

Propuestas de ELA y LAB al Gobierno de Navarra para consolidar el cambio en el ámbito laboral

Iruña-Pamplona, 19 de mayo de 2017



ELA y LAB trasladan una propuesta con contenidos concretos en materia laboral, muestran su disposición a llegar a acuerdos con el Gobierno de Navarra sobre estas materias y exigen que se suprima el Consejo de Diálogo Social

Pronto se cumplirán dos años desde el cambio de Gobierno en Navarra. Un nuevo tiempo político que ha abierto oportunidades para terminar con tres décadas de un Régimen antisocial y excluyente. Este cambio difícilmente puede entenderse sin el papel que diferentes organizaciones sociales y sindicales desarrollamos. La clase trabajadora fue determinante en ese vuelco histórico, ya que las urnas reflejaron un cambio político forjado previamente en cientos de movilizaciones en contra de los recortes y despidos, en la denuncia de la corrupción y a favor del cambio social.

En estos dos años se han producido notables avances en la democratización y normalización en diferentes campos. Sin embargo, en lo referente al ámbito laboral y, más concretamente, en materias de empleo y condiciones de trabajo, el nuevo Gobierno de Navarra está practicando un inexplicable y exasperante continuismo.

Por una parte, el Gobierno de Navarra ha decidido no impulsar ninguna medida de calado que pudiera incomodar a la CEN, lo que supone no mejorar las condiciones laborales de la mayoría trabajadora ni limitar el poder que las reformas laborales de Zapatero (2010) y de Rajoy (2012) le ha conferido a la patronal. La negativa a asegurar la subrogación y demás cláusulas sociales en las subcontratas de las administraciones públicas, así como la falta de interés por promover un ambicioso plan de república de servicios, por poner dos ejemplos, son clara muestra de ello.

Por otra parte, en vez de plantear un nuevo modelo de relaciones laborales que proteja a la parte más debilitada por las reformas del PP, la clase trabajadora, y que tenga una eficacia real, el Gobierno ha preferido rescatar el Consejo de Diálogo Social, que no es otra cosa que la institucionalización tardía del modelo de "diálogo social" del Régimen. Dicha decisión ha generado, a nuestro entender, un amplio malestar, no sólo en el sindicalismo que apuesta por el cambio, sino en la propia base social que sustenta al Gobierno.

Nos encontramos en un momento crucial, en el ecuador de la legislatura. El Gobierno de Navarra y los partidos que lo sustentan están a tiempo de corregir el rumbo. Creemos que el cambio puede y debe plasmarse también en el ámbito sociolaboral. Es por ello que ELA y LAB solicitamos al Gobierno de Navarra que cierre la etapa de un "diálogo social" a la medida de la patronal y abra la etapa de los acuerdos sociales que mejoren las condiciones laborales de la mayoría trabajadora. Para ello se debe derogar el Consejo de Diálogo Social y abordar entre los sindicatos y el Gobierno una agenda de medidas con el objetivo de mejorar la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Hay que recordar que la creación del Consejo de Diálogo Social, constituido en diciembre de 2014, y que se dotó con 900.000 euros, fue una de las últimas iniciativas del Gobierno de Barcina (consensuada con el PSN). Si bien en un primer momento el actual Gobierno de Navarra expresó su intención de modificar la Ley Foral que da lugar a este Consejo, lo cierto es que no se ha hecho ningún cambio.

A pesar de eliminar la dotación de 900.000 euros prevista en su primer año, el actual Gobierno ha vuelto a activar el Consejo de Diálogo Social y le ha conferido la potestad de aprobar el Plan de Empleo.

Por tanto, sigue vigente la misma Ley que consensuaron UPN y PSN, y que, entre otras cuestiones, establece que el Consejo de Diálogo Social es el "órgano permanente de encuentro entre el Gobierno de Navarra y los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativos de la Comunidad Foral", y que "con la finalidad de fomentar y compensar la participación institucional (...) se consignará anualmente una partida presupuestaria destinada a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con independencia de las subvenciones que éstas perciben".

Este tipo de órganos se enmarcaban dentro de una política clientelar respecto a UGT, CCOO y CEN, a las que durante más de 20 años, con dinero procedente del presupuesto público, se les han sufragado estructuras, gastos y salarios del personal liberado.

Además de la financiación, ELA y LAB mantenemos un postura crítica con este modelo que concede capacidad de veto a la patronal y además es ineficiente, ya que resulta prácticamente imposible, tal y como Comptos ratificó en uno de sus informes, atribuir a la concertación social una mejora de los indicadores en materia laboral y social.

Por todo ello, ELA y LAB consideran que el Gobierno debería derogar órganos como éste que forman parte del pasado, en la medida que sus resultados y objetivos son incompatibles con el nuevo tiempo político que vive Navarra.

En esa dirección, ELA y LAB mostramos nuestra disposición a implicarnos en una nueva etapa, donde lo importante sean los contenidos y las medidas concretas para mejorar condiciones laborales y sociales. Consideramos que en el marco jurídico-político actual se pueden y deben tomar medidas a favor de la clase trabajadora.

Las medidas mencionadas en este documento se pueden desarrollar sin más dilación en el marco competencial actual. No obstante, ELA y LAB queremos recordar que para profundizar en el cambio social resulta necesario superar las limitaciones de dicho marco, adquiriendo plenas competencias en materia de empleo y protección social.

AGENDA DE POSIBLES ACUERDOS

Tal y como se ha expresado, se puede abordar una agenda de posibles acuerdos que supongan un avance para la clase trabajadora navarra. En este apartado vamos a recoger diversas propuestas que abordan cuestiones en las que esos acuerdos deberían ser posibles.

La mejora de la cantidad y la calidad del empleo es para ELA y LAB una preocupación de primer orden. El Gobierno de Navarra cuenta en materia de empleo y de negociación colectiva con algunas competencias que le permiten tomar decisiones para la mejora de las condiciones laborales de miles de trabajadoras y trabajadores contratados directamente, a través de subcontratas o en sectores donde el Gobierno puede regular otras condiciones.

1. Establecimiento de cláusulas sociales por ley para todas las subcontratas de las administraciones públicas.

Miles de trabajadores y trabajadoras (pueden ser más de 20.000) trabajan para la Administración (Gobierno de Navarra, Ayuntamientos, Mancomunidades...) por medio de empresas subcontratadas que se utilizaron en muchos casos para privatizar servicios públicos.

Este modelo de subcontratación, que se fundamenta en un ahorro para las diferentes Administraciones por medio de concursos donde lo que habitualmente prevalece es la oferta económica más baja, tiene al menos tres consecuencias: una peor prestación del servicio, una reducción de plantillas y un empeoramiento de las condiciones laborales por medio de una mayor inestabilidad contractual y menores salarios.

Paralelamente a la publicación progresiva de determinados servicios, ELA y LAB urgimos al Gobierno a que garantice cláusulas sociales en la ley de contratos públicos en aquellos servicios que sigan subcontratados. Cláusulas que garanticen la estabilidad mediante la subrogación, el volumen de empleo y la calidad del mismo; así como mecanismos de control del cumplimiento de los pliegos, la igualdad en la contratación y una mayor participación de los representantes de los y las trabajadoras.

2. Acuerdo por las 0 aperturas en domingos y festivos

El modelo de comercio, de la mano de la implantación y la presión de grandes superficies, pretende avanzar hacia un modelo de mayor desregulación y liberalización total de los horarios comerciales. Diferentes estudios indican que no existe una demanda para la apertura en estos días; lo que realmente se esconde es una estrategia dirigida a cambiar progresivamente los hábitos de consumo de la población. ELA y LAB consideran que es necesario promover un acuerdo político y social que defienda un modelo de sociedad en el que no prime el consumismo y que permita la conciliación de la vida laboral y personal de las y los trabajadores del comercio. El objetivo es que, al igual que ya sucede en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se impida en la práctica la apertura en domingos y festivos.

3. Reducción de la temporalidad en la administración al 5%

En materia de empleo no se puede obviar que Gobierno de Navarra es empleador. Debe empezar por sus propios empleados y empleadas. Hay mucho margen para la creación y la estabilización del empleo. La temporalidad y las jornadas parciales son totalmente excesivas. El Gobierno de Navarra debería planificar la estabilización de sus plantillas hasta conseguir una reducción de la temporalidad cercana al 5%.

4. Transferencia de la atención sanitaria de las mutuas a Osasunbidea

Las mutuas patronales, que son alimentadas por las cotizaciones de los trabajadores y trabajadoras, actúan al servicio de los empresarios. Colaboran en el ocultamiento de accidentes y enfermedades profesionales, aceleran los tratamientos y presionan a los trabajadores y trabajadoras para su prematura incorporación. Por su fuera poco, en varias ocasiones han protagonizado escándalos por el desvío y malversación de los fondos que gestionan.

Frente a ello, es posible y deseable que la atención sanitaria se transfiera de las mutuas a Osasunbidea. Con ello no sólo se mejoraría la atención a los trabajadores y trabajadoras sino que además se reforzaría el sistema público de salud, puesto que las cotizaciones de los trabajadores y trabajadoras se invertirían en el mismo.

El Gobierno de Navarra puede impulsar este proceso, en primer lugar transfiriendo la gestión de las contingencias profesionales de los 25.000 trabajadores y trabajadoras a su cargo desde Mutua Navarra a la autoaseguradora del propio Gobierno; y en segundo lugar, planificando el desarrollo de Osasunbidea para absorber eficientemente a los trabajadores y trabajadoras de aquellas empresas privadas que transfieran dichas contingencias desde la mutua correspondiente a la Seguridad Social.

5. Aplicación de la Directiva europea para la Igualdad en el acceso al empleo

Ninguna persona puede ser discriminada en el acceso al empleo por razón de sexo, raza, ideología o cualquier otra condición. Esto es lo que establece la Directiva europea 2000/78, de obligado cumplimiento en todos los Estados miembros. Sin embargo, en algunas de las principales empresas industriales de Navarra ha existido y existe un sistema de contratación discriminatorio.

El caso de VW es paradigmático: por una parte, a pesar de constituir la mitad de la población, tan sólo el 11% de la plantilla fija son mujeres; por otra parte, el clientelismo que practican UGT y CCOO para ser contratado discrimina a ese 90% de los trabajadores y trabajadoras que no están afiliados a estos sindicatos. A pesar de que en otoño del 2016 empresa y Comité acordaron establecer un acuerdo de empleo público, verificable, transparente, con pleno conocimiento de la

plantilla, basado en las directivas europeas y con supervisión del Comité, la Empresa, UGT, CCOO y Cuadros han firmado un acuerdo que posibilita la discriminación.

Pedimos al Gobierno de Navarra que actúe para poner fin a esta situación tomando las siguientes medidas:

- Desarrollo legislativo propio para impulsar la aplicación de la Directiva europea 2000/78.
- Elaboración y promoción de un protocolo para la contratación no discriminatoria.
- Condicionamiento de toda ayuda pública al cumplimiento de dicho protocolo.

6. Democratización y renovación del Tribunal Laboral

ELA y LAB han mostrado reiteradamente su interés en participar en los procedimientos extrajudiciales de conflictos laborales. Las organizaciones UGT, CCOO y CEN, sobre todo las dos primeras, han impedido históricamente la participación de ELA y LAB en dicho Tribunal.

Esto ha supuesto de facto que el TLN haya sido diseñado a medida de estas organizaciones. ELA y LAB consideran que es necesario, no solo acabar con nuestra exclusión, sino refundar el TLN para garantizar su cometido y evitar, entre otras cosas, la financiación de las organizaciones sindicales y patronales a través de este Tribunal. Por ello, emplazamos al Gobierno de Navarra a abordar el debate sobre la refundación de este órgano.

7. Creación de una Inspección de Trabajo propia

Navarra continúa sin contar con competencias en la inspección de Trabajo. La negativa y la despreocupación durante décadas de los diferentes Gobiernos de Navarra en esta materia ha imposibilitado que la reivindicación de esta competencia haya estado siquiera dentro de la agenda política.

ELA y LAB consideramos que la transferencia de la Inspección de Trabajo y una decidida voluntad política, podría abrir mayores posibilidades a la vigilancia, sanción y control de los innumerables incumplimientos de muchas empresas en materia laboral.

Por ello emplazamos al Gobierno de Navarra a que reclame ante el Estado la competencia sobre Inspección de Trabajo e implemente las iniciativas políticas y sociales necesarias en demanda de esta competencia.

8. Salud laboral. Acuerdo para la formación de los delegados y delegadas de prevención

El incremento de los accidentes de trabajo evidencia que la Salud Laboral no cuenta con la prioridad que debería. Creemos que es necesario aumentar el ejercicio del control, inspección y sanción ejemplarizante sobre las empresas. Si se tomaran las medidas adecuadas de prevención de accidentes, y si el empleo que se crea fuera de calidad, no habría razón para el aumento de la siniestralidad laboral.

Durante años el Gobierno de Navarra ha recortado el gasto público destinado a la salud laboral, mientras han potenciado la derivación de dinero público a diversos "convenios nominativos" y a los llamados delegados territoriales de UGT y CCOO, que, tal y como hemos conocido al cabo del tiempo, no eran sino una fórmula para financiar directamente a estas organizaciones. Si bien el nuevo Gobierno ha eliminado dichos convenios, persiste una partida de 850.000 euros para subcontratar tareas de prevención que debieran realizarse desde lo público.

La formación de los representantes de los trabajadores en las empresas, los delegados de prevención -sin que ello suponga establecer una corresponsabilidad en los accidentes- es,

además de una obligación recogida por ley, una inversión en la prevención.

En esta materia, ELA y LAB estamos dispuestos a implicarnos en el seno del INSLN en la puesta en marcha de un plan de formación para todas y todos los delegados de prevención en Navarra.

9. Desarrollo de los derechos lingüísticos en el ámbito laboral

Durante décadas hemos sufrido una política contraria al euskera tanto fuera como dentro de los centros de trabajo. En los centros de trabajo existen miles de euskaldunes cuyo derecho a trabajar y comunicarse en euskera se vulnera constantemente.

Proponemos al Gobierno un plan específico que aborde la promoción del euskera en el mundo del trabajo, potenciando su aprendizaje y utilización desde la propia Administración foral hasta las empresas privadas en general, mediante un programa específico que impulse proyectos piloto en colaboración con Sindicatos.

10. Promoción de empleos verdes

Es fundamental el impulso de actividades sostenibles desde una perspectiva económica, social y medioambiental. Es cada día más evidente la urgencia de cambiar el actual modelo de producción, distribución y consumo.

Sin ánimo de ser exhaustivos, existe un gran potencial de empleo en actividades relacionadas con las energías renovables, la gestión y tratamiento de residuos, la regeneración de suelos, la agricultura ecológica (y la interrelación entre el sector primario y el resto de sectores), el control y prevención de la contaminación, etc., que este Gobierno debería impulsar.

Por ello, ELA y LAB trasladamos al Gobierno nuestro interés en que este capítulo sea abordado específicamente mediante la elaboración de un Plan.

