estrategias de precariedad que las empresas ya están desarrollando (subcontratación, outsourcing, etc.), y que conllevan que las nuevas contrataciones nunca hayan sido más miserables que en la actualidad.

4.- Defiende que el derecho laboral y el trabajo digno queden completamente subordinados al valor supremo de la “competitividad”. Es una posición reaccionaria en materia de derechos laborales. Una posición planteada por quien se dedica a poner como ejemplos a seguir los que destruyen las condiciones laborales y sociales (contratación miserable y exención de impuestos para sus rentas...). Quieren que esos modelos que tiran lo laboral y social a la baja sean imitados por toda la clase empresarial. Por eso definen como un obstáculo la eficacia de la negociación colectiva: porque les impide atacar las condiciones de trabajo.

ELA subraya, además, que debe prestarse mucha atención a una realidad que está cada vez más extendida: la que viven miles y miles de trabajadores y trabajadoras que, por miedo a ser despedidos, no se atreven a denunciar los abusos laborales, los incumplimientos de los convenios, trabajan más horas de las debidas sin cobrar... Una situación ilegal respecto a la que los Gobiernos no toman ninguna iniciativa. Basta recordar, en este sentido, la posición que Confebask y el Gobierno Vasco mantienen ante la ILP presentada por ELA en el Parlamento Vasco para establecer unos mínimos en las subcontratas dependientes de la Administración: El Gobierno Vasco (el Grupo Parlamentario del PNV) se niega a darle el visto bueno, y Confebask la ha calificado como un “disparate”.

5.- Confebask pide “colaboración” sindical para facilitar la “adaptabilidad” permanente de las condiciones de trabajo. A la patronal le estorba la defensa colectiva de las condiciones de trabajo. Pide una colaboración que sabemos en qué consiste; la hemos podido comprobar en esta crisis: destrucción de empleo, chantajes continuos...

Los sindicatos, para Confebask, debemos ser instrumentos de colaboración con las empresas, integrados en la vida de las mismas, compartiendo los objetivos de sus direcciones. Los sindicatos deben colaborar de esa visión armónica de las relaciones laborales. Una visión patronal que no se corresponde, en opinión de ELA, con una realidad conflictiva como la del mundo del trabajo y la sociedad.

6.- Confebask condiciona el empleo estable a establecer fórmulas de flexibilidad interna (dentro de la empresa) y externa (que faciliten los despidos). Eufemismos aparte, Confebask apuesta por la precariedad para garantizar “la capacidad de adaptación a los cambios”. La patronal abusa de la contratación en fraude de ley, sin que el Gobierno haga nada para evitarlo.

En este apartado, ELA quiere llamar la atención sobre el hecho de que la Administración Laboral no emplee sus instrumentos de inspección y sanción para acabar con el fraude en la contratación; para que su poder coercitivo ayude a aquellos trabajadores y trabajadoras que se ven forzadas a un trabajo inhumano y no denuncian por miedo.

7.- La negociación colectiva, para Confebask, debe facilitar la decisión unilateral de las empresas. Lo pactado nunca debe ser entendido como un “bloqueo”; o dicho de otra manera, lo pactado se debe poder modificar en cualquier momento. El pacto carecería de todo carácter obligatorio para las empresas. Literalmente, Confebask plantea que “la flexibilidad negociada no puede conllevar la posibilidad de bloqueos”. Manifestaciones como estas ponen en cuestión por completo la negociación colectiva. Lo pactado no tiene, para la patronal, ninguna fuerza vinculante. Para Confebask la negociación colectiva es un factor de ajuste; nunca un instrumento que sirva para ayudar a un reparto más justo de la riqueza y a la mejora de las condiciones de trabajo.

8.- El Gobierno de Gasteiz apoya a Confebask. Para ELA, no admite duda que el Gobierno de Gasteiz defiende sin matices a Confebask. Detrás de aquellos planes planteados para dar “apoyo a la actividad económica” hay una posición ideológica propatronal que desprecia la libertad sindical, el trabajo digno y el derecho a la negociación colectiva.

Muchas veces, escuchando a Consejeros del Gobierno o a Diputados de las Diputaciones Forales, tenemos serias dificultades a la hora de diferenciarlos de los portavoces de la patronal.

El documento presentado por Confebask coincide básicamente en sus argumentaciones y propuestas con las que contenía el documento que encargó el Gobierno Vasco a una comisión de “expertos” antes de poner en marcha la Mesa de Diálogo Social. En aquel documento se señalaba la existencia de intereses contrapuestos en la empresa; se partía de que la relación laboral no era una relación entre desiguales, y se hablaba de la empresa como un ámbito de conciliación de intereses entre personas (empleador-empleado), sin citar para nada a los sindicatos. En relación a la flexibilidad en materia de negociación colectiva, los expertos defendían que la negociación sectorial nunca debía cercenar las necesidades de adaptación de las empresas. Como se puede comprobar, las similitudes con lo que ahora exige Confebask son notorias. El Gobierno Vasco ha trabajado conscientemente para abrir camino a los planteamientos reaccionarios que hoy está haciendo Confebask.

En esta valoración ELA quiere incluir la financiación que recibe la patronal del Gobierno y de las Diputaciones. Se financia un lobby que se dedica a socavar todo lo social. Un Gobierno y unas Diputaciones democráticas deberían garantizar que ningún dinero público tenga como destino financiar las estructuras de las patronales.

Al presentar unos documentos tan reaccionarios, Confebask tiene la seguridad de que eso no le va a repercutir en negativo. ELA quiere subrayar que Gobierno y Diputaciones apoyan a unas organizaciones cuyo nivel de representatividad se desconoce. Confebask y las patronales que la integran tienen una representación otorgada, no contrastada por nadie.

9.- Confebask anuncia una implantación de sus objetivos gradual y adaptada a las circunstancias. Se podría decir, indirectamente, que es el único dato positivo del Documento. Literalmente dice que *“Cada Territorio Histórico y hasta cada sector se encuentra en situaciones diferentes de modo que la implementación de los modelos de negociación colectiva que estamos contemplando requiere un ritmo y una características de aplicación que dependen de las circunstancias de cada cual”*.

Si organizamos cada ámbito de negociación -empresa o sector-, los sindicatos formaríamos parte de esas “circunstancias” a las que se refiere Confebask.

10.- Sinceramente, ELA no ve ninguna razón sindical objetiva que justifique la presencia de los sindicatos en este tipo de mesas. Desde el punto de vista sindical, la presencia de CCOO y UGT en una Mesa vacía de cualquier contenido es, cada día que pasa, más incomprensible. Los Gobiernos y la patronal se valen de la presencia de los sindicatos para dar normalidad a la política de ajustes y para consolidar los intereses de una de las patronales más reaccionarias de Europa.

Nos parece, asimismo, denunciabile que CCOO y UGT continúen dando apoyo a la centralización de la negociación colectiva. CCOO y UGT buscan la legitimación de la patronal para un pretendido monopolio que tiene un peaje muy caro para los trabajadores y trabajadoras. Por un lado, porque se burlan las reglas democráticas para impedir que podamos decidir dónde se negocia (se atreven a plantear que no se puedan abrir ámbitos de sector si desde Madrid no se da permiso). Y, por otro, porque esos convenios se hacen para apoyar a las empresas en sus estrategias de devaluación salarial.

CONCLUSIONES

El Documento presentado viene a confirmar los objetivos de la patronal: el asalto y derrumbe de unas relaciones laborales donde la negociación colectiva represente un papel real en la distribución de la riqueza y que sirva para mejorar las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras. Al contrario, Confebask define un nuevo modelo que es una vuelta al pasado, donde la unilateralidad empresarial apoyada por leyes involutivas que se hacen a su medida, permitan a las empresas hacer con el salario y las condiciones de trabajo, ajustes permanentes. El objetivo exclusivo, disfrazado de eufemismos, pasa a ser la rentabilidad -beneficio- para el accionista.

En hipótesis existirían dos instrumentos que podrían limitar las intenciones de la patronal: La política de los Gobiernos y el poder sindical.

En relación al primero, los Gobiernos han desertado de ejercer cualquier presión ante la patronal para forzarle a un equilibrio distinto; lo hemos comprobado en infinidad de ocasiones. El contenido de las reformas es una clara muestra de ello. Recientemente, además, en el ámbito vasco, hemos vuelto a comprobar cómo el Gobierno Vasco apoyó a Confebask cuando la patronal elaboró un documento que remitió a Madrid en el que exigía establecer un procedimiento para instar la pérdida de la condición de sindicatos de ELA y LAB. El Gobierno de Gasteiz no quiso saber nada de lo que una solicitud de esa naturaleza significaba y lavó la cara a Confebask sentándole en la denominada Mesa de Diálogo Social.

El segundo instrumento es, sin duda, la lucha sindical organizada. Las reformas que hemos sufrido y la foto de colaboración de los Gobiernos antes citada interpelan a los sindicatos para trabajar en esa dirección. La organización de los y las trabajadores puede oponerse a los objetivos de la patronal.

ELA quiere hacer frente a una realidad muy dura. Sabemos la importancia que tiene lo organizativo para el presente y futuro del sindicalismo. Nuestra convicción es que, a la vista de todo lo anterior, las condiciones dignas de trabajo serán proporcionales a la presencia sindical en los centros de trabajo.

ELA no concibe una sociedad democrática donde las relaciones laborales se decidan de manera unilateral por el empresario; tampoco, donde el miedo impida a las personas ejercer sus derechos laborales y sociales. Una sociedad democrática no es posible sin sindicatos fuertes.

El modelo de relaciones laborales que defiende Confebask es el apropiado para las grandes empresas, grandes corporaciones y multinacionales; para aquellas que lideran las reformas en el Estado y que solo piensan en una cuestión: maximizar el beneficio de los accionistas declarando que cualquier cosa que se oponga a ello, sindicatos incluidos, debe ser eliminado.

A la patronal vasca le resulta funcional la ley española y la centralización de la negociación colectiva. El Documento de Confebask, de llevarse adelante, consolidaría una relaciones laborales aun más desreguladas de lo que la propia ley española hoy contempla. El objetivo desregulador se corresponde con el desprecio de Confebask por el Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social. Confebask, a través de la CEOE, apuesta por el marco español y se encuentra muy cómoda en el.

ELA lamenta que el poder político, Gobierno Vasco y Diputaciones Forales, en vez de forzar un equilibrio distinto que beneficie a la gente más débil de nuestra sociedad, se dedique a ensalzar el papel de esta patronal -recordemos que no es representativa- y a financiarla.