

Reforma de la negociación colectiva: Monopolio sindical a cambio del empobrecimiento

“EXIGIMOS EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN HEGO EUSKAL HERRIA”

*Resolución del Comité Nacional de ELA
21.02.2011*

0 Introducción

La clase trabajadora está sufriendo en sus carnes la crisis económica. Bastan tres datos para constatar esta situación:

- El paro en Hego Euskal Herria se ha duplicado, situándose en el 11,1% a finales de 2010, y superando el 9,4% de paro existente en la media de la Unión Europea. La destrucción de empleo es muy superior a la de otras partes de Europa o del mundo, a pesar de que la incidencia de la crisis (en términos de PIB) no ha sido tan grande.
- La precariedad es la norma habitual de la contratación. El año pasado el 93% de los contratos registrados fueron temporales, porcentaje incluso superior al de años anteriores. La reforma laboral, contra la que realizamos una huelga general, sirvió, como denunciábamos, para abaratar y facilitar el despido, no para reducir la temporalidad.
- El 36,6% de las personas en paro no perciben ninguna prestación por desempleo. Este porcentaje cada vez es mayor, y va a seguir creciendo en los próximos meses. Quienes tienen cobertura perciben, en muchos casos, unos ingresos ínfimos, que impiden llevar una vida digna.

Los gobiernos han decidido gestionar la crisis sometiendo a las exigencias del capital financiero y la gran empresa. Los poderes económicos –libres de los más elementales controles democráticos– exigen que el coste de la crisis que ellos provocaron sea pagado en exclusiva por la clase trabajadora. Y el poder político se presta a debilitar las condiciones de vida y trabajo, los derechos laborales y sociales logrados durante décadas.

Ese es el objetivo que tienen las medidas que en materia de política económica y social se vienen tomando, entre las que se encuentran los ajustes presupuestarios aplicados por los gobiernos (en Madrid, Gasteiz, Iruña y diputaciones), que están agravando la crisis económica. Estos presupuestos tienen nefastas consecuencias en la reducción del gasto público en sanidad, educación, vivienda o servicios sociales y, qué duda cabe, en la destrucción de empleo, tanto del sector público como del privado.

Mientras se toman estas medidas se adoptan otras para beneficiar a quienes han causado la crisis: ayudas astronómicas para la banca a cuenta del erario público; privatización de las cajas; incremento enorme de las tarifas eléctricas y del resto de energías; y reducción de impuestos y cotizaciones a las empresas.

Mención aparte requiere la escenificación del Acuerdo Social y Económico, avalado por CCOO y UGT, firmado para dar cobertura al recorte del sistema de pensiones más duro aprobado hasta la fecha. Se retrasa la edad de jubilación 2 años, hasta los 67, se dificulta y penaliza la jubilación anticipada y se recortan las nuevas pensiones por diversas vías, comprometiéndose a nuevos recortes futuros.

El gobierno español lo ha dicho claramente: *“vamos a seguir tomando las medidas que sean necesarias, por duras que éstas sean, para ganar la credibilidad de los mercados financieros”*. Es difícil resumir en tan pocas palabras lo que sucede. CCOO y UGT han dicho sí a este planteamiento. Han decidido acompañar al gobierno español –sea del color que sea– en la administración unilateral de la crisis. Han decidido dar su apoyo a las políticas antisociales aplicadas hasta ahora y a las que tienen en cartera. Y han renunciado a desempeñar el papel de un sindicalismo comprometido con los intereses y el bienestar de la gente. Eso es lo que significa el Acuerdo firmado.

Estamos por tanto ante una ofensiva sin precedentes contra las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora –para incrementar los beneficios del capital– así como contra elementos del estado del bienestar y los servicios públicos que fueron precisamente creados para salvaguardar la dignidad de las clases populares. Las políticas de recortes y de privatizaciones dan por buena la irresponsabilidad social del capital y su voluntad de convertir todo en objeto de negocio privado. Para ELA, no son insostenibles los derechos y el bienestar social, sino la voracidad y el ansia de acumulación de este capitalismo que ignora la existencia de límites.

1

Hay que combatir la ofensiva contra los salarios

Como si de una cacería se tratara, han decidido que ahora toca acometer un drástico recorte salarial de carácter no coyuntural. Las intervenciones de la patronal, la canciller alemana Angela Merkel, el gobernador del Banco de España, el propio Zapatero; y en nuestro país, Gemma Zabaleta, José Luis Bilbao, Nuria López de Guereñu, José María Roig o Alvaro Miranda no dejan lugar a dudas sobre lo que quieren: la crisis y el miedo al desempleo deben ser aprovechados para disciplinar a la clase trabajadora y, de esa manera, empobrecerla aun más. Su objetivo es realizar una descomunal transferencia de las rentas del trabajo hacia los beneficios empresariales.

Todo este discurso, de manera voluntaria e interesada, oculta la verdad:

- La distribución de la riqueza es cada vez más desigual. Las rentas de trabajo han perdido peso, de manera importante, mientras que las rentas empresariales y del capital lo han ganado. Si en 1985 las rentas de trabajo suponían el 55,3% del PIB, en 2009 ese porcentaje era de tan sólo el 50%. Esto supone en Hego Euskal Herria un trasvase de rentas anual de 4.000 millones de euros de las rentas de trabajo a las rentas empresariales y del capital.
- De enero a septiembre de 2010 las empresas, según la Central de Balances del Banco de España, tuvieron un incremento de beneficios del 9,7%, mientras que los costes laborales descendieron un 1,5%. Es decir, es falso que la crisis afecte a todo el mundo por igual. Quieren que los salarios sigan bajando para aumentar los beneficios empresariales.
- Los salarios en Hego Euskal Herria están muy por debajo de los de los países más desarrollados económicamente de la Unión Europea. Por ejemplo, en Bélgica son un 36,8% superiores, en Alemania un 39,2% más altos, en Francia un 12,9% más, en Holanda un 45,1%, en Suecia un 26,4% o en Dinamarca un 85% más. Por tanto, si hay un problema de competitividad, no está en los salarios.

En función de esos datos, ELA concluye que hay margen no sólo para la reivindicación salarial, sino también para la reducción de jornada, elementos claves para la distribución de la riqueza y del empleo. El sindicalismo, para esos objetivos, debe hacerse fuerte en sus propios argumentos, desarrollando una amplia función pedagógica entre la clase trabajadora y contraatacar ante esta ofensiva.

Defender los salarios es justo. Los datos anteriores explican el margen que existe. Defender salarios es parte de una solución más solidaria a la crisis. Lo es, también, por la situación muy

precaria que viven muchos trabajadores y trabajadoras. Contrariamente a lo que nos quieren hacer creer, la patronal es la principal beneficiaria de los incrementos de productividad. La productividad laboral por persona empleada en Hego Euskal Herria está a la cabeza europea. Según el Eustat, en la CAPV la productividad media es un 32,4% superior a la europea, sólo superada por Luxemburgo e Irlanda. Está 12 puntos por encima de la de Francia, 22 puntos mayor que la del Estado español y 28 más elevada que la de Alemania.

Por lo tanto, es justo reclamar salarios y hay margen para ello. El sindicalismo de clase no debe perder de vista nunca la distribución de la riqueza y, en ese sentido, también en crisis, hay que defender los salarios y reivindicar incrementos por encima de la inflación pasada.

Los niveles salariales no son responsables de la destrucción de ningún empleo. En el origen de la destrucción no están los salarios. No son la causa, en absoluto, de los problemas de viabilidad de las empresas. Interesadamente se quiere unir “moderación o reducción salarial” con la defensa del empleo, y no es así. Los problemas de las empresas que han cerrado o reducido personal tienen que ver con la falta de financiación (y el crédito sigue sin funcionar), la caída del consumo, el producto o maquinaria obsoleta, la mala gestión empresarial, las decisiones de deslocalizar inversiones... Culpar a los salarios de la destrucción de empleo constituye no sólo una falacia, sino también un chantaje moral inaceptable.

Defender los salarios es necesario y eficaz; bajarlos, por el contrario, destruye empleo. Subir los salarios es necesario. Lo es para favorecer la economía real en detrimento de la especulativa. La merma salarial –y más si es global, como pretenden– deprime la demanda y destruye empleo; hunde las expectativas empresariales de producción, y reduce las necesidades de inversión. Los salarios no son sólo una parte del coste, sino un elemento clave para la recuperación económica. Todo lo que reste peso a la economía especulativa en beneficio de la economía real apoya una salida más justa; máxime si se tiene en cuenta el comportamiento especulativo que han tenido los beneficios de las empresas. Es una evidencia que quienes tienen dificultades para llegar a fin de mes –el 35% de las personas asalariadas gana menos de 1.100 euros– no destinan los incrementos salariales a la especulación, sino a llegar a fin de mes como pueden.

La opción por ganar “competitividad” en base a más precariedad, o por “moderar o reducir” los salarios consolida un modelo económico y empresarial subvencionado y parásito. Siempre, además, encontrarán un lugar al que compararse hacia abajo. Es una carrera que no tiene fin. Es un sistema depredador de derechos, tanto laborales como sociales.

La principal causa de la inflación son los beneficios empresariales, no los salarios. Quienes reclaman moderación salarial argumentando que ésta es necesaria para contener la inflación, esconden que, en realidad, los incrementos salariales no son la causa de la inflación. Los análisis oficiales muestran que la principal causa de la subida de los precios está en los aumentos de los beneficios, y no en los costes laborales.

Reducir o impedir el acceso a prestaciones forma parte de la misma estrategia. El nivel de prestaciones sociales está íntimamente relacionado con los niveles salariales. Uno de los objetivos de esta política consiste en reducir, limitar o eliminar esas prestaciones para obligar a aceptar contratos basura. Es así como algunos quieren maquillar las estadísticas de paro.

Pues bien, a esa estrategia del capital y de las grandes empresas le resulta muy funcional la reforma de la negociación colectiva que se plantea, como le ha sido igualmente útil la firma de Acuerdos Marco de Negociación Colectiva estatales (ANC) que se suceden año tras año en el estado. No queremos un modelo social basado en salarios de miseria.

2

Reforma de la Negociación Colectiva: ataque al derecho a negociar en Hego Euskal Herria

Como ya denunciábamos, la reforma laboral aprobada en septiembre recogió por ley que, si para antes del 19 marzo de 2011 la patronal y los sindicatos españoles no llegaban a un acuerdo

para reformar la negociación colectiva, el gobierno debía legislar de manera unilateral. El Acuerdo Social y Económico (ASE) recoge un acuerdo bipartito, entre CEOE, CEPYME, CCOO y UGT sobre “criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva”, en el que se comprometen a cerrar un acuerdo antes del 19 de marzo de 2011. Por tanto, las próximas semanas van a ser claves.

Los contenidos que se plantean son muy graves. El ASE apunta varias líneas de trabajo que, de confirmarse, supondrían un grave recorte de derechos:

- Imponer una **negociación colectiva centralizada** a través de los convenios sectoriales o de empresa de ámbito estatal. Esto supone alterar sustancialmente la actual regulación de la negociación colectiva, modificando los artículos 83 y 84 del ET, que permiten elegir qué y dónde se negocia. Ir en esta dirección impediría el poder de negociación colectiva en cualquier ámbito territorial de Hego Euskal Herria, haciendo incluso desaparecer los convenios sectoriales territoriales. El Ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, lo ha dicho claramente: “Pretendemos que los pactos provinciales vayan desapareciendo. Debería ser el sector estatal el que prime.”
- **Modificar el carácter de la ultraactividad de los convenios** (la garantía de que el convenio se sigue aplicando una vez concluida su vigencia y hasta que sea sustituido por otro). Su desaparición o limitación supondría un gravísimo retroceso que limitaría la capacidad de negociación.
- **Limitar el derecho de huelga.** Una vez centralizada la negociación, las posibilidades de hacer huelga –contra aquellos contenidos establecidos en la negociación centralizada– se verían limitadas, ya que en la legislación española es ilegal la huelga contra un convenio vigente.
- **Aumentar la flexibilidad decidida por las empresas, favorecer los descuelgues del convenio e individualizar las relaciones laborales.** Quienes han firmado el ASE aceptan que la flexibilidad laboral es insuficiente, por lo que la reforma irá en esa dirección. Asimismo se pretende dar más facilidades a las empresas para no tener que cumplir el convenio en salarios y otras materias. Se anuncian más pasos para la individualización de las relaciones laborales, eliminando o limitando la eficacia general del convenio colectivo.

Todas estas medidas **tienen por objeto** debilitar la posición de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y otorgar más poder a la patronal; alejan cada vez más la negociación optando por un modelo centralizado, burocratizado y carente de participación alguna por parte de los y las trabajadores.

Al convenio sectorial de Estado –al que quieren dar centralidad– se le dota de un carácter “básico”. A ese ámbito le correspondería disponer de todo, decir qué sí y qué no se puede hacer en cualquier otro ámbito, con independencia de las mayorías sindicales que se puedan dar. Es un modelo para reconocer el monopolio sindical a UGT y CCOO (un nuevo verticalismo); un monopolio que tiene un grandísimo peaje: el empobrecimiento general de los y las trabajadores.

A nadie se le oculta que hablar de negociación sectorial estatal es hablar de condiciones de trabajo precarias. El marco estatal contribuiría a eso. La patronal sabe –y la de Hego Euskal Herria no es una excepción– que la negociación colectiva se situaría en un ámbito en el que no existe dinámica reivindicativa. El problema de la negociación colectiva no es sólo qué “cobertura” tienen los convenios; es decir, cuantos trabajadores y trabajadoras están “protegidos” por convenio, sino qué condiciones de trabajo se regulan en los mismos. Cerrar, por ejemplo, convenios estatales con salarios de 750 euros eliminando la posibilidad de negociar en otros ámbitos para mejorar esa miseria es, simple y llanamente, una aberración sindical.

Basta analizar los datos reflejados en el siguiente cuadro, que compara los salarios y la jornada que se recogen en algunos convenios sectoriales en Hego Euskal Herria con los de convenios

estatales (o de Madrid) de dichos sectores. Aquí los salarios son notablemente más altos y la jornada sensiblemente menor que en el Estado español.

Convenio Sectorial	Categoría	Territorio	Salario (euros)	Jornada (horas)	Territorio	Salario (euros)	Jornada (horas)
De Residencias de personas mayores	Auxiliar	Estado	13.349	1.792	Gipuzkoa	18.592	1.660
De Ayuda a domicilio	Auxiliar	Estado	12.554	1.755	Bizkaia	22.664	1.586
Del Comercio textil	Dependiente	Madrid	13.331	1.784	Araba	15.000	1.748
Del Metal	Peón	Madrid	14.216	1.756	Gipuzkoa	20.985	1.697
De la Industria de la Madera	Oficial 1ª	Estado	13.100	1.752	Nafarroa	19.388	1.732

No está de más citar la existencia de convenios estatales de empresa que tienen por objeto evitar la aplicación de convenios provinciales que –como en el caso vasco– establecen condiciones de trabajo mucho más favorables para el personal asalariado.

Patronal, CCOO y UGT comparten la visión centralizada. La patronal, para incrementar sus beneficios. Y los sindicatos españoles, para tratar de obtener, por medio de un ley hecha en su beneficio, el monopolio representativo que han ansiado durante años. Para eso, no les importa pagar el peaje del empobrecimiento de la clase trabajadora.

Un ataque al ámbito vasco de decisión

Esta reforma responde también a un impulso antidemocrático, ya que se quiere negar eficacia a las mayorías sindicales en el ámbito vasco. Se pretende que los sindicatos vascos vean mermada su eficacia negociadora y su propia incidencia, no por decisión de los trabajadores y trabajadoras, sino por la utilización de la ley del estado para ese objetivo. ELA quiere insistir en la dimensión política de esta decisión y quiere constatar, una vez más, la dependencia de la ley estatal para un tema de tanta trascendencia como el de decidir nuestras condiciones de trabajo.

Hablamos de un ataque a nuestro ámbito de decisión, al de los trabajadores y trabajadoras. ELA rechaza el concepto “básico” –de aplicación general en el estado– que se quiere dar a la negociación colectiva para impedir que podamos ejercer lo que los trabajadores y trabajadoras, con sus votos han determinado: negociar en nuestro propio país. Nos encontramos ante el intento de imponer una LOAPA sindical que tiene una gravísima trascendencia sindical, social y política.

Está por ver qué partidos políticos dan su apoyo al gobierno para llevar adelante esta reforma. Vistos los antecedentes no hay motivos para la tranquilidad. Hasta la fecha todas las decisiones de recortes –todas son todas– han contado con el apoyo del PNV que ha decidido compartir la visión, los valores y las exigencias del mundo empresarial; un mundo empresarial que –salvo en sus exigencias fiscales a las haciendas forales– tiene puestos sus intereses en España.

El déficit competencial en materia sociolaboral del Estatuto y el Amejoramiento –desgastados en los años en vía política y judicial por el estado–, junto a la voluntad de aprovechar la crisis para imponer medidas de involución social, debe provocar, en opinión de ELA, una reacción política de calado entre quienes decimos defender el Ámbito Vasco de Decisión.

La negociación colectiva es, prácticamente, el único elemento que queda del maltratado marco vasco de relaciones laborales y de protección social. La alianza de la patronal con CCOO y UGT ha posibilitado que eso sea así. ELA no entendería que –siguiendo el guión que interesa a la patronal– se hiciese dejación política y no se diese prioridad entre los partidos políticos vascos a

la defensa del derecho a la negociación colectiva en Hego Euskal Herria. Es más, lo calificaríamos como una gravísima irresponsabilidad.

Lo que las mayorías vascas decidan democráticamente debe ser eficaz. Es un principio democrático básico que exigimos sea respetado en el ámbito sociolaboral. A todo esto nos referimos cuando hablamos de la defensa de Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social.

Desde el ámbito sindical, ELA hace un diagnóstico definitivo respecto de las estrategias y la práctica política de quienes comparten la visión de Estado (incluidos CCOO y UGT). En consecuencia, es obligado interpelar a quienes defienden el ámbito vasco de decisión a la colaboración. En nuestra opinión, esa imprescindible colaboración es la única manera de que las posiciones que defendemos las mayorías vascas alcancen el desarrollo que merecen y podamos poner freno a los planteamientos de involución que el pacto de estado establece.

3 Responder al reto de la negociación colectiva

Organizar a la clase trabajadora y mejorar sus condiciones de trabajo sigue siendo la principal razón de ser del sindicalismo. Por ello, la negociación colectiva es el instrumento más genuino del mundo asalariado para modificar la injusta distribución de la riqueza y poner freno a la precariedad laboral. ELA entiende que hacer frente a ello es el objetivo prioritario de la negociación colectiva.

La patronal, sin embargo, considera que la negociación colectiva debe ser instrumento para ganar más flexibilidad: ha decidido, con la colaboración de los gobiernos, ganar competitividad extendiendo precariedad. Es evidente que son dos modelos, el de la patronal y el nuestro, que están en conflicto. El de la patronal cuenta con la cobertura de los gobiernos; y el del sindicalismo, si trabajamos bien, cuenta con la relación de fuerzas que en cada ámbito concreto seamos capaces de organizar. No va a ser un camino uniforme, pero es el único para ser útil a las demandas del mundo del trabajo.

Estamos, por tanto, ante una deriva que nos lleva a una “americanización” del modelo de relaciones laborales: protección social menguante y negociación colectiva allí donde se pueda lograr, allí donde exista organización sindical suficiente. Esto constituye para nosotros un reto organizativo de primer orden.

Más allá de las dificultades objetivas derivadas de este contexto político y económico hostil, ELA cree que –como organización sindical de clase– puede y debe reforzar sus principales recursos de poder sindical, entre los que hay que destacar: la afiliación sindical, la motivación y el encuadre ideológico de su militancia, que se trabajen las alianzas, los instrumentos de intervención y su agenda reivindicativa. No hay coyuntura política ni económica que nos impida incidir sobre estos elementos en mayor o menor medida. Esa es, por tanto, la principal responsabilidad del sindicato.

ELA es consciente de que la cuestión crucial para la negociación colectiva es ganar en correlación de fuerzas...

- ELA va a redoblar esfuerzos para la sindicalización. El modelo que se nos quiere imponer determina que sólo habrá convenios dignos de tal nombre allí donde haya organización sindical suficiente que los haga posibles.
- En coherencia con ese propósito, dinamizar las secciones sindicales constituye la prioridad del sindicato. Estas deben dotarse de agendas de trabajo que eviten su neutralización por parte de las empresas. Ellas son el motor de la negociación colectiva.

- En la negociación colectiva, ELA va a seguir dando prioridad a los contenidos que tienen que ver con los salarios, las discriminaciones y la precariedad, el empleo y la reducción de jornada.
- Conscientes de la magnitud de este reto, ELA se compromete a explorar al máximo las posibilidades de colaboración con cuantos sindicatos compartan este modelo sindical. La unidad de acción sindical es imprescindible, pero no debe ser confundida con una mera acumulación de siglas, sino que exige compartir objetivos, instrumentos de intervención y respeto a las reglas de juego.
- ELA va a trabajar alianzas más allá del mundo sindical con organizaciones y movimientos sociales con quienes compartimos elementos de otro modelo de sociedad.

No hay ámbitos excluidos para el trabajo sindical. Queremos resaltar en positivo la rica experiencia de muchas empresas y sectores –algunos muy feminizados– que constituyen una referencia valiosísima de compromiso sindical responsable. Su experiencia nos transmite un mensaje claro: cualquier sector, cualquier empresa, si encuentra el liderazgo apropiado y si conecta con la problemática de la gente trabajadora, puede ser un ámbito de trabajo sindical exitoso. El sindicato, o está en la empresa, como una realidad útil, o no está en ningún sitio.