

Reactivación del Consejo de Diálogo Social y los planes de empleo

*Vuelta a una política fracasada y oscura
que solo beneficia a las organizaciones
participantes*



www.ela.eus

ELA

EUSKAL SINDIKATUA

El diálogo social tiene ya una larga historia en Navarra, llueve sobre mojado. El tiempo ha mostrado que su principal finalidad es cambiar financiación y gestión de dinero público por paz social y acompañamiento a las políticas del Gobierno. Nada en favor de los intereses de la clase trabajadora.

El diálogo social es la privatización y la gestión exclusiva de determinados recursos y políticas públicas de manera no transparente. Desgraciadamente en Navarra tenemos ejemplos tan alarmantes como la formación para el empleo, la salud laboral, las políticas de inmigración, los convenios del Servicio Navarro de Empleo o incluso con viviendas protegidas.

El pretender revivir todo este modelo de gestión y de políticas de empleo solo responde al beneficio de quienes participan en el mismo, para el resto de la sociedad y para la clase trabajadora son políticas fracasadas e ineficaces para solucionar sus problemas.

1.- Historia de una estafa a la clase trabajadora y al presupuesto público

1.1.- El negocio de la formación para el empleo

El Gobierno de Navarra creó el Servicio Navarro de Empleo en 1998 para gestionar las políticas activas de empleo. Se trata de un organismo autónomo cuyas funciones son la planificación, ejecución y control de las políticas de empleo.

Se trata de un órgano tripartito compuesto por representantes del Gobierno de Navarra, sindicatos y patronal. Se financia por las transferencias del Gobierno de Navarra (en un 55% aproximadamente), por las transferencias del Estado (en un 40% aproximadamente) y por las transferencia desde Europa (5% aproximadamente).

Una de las principales funciones del Servicio Navarro de Empleo es la gestión de la formación para el empleo. La formación para el empleo se organiza, principalmente, mediante dos programas, el dirigido preferentemente a personas desempleadas, y el dirigido preferentemente a personas ocupadas.

Hasta el año 2015, en el caso de la partida de formación para personas ocupadas prácticamente eran la CEN, UGT y CCOO quienes concurrían de forma exclusiva a estas subvenciones. Al mismo tiempo que estas mismas organizaciones estaban en los órganos de dirección del Servicio Navarro de Empleo. Es decir, eran juez y parte a la hora de organizar y adjudicar estas subvenciones.

Esto llevaba a que Navarra fuese el único lugar en todo el Estado Español en el que se destinaba más fondos a la formación para personas ocupadas que a la formación a personas desempleadas, de forma que la partida para los planes de formación para personas con empleo venía siendo la principal partida de gasto.

Como ejemplo, en 2014 la CEN, UGT y CCOO se adjudicaron el 89,5% del total de la partida para formación para el empleo dirigido principalmente a personas ocupadas.

Incluso la Cámara de Comptos cuando ha analizado el SNE ha concluido que estas organizaciones dirigían, convocaban y se adjudicaban dinero público mediante subvenciones

destinadas a la formación para el empleo, recalcando que “*debería evitarse que una misma entidad participe en los órganos de dirección de un organismo como el SNE-NL, que dan su conformidad previa a los convenios de colaboración y pueda ser, al mismo tiempo, beneficiario de los mismos en el ámbito de las subvenciones de formación profesional para el empleo*”.

La opacidad puede posibilitar irregularidades. Por lo que es obligado que la gestión de todo dinero público sea transparente y se fiscalice.

Es este mismo modelo de diálogo social el que ha generado escándalos como el de los ERE de Andalucía o las tarjetas opacas de Bankia.

Muestra de ello es que siempre que la Cámara de Comptos ha fiscalizado elementos relacionados con el diálogo social han salido a la luz irregularidades.

1.2.- Una medalla de oro al interés compartido

Este modelo de gestión tripartito resulta tremendamente fructífero para sus componentes, no tanto para la clase trabajadora ni para la sociedad. Hasta tal punto que en 2008 el Gobierno de UPN con Miguel Sanz a la cabeza le dio la Medalla de Oro de Navarra a la CEN, UGT y CCOO por su “*actitud permanente de favorecer grandes proyectos*”.

Esta medalla es reflejo del interés compartido que han tenido (y tienen) estas organizaciones con el Gobierno de turno para mantener el diálogo social: mientras se aplauden las políticas del Gobierno se consiguen cuotas de poder y financiación pública.

La CEN, UGT y CCOO se benefician de cuotas de poder y financiación y gestión de dinero público, mientras que el Gobierno se beneficia de que estas organizaciones acompañan y aplauden las políticas que hacen. Así, se diluyen las responsabilidades de los gobiernos en el ejercicio de sus políticas y las responsabilidades empresariales en ámbitos como el empleo, la formación o la seguridad y salud laboral.

1.3.- El Acuerdo de reactivación de la economía y el empleo. La foto que no fue un regalo a Barcina

1.3.1.- El Consejo de Diálogo Social

El Gobierno de Barcina firmó el 3 de octubre de 2014 el Acuerdo para la reactivación de la economía y el empleo con la CEN, UGT y CCOO. En representación de la UGT firmó este acuerdo el entonces Secretario General de Navarra y ahora parlamentario por el PSN Javier Lecumberri. Dentro de este texto se acordó la creación del Consejo de Diálogo Social de Navarra.

Cabe recordar, además, que la firma de este acuerdo fue la única foto que el Gobierno de Barcina tuvo en un tiempo en el que ese Gobierno estaba totalmente cuestionado y aislado políticamente. Es decir, solo la CEN, UGT y CCOO mostraron apoyo (mediante la firma de este acuerdo) a un Gobierno en minoría responsable de los recortes más sangrantes de las últimas décadas. Pero esta foto fue, evidentemente, interesada para todas las partes.

Poco después, el Parlamento de Navarra aprobó la Ley Foral 22/2014 por la que se crea el Consejo del Diálogo Social. Esta Ley Foral, que no ha sido modificada desde su creación, prevé la creación del Consejo de Diálogo Social que ahora se quiere revivir.

Esta Ley Foral no pretende más que dar un mayor estatus a la mesa de diálogo social que en Navarra lleva operando desde 1995, entre otras cosas para establecer en su artículo 16 que quienes participen en este órgano reciban una subvención nominativa por la mera participación (en un principio se le asignaron 900.000 euros). Si bien es cierto que dicha financiación no se ha llevado a cabo hasta ahora, no es menos cierto que este artículo sigue vigente y no ha cambiado ni un ápice su redacción.

Esto es, se da carta de naturaleza a una mesa que lo único que ha hecho ha sido acompañar o aplaudir las políticas que se han venido aplicando a cambio de la asignación y gestión de una parte de los fondos públicos por las organizaciones que forman parte de la misma. Independientemente de que esta mesa haya sido totalmente ineficaz para los intereses de la clase trabajadora.

1.3.2.- La corrupción de la formación en Andalucía y el escándalo de los convenios del Servicio Navarro de Empleo

El Servicio Navarro de Empleo en 2015 llevó a cabo al menos 23 convenios bilaterales con la CEN, UGT y CCOO que hasta este año no se habían hecho. El motivo es que debido a un cambio en la normativa estatal (Ley 30/2015), a partir de 2015 las subvenciones para la formación para el empleo deben otorgarse mediante concurrencia abierta, es decir, mediante un concurso al que pueda presentarse cualquier entidad que cumpla los requisitos para participar en el mismo.

Esto es, la principal novedad de esta nueva normativa es la concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación acreditados como norma general para la gestión de los fondos destinados a financiar programas formativos.

Esta nueva normativa se da en el contexto de los escándalos por la corrupción en la formación para el empleo en Andalucía y otros lugares del Estado. A raíz de la misma el sistema de adjudicación de las subvenciones para dar formación para el empleo cambia. Este sistema era el que operaba en Navarra, en Andalucía y en el resto del Estado. Entre otros, el propio Tribunal de Cuentas hizo una recomendación para cambiar la anterior regulación.

Por tanto, como no era posible seguir con la fórmula de concurrencia exclusiva que garantizaba la adjudicación de las subvenciones de formación a la CEN, UGT y CCOO, porque la nueva normativa choca frontalmente con este sistema, se hicieron convenios bilaterales entre el Servicio Navarro de Empleo y estas tres organizaciones.

Para ello se hizo un cambio presupuestario cuyo resultado es que las partidas de gasto destinadas a subvencionar la formación para el empleo disminuían, a la par que la diferencia se ha traspasado a realizar convenios bilaterales con estas tres organizaciones. Esto es, como ya no se puede adjudicar ese dinero mediante la concurrencia exclusiva, ese dinero se destina a convenios bilaterales entre el Servicio Navarro de Empleo y la CEN, UGT y CCOO.

Esto se hizo posible gracias a la Ley Foral 7/2015, que nace, al igual que la Ley Foral del Consejo de Diálogo Social, del acuerdo de reactivación de la economía y del empleo firmado con el Gobierno de Barcina.

Por tanto, aquel acuerdo que firmaron el Gobierno de UPN con la CEN, UGT y CCOO, y con el visto bueno y el apoyo del PSN dio lugar por un lado al Consejo de Diálogo Social y por otro a los convenios.

1.3.3.- Más de 120 salarios de UGT y CCOO se pagaron a través de los convenios

Estos convenios eran un sistema de subvenciones basado en que, con cargo al presupuesto público, el Gobierno delegaba en la CEN, UGT y CCOO funciones propias de la Administración (como la gestión del observatorio de empleo o la atención a inmigrantes) o simplemente acordaban subvencionar funciones propias de las organizaciones sindicales y patronales, así como la promoción de la igualdad en los convenios colectivos, asesorar a afiliados, visitar empresas para informar o sensibilizar a sus trabajadores o el fomento de la estabilidad en el empleo.

Estas acciones se subvencionaban al 100%, pagando con dinero público tanto salarios como gastos generales de las organizaciones patronal y sindicales. El presupuesto de estos convenios era entre los 30.000 euros y los 2 millones de euros.

Esto hizo que cerca de 120 personas de UGT y CCOO cobrasen su salario (total o parcialmente) de las subvenciones recibidas por estos convenios, esto es, del erario público. Entre otros, por lo menos 5 miembros de la ejecutiva de CCOO y 4 de la ejecutiva de UGT cobraron su salario (total o parcial) de estos convenios. El coste salarial que para el presupuesto público era cercano a los 2 millones de euros en 2015.

A través de los convenios recibían cerca de 750.000 para pagar gastos ordinarios de sus organizaciones, como pueden ser la luz, alquiler, teléfono... Esto hace que en el caso de UGT se financiara el 63% del total de sus gastos ordinarios a través de estos convenios en 2015, y en el caso de CCOO el 40,1%. La CEN solo en 2015 cobró 53.000 euros para el pago de sus gastos ordinarios.

1.3.4.- Casi 2,5 millones de euros en 77 estudios

Otra vía de financiación que tenían la CEN, UGT y CCOO en el Servicio Navarro de Empleo era la asignación de diferentes estudios.

Estos estudios hasta el 2016 se adjudicaban a través de una partida presupuestaria con el INAFRE, de forma que la CEN, UGT y CCOO se llevaron el 88,2% de la misma en el periodo de 2012 a 2015.

Esto supone que en 4 años se pagaron casi 2,5 millones de euros por 77 estudios realizados por estas 3 organizaciones, esto es, una media de 32.000 euros por cada estudio.

En total la CEN hizo 40 estudios en estos 4 años por los cuales cobró 793.765 euros, CCOO realizó 21 con un coste de 884.787 euros y la UGT 16 con un coste de 785.136 euros.

1.4.- Los Planes de Empleo

Desde 1998 se han aprobado cuatro Planes de Empleo, y la prórroga del último. La CEN, UGT y CCOO firmaron con el Gobierno de Navarra el primer Plan de Empleo para los años 1999-2001, en el 2001 se firmó el II Plan de Empleo para los años 2002-2004, en 2004 se firmó el III Plan de Empleo (2005-2007), y en 2009 se firmó el IV Plan de Empleo (2009-2012). Por último, en diciembre de 2013 se acordó la prórroga del IV Plan de Empleo (2013-2014).

Todos estos Planes han tenido como elemento común la asignación de grandes cantidades de dinero público, la promesa de grandes logros a la hora de firmarlos y un diagnóstico autocomplaciente y lleno de propaganda una vez finalizada su vigencia. Así, sólo la prórroga de 2014 contaba con un presupuesto de 43,4 millones de euros, el II Plan de Empleo tuvo un presupuesto de 417,1 millones de euros y el III Plan de Empleo 431,6 millones. En total se han destinado más de 1.500 millones de euros a los diferentes planes de empleo.

El objetivo de todos estos Planes de Empleo no ha sido impulsar una verdadera política de empleo sino desarrollar un modelo clientelista.

Ninguno de estos Planes ha logrado alcanzar los objetivos planteados, lo que muestra que no sirven para resolver los problemas del empleo: fuertes niveles de paro, precariedad, siniestralidad laboral, mala calidad de la formación para el empleo, etc.

La evidencia demuestra el rotundo fracaso de estos planes, que no han hecho otra cosa que una mala gestión del dinero destinado a las políticas activas de empleo.

1.5.- El tiempo ha dado la razón a ELA al no entrar en el SNE-NL

ELA es el único sindicato que no participa en el SNE-NL teniendo derecho a ello. ELA ha suspendido su participación, precisamente, porque el SNE-NL no responde a las políticas activas de empleo que el Sindicato considera que deben llevar a cabo.

El anterior Gobierno de Navarra quiso ampliar la participación en el Consejo de Gobierno del Servicio Navarro de Empleo -Nafar Lansare, y cambió el criterio de participación para que los sindicatos ELA y LAB pudiésemos entrar a formar parte de este Consejo.

ELA fue el único que rechazó entrar al Consejo del SNE-NL, porque este movimiento del Gobierno no pretendía cambiar el funcionamiento del SNE-NL, sino maquillarlo. Esto es, se seguía manteniendo un modelo clientelar y privado en las políticas activas de empleo, como es la formación para el empleo. ELA históricamente ha pedido dos cosas en cuanto a las políticas activas de empleo del SNE-NL. La primera terminar con el clientelismo, y la segunda que la política de empleo se haga desde lo público. Este segundo punto es el que no ha avanzado. La formación para el empleo sigue estando en manos de entidades y academias privadas. En definitiva, el tiempo nos ha dado la razón.

En 2018 sólo 10 de los 602 cursos de formación para el empleo que se han dado a través del SNE-NL han sido impartidos a través del sistema público, del Departamento de Educación concretamente.

Esto es, el 98.4% de los cursos de formación para el empleo impartidos en 2018 han sido a través de centros privados (teniendo en cuenta la formación para el empleo dirigida a personas ocupadas y a desempleadas).

Esto supone que los últimos 4 años, lejos de avanzar hacia un sistema de formación para el empleo que imparta los cursos desde lo público, ha ido a peor. En 2015 se hicieron 24 cursos impartidos a través del sistema de Educación pública, en 2016 fueron 43 y en 2017 fueron 47 mientras que en 2018 solo han sido 10.

2.- El diálogo social es totalmente ineficaz para solucionar los problemas del empleo

2.1.- Es un modelo fracasado que no soluciona los problemas de la clase trabajadora

Las políticas diseñadas en el ámbito del diálogo social no sirven para resolver los problemas de la clase trabajadora: fuertes niveles de paro, precariedad, siniestralidad laboral, mala calidad de la formación continua y ocupacional, etc. La actual situación que vivimos pone en evidencia el fracaso de las políticas del diálogo social.

No es creíble el diálogo social sin ni siquiera mencionar el cada vez más injusto reparto de la riqueza. Desde el 2000 al 2018 el empleo asalariado ha perdido 5,1 puntos del PIB (del 47% del PIB al 41,9%), mientras que el beneficio empresarial ha crecido 4,7 puntos (del 43% del PIB al 47,7%). Este es un tema central en una sociedad donde la pobreza está aumentando y la desigualdad es cada vez mayor.

A su vez, es necesario subrayar que la precariedad laboral es cada vez mayor, lo cual provoca, entre otros, que aumente la siniestralidad laboral o que en Navarra el 12% de la población ocupada esté en riesgo de exclusión social.

2.2.- Es un modelo de gestión opaco

La falta de información acerca de la gestión del diálogo social, y del dinero público que se destina al mismo es alarmante. ELA ha exigido reiteradamente que exista una mayor transparencia y un control parlamentario sobre las partidas que se destinan o gestionan estas organizaciones.

La opacidad puede posibilitar irregularidades. Por lo que es obligado que la gestión de todo dinero público sea transparente y se fiscalice.

Es este mismo modelo de diálogo social el que ha generado escándalos como los convenios del SNE, el de los ERE de Andalucía o las tarjetas opacas de Bankia.

En este sentido, siempre que la Cámara de Comptos ha fiscalizado elementos relacionados con el diálogo social han salido a la luz irregularidades.

Así ha sucedido con diversos informes de la Cámara de Comptos; en 2007 el informe sobre los fondos recibidos en Navarra desde la Unión Europea, del Área del Fondo Social detectó una diferencia de 700.436 euros para el periodo 2000-2002 entre lo pagado a los centros de formación por el SNE a través de INAFRE y lo certificado a Bruselas. El Informe de 2012 de fiscalización del SNE dijo que debía evitarse participar en los órganos de dirección del SNE al tiempo que se beneficia de las subvenciones que éste otorga. El Informe sobre el Plan Moderna de 2013 señala que la Fundación Moderna debería ser pública y no privada.

2.3.- El diálogo social envía un mensaje equivocado a la clase trabajadoras

El mensaje que tantas veces se ha solido repetir de “vamos en el mismo barco” solo es verdad para las organizaciones que están en el diálogo social. Para el resto de la gente es completamente falso.

Por un lado, porque los intereses de la clase trabajadora no son los mismos que los intereses de la patronal, evidentemente. Por tanto, no es posible hacer una política que cumpla tanto con la clase trabajadora como con la patronal.

Esto es, mientras la clase trabajadora debe pelear por mejorar sus condiciones, la patronal es quien defiende y aplica las reformas laborales que precarizan las mismas. La patronal hace negocio de la precariedad laboral.

Ante esta situación el intentar vender que el diálogo social va a solucionar los problemas de la clase trabajadora es mentir a la misma.

Además, esto sitúa en una posición muy cómoda a la patronal, ya que al tener el veto de si no quiere no llegar a acuerdos, jamás va a perder su posición. En definitiva, ahondar en el diálogo social es blanquear y condenar a la clase trabajadora a la precariedad.

Por otro lado, el nuevo Gobierno de Navarra ya ha dejado claro que ha llegado para defender los intereses de la patronal ante todo. Así lo demuestran sus primeras decisiones. Quieren quitar del Impuesto de Patrimonio la carga a los patrimonios empresariales, una decisión que solo beneficia a unas pocas empresas, que además son las que más patrimonio tienen.

Lo mismo sucede con el TAV. Se trata de un proyecto totalmente contrario a los intereses de la sociedad, y con un impacto ecológico y económico devastador, que solo se entiende desde el negocio que conlleva su construcción.

Así mismo está la decisión de destinar el superávit de 2018 a amortizar deuda. Esto es, el dinero que en 2018 quedó sin gastar se va a destinar a amortizar deuda pública cuando las necesidades sociales y los ajustes presupuestarios son alarmantes.

En definitiva, por un lado la clase trabajadora tiene intereses opuestos con la patronal, y por otro el Gobierno de Navarra se ha posicionado del lado de la patronal con sus decisiones.

2.4.- La patronal puede vetar cualquier iniciativa que vaya en contra de sus intereses

Las condiciones de trabajo se mejoran a costa del interés de la patronal. Evidentemente son intereses contrapuestos. El diálogo social blanquea a la patronal, e intenta reflejar que los acuerdos que se toman en el seno del mismo y los planes de empleo benefician a también a la clase trabajadora. No es posible. Mientras la patronal tiene veto para llegar a acuerdos, jamás esos acuerdos irán en contra de los intereses empresariales.

La precariedad laboral es uno de los mayores problemas que debería preocupar a la política de empleo, y el diálogo social jamás lo afrontará, porque la patronal se le da la capacidad de llegar a acuerdos en contra de sus intereses, esto es, tiene derecho a veto.

El mensaje equivocado que lanza el diálogo social de que beneficia a todos los intereses resulta muy perjudicial para la clase trabajadora. La patronal no va a acordar en una mesa en contra de sus intereses.

2.5.- El diálogo social cambia financiación por paz social

Significa acompañar o aplaudir las políticas que se aplican a cambio de la asignación y gestión de una parte de los fondos públicos por las organizaciones que forman parte de dicho diálogo. Así, se diluyen las responsabilidades de los gobiernos en el ejercicio de sus políticas y las responsabilidades empresariales en ámbitos como el empleo, la formación o la seguridad y salud laboral.

2.6.- Es urgente terminar con estas prácticas antidemocráticas

La democratización de las relaciones laborales es una tarea pendiente en Navarra. Todos los acuerdos, Planes de Empleo, Plan Moderna, etc. que se han hecho desde el diálogo social tienen como denominador común sacar de la gestión pública y de la sede parlamentaria la discusión y decisión de las políticas económicas y de empleo.

2.7.- No se hacen balances objetivos sobre los resultados de sus medidas

Más allá de la propaganda que sirve para seguir repartiéndose cuotas de poder y gestión de dinero público, nunca se hacen balances sobre los resultados de las medidas que se acuerdan en el seno del diálogo social. Es más, no es posible conocer, más allá de la propaganda, en qué se ha gastado el dinero destinado, bajo qué criterios y qué resultados ha tenido.

La premeditada ambigüedad a la hora de establecer tanto los objetivos como las medidas supone, de hecho, eliminar cualquier posibilidad de hacer balances y valorar resultados.

3.- El anterior Gobierno de Navarra no quiso romper el diálogo social

El anterior Gobierno de Navarra sostenido por Geroa Bai, EH Bildu, Podemos e Izquierda-Ezkerra empezó su legislatura justo después de que se firmaran los convenios entre el Servicio Navarro de Empleo y la CEN, UGT y CCOO.

Es más, 14 convenios fueron firmados cuando el Gobierno de Barcina estaba en funciones, esto es, en el periodo entre que se discurrieron las elecciones y la toma de posesión de Barkos como Presidenta.

ELA fue quien más presionó para que estos convenios se retirasen, y gracias a la denuncia que hizo el Gobierno terminó por suprimir estos convenios, si bien en el 2016 aún se repitió alguno. La supresión de estos convenios fue aplaudida por el Sindicato ELA, ya que supone la eliminación de uno de los episodios más obscenos del diálogo social.

No obstante, que el anterior Gobierno suprimiese estos convenios no significa que rechazase por completo la política de financiación del diálogo social.

Muestra de ello es que la Ley Foral que crea el Consejo de Diálogo Social se ha mantenido tal cual. Esto es, ni siquiera se reformó o eliminó total o parcialmente, manteniendo hasta el artículo que prevé la financiación por el sólo hecho de participar en este Consejo.

Además de esto, una de las últimas decisiones que se tomaron desde el Departamento de Desarrollo Económico al final de la legislatura dirigido por Manuel Ayerdi fue recuperar la figura del Delegado Territorial de Salud Laboral con una financiación de 400.000 euros para la CEN, UGT y CCOO.

Esta figura consiste en pagar el salario y los gastos de personas de la UGT y CCOO para que visiten empresas donde no hay representación sindical para que asesoren en materia de salud laboral. En esta materia la patronal también tiene que estar de acuerdo, para que deje entrar a estas personas a las empresas. Esto supone que estos delegados o delegadas solo entran a las empresas que la CEN quiere, lo cual ya pone en cuestión esta figura incluso desde la teoría.

Pero si esa es la teoría, la práctica es que cuando ha existido esta figura de Delegado Territorial de Salud Laboral, estas personas se han dedicado a promover elecciones sindicales. Es decir, se ha pagado a personas de UGT y CCOO para que, en realidad, hagan trabajo sindical. Al igual que ocurría con los convenios.

Muestra de ello es que mientras ha existido esta figura, nunca han hecho ninguna denuncia por incumplimiento de las normas de salud laboral, ni han llevado a cabo ninguna acción más allá de las que corresponden a la acción sindical.

4.- Con el nuevo Gobierno llega el *remake* del Diálogo Social

En materia de política de empleo una de las primeras decisiones del nuevo Gobierno de Navarra es reactivar el Consejo de Diálogo Social. Y esto lo quiere llevar a cabo sin hacer una lectura crítica del diálogo social.

Esto es una seña de identidad del diálogo social, no valorar ni hacer crítica del pasado. Esta característica se da tanto en los planes de empleo, que siempre que se firman se generan grandes expectativas y objetivos que luego nunca se han cumplido, y no se hace crítica a ello.

Lo mismo sucede con el preámbulo de la Ley Foral 22/2014 que crea el Consejo de Diálogo Social. Este preámbulo hace una lectura totalmente fuera de la realidad de lo que ha sido el diálogo social en Navarra, afirmando que "*la experiencia de Navarra en materia de diálogo social ha sido extremadamente fructífera*".

Nada dice esta Ley Foral de las irregularidades que ha denunciado la Cámara de Comptos cada vez que ha entrado a inspeccionar esta materia o de otras tantas irregularidades y políticas opacas y antidemocráticas que se esconden en la misma. O del nulo beneficio que ha obtenido el interés de la clase trabajadora en todos estos años.

Esta Ley-Foral no ha cambiado ni una coma desde que se aprobó con Barcina en el Gobierno, y ahora se pretende revivirla tal cual, incluso sin hacer referencia al escándalo de los convenios.

No es de extrañar que un Gobierno liderado por el PSN quiera volver a esta política. De hecho, la Ley Foral que creó el Consejo de Diálogo Social fue una iniciativa del PSN (dentro del Acuerdo de Reactivación de la Economía y el Empleo antes citado). Quizá sorprenda más que cualquier otro grupo parlamentario defiendan esta reactivación del Consejo, ya que esta Ley Foral fue aprobada con los votos a favor de UPN y PSN y los votos en contra de Bildu, Aralar-Nabai, PPN, I-E y no adscritos. Esto es, solo UPN y PSN estuvieron a favor, el resto (incluidos quienes ahora componen Geroa Bai e Izquierda-Ezkerra) votaron en contra. No es fácil

entender cómo ahora se está a favor de una iniciativa que en su momento se votó en contra cuando esta Ley Foral no ha cambiado un ápice.

En definitiva, el actual Gobierno de Navarra ha convocado una reunión de la Permanente del Consejo de Diálogo Social para el 31 de octubre de 2019, culminando así, la vuelta a una política oscura e ineficaz.

Este Gobierno pretende establecer 3 foros de negociación:

1. Las **políticas activas de empleo** se negociarán en el ámbito del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare.

En este sentido, hay que señalar que la nueva Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare nombrada por el actual Gobierno de Chivite ha sido miembro de la UGT en Navarra.

2. Lo relativo a la **salud laboral** se tratará en el Consejo Navarro de Salud Laboral, donde participan UGT, CCOO, CEN, ANEL y CEAT. Señalar que ELA y LAB decidimos suspender nuestra participación en este órgano ya que no sirve para mejorar las condiciones de seguridad y salud, mientras que la CEN, UGT y CCOO se siguen repartiendo la gestión de los excedentes de las mutuas, lo que supone destinar el dinero acumulado mediante las cotizaciones laborales a subvenciones para estas organizaciones.
3. La elaboración de un nuevo **Plan de Empleo** en el Consejo de Diálogo Social. Tal y como se ha visto, los planes de empleo son la herramienta que necesitan las organizaciones que participan en el diálogo social para llevar a cabo la financiación y gestión de dinero público. Esto es, son políticas que el tiempo ha demostrado que son totalmente ineficaces para mejorar las condiciones laborales, la siniestralidad o la creación de empleo, pero que resultan enormemente beneficiosas para quienes forman parte de la misma.

En este punto, es importante señalar que lo que el Gobierno de coalición entre el PSN, Geroa Bai y Podemos ha decidido es que cualquier decisión que se tome en cualquiera de estos 3 foros tiene que ser ratificada en el Consejo de Diálogo Social.

Este punto es muy grave, ya que se le da a sus componentes capacidad de veto respecto a cualquier acuerdo o decisión que se tome en otros órganos. Esta medida es totalmente antidemocrática, ya que deja en manos del Consejo de Diálogo Social el que se apruebe o no cualquier decisión o acuerdo alcanzado en otro órgano.

Así se culmina la vuelta a la vieja política de concertación, donde sus participantes consiguen financiación y gestión de dinero público a través de los planes de empleo, se privatizan las políticas de empleo y además se establecen prácticas antidemocráticas al dar la capacidad de veto a ciertas organizaciones.

En resumen, el Gobierno de Navarra está poniendo la política de empleo al servicio de la CEN, UGT y CCOO. Como ejemplo sirva que el Consejero de Educación ha modificado el cómputo de horas sindicales en el ámbito de la educación concertada para que el resultado sea que ELA tenga una persona liberada menos y que pasa a manos de la UGT.

5.- Se deben cambiar estas políticas, y solo se puede hacer desde fuera

Si no fuese por la acción del Sindicato ELA no se habría conocido el escándalo de los convenios, y lo cierto es que nadie sabe cuál hubiese sido su futuro. Por tanto, una de las lecturas que se debe sacar de esto es que el diálogo social se puede y debe combatir desde fuera.

Los convenios fueron eliminados por el Gobierno de Navarra debido a la denuncia e insistencia de ELA. ELA fue el primer sindicato en denunciar la existencia de estos convenios, y el único que hizo una verdadera campaña para que se terminase con esta práctica totalmente antidemocrática.

La acción de ELA para dar la vuelta a la insostenible situación de clientelismo antidemocrático del Servicio Navarro de Empleo ha sido sobre todo política, y también judicial. ELA recurrió ante el Juzgado uno de los convenio firmados entre el SNE y UGT (en este caso), recurso que resolvió el Juzgado sin entrar al fondo del asunto.

La desaparición de estos convenios ha demostrado que en las estructuras de UGT y CCOO había en torno a 120 personas cuyo coste laboral se cubría con el dinero que recibían a raíz de estos convenios.

Por otro lado, también queda claro que ELA acertó al no entrar en el Consejo de Gobierno del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare. Ningún sindicato desde dentro de ningún órgano de diálogo social ha podido condicionarlo, tampoco en el Servicio Navarro de Empleo. Ahora las decisiones que se tomen en este Consejo de Gobierno deberán ser ratificadas o vetadas en el Consejo de Diálogo Social, ¿alguien sigue creyendo que desde estos órganos se pueden tomar decisiones que vayan en contra de esta política o en contra de los intereses de la patronal?

6.- Conclusiones

- **Es un modelo oscuro y fracasado que solo beneficia a la CEN, UGT y CCOO**

El diálogo social es la privatización y la gestión exclusiva de determinados recursos y políticas públicas de manera no transparente.

El pretender revivir todo este modelo de gestión y de políticas de empleo solo responde al beneficio de quienes participan en el mismo, para el resto de la sociedad y para la clase trabajadora son políticas fracasadas e ineficaces para solucionar sus problemas.

- **No es posible mejorar las condiciones de trabajo si la patronal tiene derecho a veto**

Las condiciones de trabajo se mejoran a costa del interés de la patronal. Si la patronal tiene la capacidad de vetar cualquier acuerdo o iniciativa que vaya en contra de sus intereses, no se pueden mejorar las condiciones de trabajo.

El diálogo social manda un mensaje equivocado a la clase trabajadora diciendo que sus problemas se solucionarán a la vez que se beneficia los intereses de la patronal. La patronal no va a acordar en una mesa en contra de sus intereses.

- **Es necesaria una lectura crítica del diálogo social**

Es una actitud totalmente hipócrita intentar hacer tabula rasa con el diálogo social y argumentar que tan solo es una mesa en la que negociar. Hay mucho detrás de esto, y es necesario reconocerlo. Si no se hace una lectura crítica de todo lo que ha sido el diálogo social en Navarra, se volverán a repetir los mismos escándalos.

- **Se vuelve a la peor política de empleo de los tiempos de Sanz y Barcina**

El Consejo de Diálogo Social nace por un acuerdo que firmaron Barcina con la CEN, UGT y CCOO. Quien era Secretario General de la UGT de Navarra entonces ahora es Parlamentario por el PSN. Además, fue el PSN quien registró las 2 iniciativas de Ley Foral que dieron lugar al Consejo de Diálogo Social por un lado y a la financiación de los Convenios entre el Servicio Navarro de Empleo y la CEN, UGT y CCOO por otro. Quien era la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo cuando se firmaron estos convenios, es ahora Parlamentario por Navarra Suma. En definitiva, se vuelve a la misma política, y en algún caso incluso con las mismas personas.

- **El Gobierno de Navarra ha dejado claro que ha venido para defender los intereses de la patronal y las entidades financieras**

Los gobiernos se deben valorar por los hechos, y no por las declaraciones o propaganda que haga. En este sentido el Gobierno de María Chivite ha dejado muy claro en poco tiempo que está para hacer lo que quiere la patronal, como quitar el impuesto al patrimonio empresarial del Impuesto sobre el Patrimonio o insistir con el TAV, y lo que quieren las entidades financieras, como destinar el superávit de 2018 a amortizar deuda.

- **Estas políticas solo se cambian desde fuera, es una cuestión de modelo**

No es posible cambiar el diálogo social si se participa en él. Es una cuestión de modelo. ELA no quiere ni necesita participar en este clamoroso fraude a la clase trabajadora, el problema no es la exclusión de algunos sindicatos. La diferencia se sitúa entre un modelo sindical como el de ELA, basado en la afiliación y los fondos propios, y el modelo de UGT y CCOO, dependiente de las subvenciones que le otorgue el Gobierno de turno. Un sindicalismo que defienda de verdad a la clase trabajadora solo puede afrontar ese reto desde la autonomía política y económica, a pesar de todas las dificultades, y desde la honradez y la transparencia.



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA