



EUSKAL SINDIKATUA

ELA valora los acuerdos de la Mesa de Diálogo Social del País Vasco

11 de febrero de 2020

El 3 de febrero se hicieron públicos los “acuerdos” de la denominada Mesa de Diálogo Social (MDS) de la CAPV, compuesta por el Gobierno Vasco, Confebask y CCOO y UGT (organizaciones sindicales que ostentan un 18,4% y un 10,3% de representación, frente al 41,4% de ELA y el 19,6% de LAB). Es evidente, por tanto, que nos encontramos ante una Mesa en la que la pata sindical carece de legitimidad representativa.

Las 29 páginas que componen el documento presentado se limitan a reflexionar y divagar sobre distintas materias como conciliación, igualdad, empleo, formación y orientación laboral, materia preventiva y transición justa. Todas ellas parten de lecturas parciales (en algunos casos, y así lo reconoce el propio texto, incluso de prácticas o medidas no resueltas o fracasadas, sin datos concretos de la realidad a abordar), pero aún así la MDS da recomendaciones o propone recetas normalmente fracasadas y todas en un mismo sentido, avalar las actuales políticas neoliberales.

Y decimos recomendaciones porque el documento carece de medida concreta y eficaz alguna. La Mesa de Diálogo Social está absolutamente vacía de contenido. Se puede afirmar que tras las más de 25 reuniones, según los firmantes, la única conclusión es que se comprometen a seguir hablando de todo eso en esa Mesa. Es decir, mantener la Mesa se convierte en un fin en sí mismo de mera continuidad de las actuales políticas.

Sin embargo, la filosofía que subyace en el contenido de los acuerdos es muy retrógrada:

En materia de **igualdad** (Documentos 1, 2 y 3)

Se habla de conciliación “responsable”, es decir, “acuerdos y transacciones equilibradas entre las necesidades de las personas y las características de las empresas y sus procesos productivos”. Por tanto, se supedita el derecho de los trabajadores y trabajadoras a los intereses de las empresas. Además, se señala que la articulación de las medidas debe ser “en todo caso, a través del diálogo y la negociación colectiva”. Esto es muy grave, ya que supone eludir el avance necesario en derechos legales, que deben ser reales, sin condicionarlo a ningún extremo.

El acuerdo 2 es inadmisibile ya desde el propio título: “Llamamiento y declaración conjunta sobre la superación de los sesgos vocacionales de género entre mujeres y hombres como un paso cualitativo hacia la igualdad”.

Esto supone asumir la tesis de la patronal, como dijo Zubiaurre antes de la Huelga General, algo así como que el problema de la brecha salarial es culpa de las mujeres, que no eligen bien lo que tienen que estudiar. La propia terminología empleada es de por sí intolerable.

Se propone un Plan piloto de igualdad, que no viene más que a adelantar en 2020 lo que ya fija la ley, y se considera ambicioso por impulsarlo “en al menos 10 empresas”. Y todo ello, con la creación de comisiones de igualdad subvencionadas con dinero público.

En materia de **empleo**

Se parte reconociendo lo dudoso de la Estrategia Vasca de Empleo en determinados programas, que han recibido, según sus propias palabras, una “evaluación negativa” . Se dice igualmente que algunas directrices son “extraordinariamente generales”, de “corte muy general”; que tienen “falta de datos suficientemente contrastados”; que la comisión de seguimiento de la contratación laboral “no se ha puesto en funcionamiento real hasta ahora”; respecto a la materia de la edad, que no han contado con tiempo “suficiente de abordar con profundidad suficiente”. Aun así, se atreven a proponer, orientar pseudomedidas que requieren, una vez más, de más “recursos y esfuerzos”.

Estos se refieren, de nuevo, a fórmulas ya empleadas y fracasadas como los incentivos a la contratación. Ninguna lectura respecto a la precariedad, temporalidad, costes, falta de inversión en formación... todo se centra en la inadecuación de la cualificación.

Todo esto es todavía más flagrante en el apartado relativo al empleo en el sector público. Se reconoce el fracaso de alguno de los programas (retorno del talento juvenil, o el poco uso del contrato de relevo) y no se hace ninguna mención a la verdadera problemática de la temporalidad, la subcontratación, etc. Eso sí, una vez más se sugiere un Observatorio del empleo público, para seguir observando una realidad más que conocida por todos y todas, más que incómoda y que no interesa abordar.

En materia **preventiva**

Se propone la creación de un Observatorio Vasco de Cultura Preventiva para recabar información, elaborar diagnósticos, diseñar planes específicos. Entonces, ¿para qué está Osalan?

Esto requerirá de una partida presupuestaria específica. Nos recuerda a prácticas anteriores que entendíamos superadas, pero que son del gusto de los participantes en la MDS.

¿Nada respecto a abordar la verdadera problemática en torno a la materia preventiva y la salud laboral, qué importancia e incidencia tiene más allá de la cultura preventiva, la concienciación y sensibilización, la precariedad, la temporalidad, la siniestralidad para la MDS?

En materia de **industria 4.0**

Todo pasa por crear también aquí un pacto Social.

En resumen, 9 documentos que se resumen en falta de medidas concretas, en paz social y financiación.

CONCLUSIONES

La valoración de lo “acordado” en la Mesa de Diálogo Social es muy negativa, tanto por los contenidos como por la idea que se traslada a la sociedad.

Se trata de una serie de documentos vacíos de contenido, que no recogen ninguna medida concreta. No se avanza en el reconocimiento de ningún derecho de ningún tipo, ni en igualdad, ni en empleo o formación, ni en salud laboral ni en la pomposamente llamada industria 4.0. Más bien al contrario, se llega a asumir el discurso más retrógado, como a la hora de achacar a las mujeres un problema de que eligen mal lo que estudian.

De esta manera, el denominado diálogo social queda en evidencia. Es una cáscara hueca, cuyo mantenimiento se convierte en un fin en sí mismo.

Los contenidos del acuerdo no cuestionan las políticas que se aplican por parte del gobierno ni las prácticas de la patronal, que está tratando de extender la precariedad lo máximo posible para aumentar sus beneficios. Y lo hace a costa de los derechos de las mujeres y de la vida y la salud de las y los trabajadores. Pretender dar la imagen de que en materias como la igualdad, la salud laboral o el empleo hay un consenso entre los trabajadores y trabajadoras y la patronal es obviar el conflicto que existe en los centros de trabajo de manera permanente. Y es lavar la cara a la patronal y a los gobiernos.

El diálogo social vacío de contenido pretende desmovilizar a la sociedad. ELA se reafirma en su acierto en no participar en mesas vacías de contenido. No estamos de acuerdo con las políticas que se aplican y vamos a seguir denunciando las estrategias patronales. Y no vamos a trasladar a la sociedad la falsa imagen de que los problemas se van a resolver en ese tipo de Mesas.

Nuestro modelo sindical, avalado por la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, se basa en una lógica distinta, de confrontación de intereses y de construcción de contrapoder sindical. Esa es la única vía para mejorar la correlación de fuerzas de la clase trabajadora. Y los resultados de la Mesa de Diálogo Social confirman que tenemos razón.

Ante las invitaciones a participar en ese tipo de paripés, ELA quiere trasladar que quienes hacen ese tipo de llamamientos ni nos quieren ni nos esperan. Y no vamos a formar parte de ese teatro.

Nos reafirmamos en nuestra alternativa para avanzar en el reconocimiento de derechos laborales y sociales: propuestas, socialización de las mismas y movilización, como hemos hecho en la huelga general del 30 de enero.

Donostia, 11 de febrero de 2020