

Mercedes González Calvo. Secretaría de Acción Sindical de CCOO

El 25 de enero de 2012 los interlocutores sociales firmaron el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 y solo unos días más tarde, el 10 de febrero, el Gobierno de Mariano Rajoy lo dejaba sin efecto, con una reforma del mercado laboral que, aplaudida por la patronal, se ejecuta de forma inmediata a través del Real decreto-Ley, el 3/2012, cuya dudosa urgencia y necesidad iban dirigidas a que las instituciones que sustentan el derecho del trabajo quedaran seriamente dañadas; también la negociación colectiva, como consecuencia de un desmesurado intervencionismo, rompiendo con la neutralidad que en este campo debe acompañar la actuación estatal.

Se inicia así un camino que erosiona la fuerza vinculante del convenio colectivo sectorial, permitiendo su inaplicación en la empresa respecto de materias centrales de la regulación colectiva, como los salarios, el tiempo de trabajo y su distribución, horario laboral u organización del trabajo. Camino que se elige transitar en dirección completamente opuesta a lo que fueron los muy importantes acuerdos de 1997 sobre negociación colectiva, dándole todo el poder a la empresa y erosionando gravemente los derechos laborales.

Pero el cambio del modelo de crecimiento hacia una economía sostenible no se logra mediante la depreciación del valor del trabajo y la degradación de la interlocución colectiva en la determinación del empleo y algunas pruebas tenemos de ello, por ejemplo, las experiencias desarrolladas en Alemania a través de los Consejos de vigilancia, donde la participación de los trabajadores/as ha ayudado a elevar la competitividad y la productividad. Dicho por la propia Sra. Merkel: “La cogestión lleva a que el personal se identifique más con su empresa y los conflictos puedan ser solucionados en el marco del diálogo”.

La modernización de un país es la capacidad de la mayoría social para afrontar conjuntamente los diferentes retos y unas relaciones laborales modernas serán capaces de impulsar el desarrollo económico, la innovación, la igualdad de oportunidades y el grado de libertad individual, permitiendo que las empresas

afronten los nuevos retos tecnológicos, productivos y de internacionalización desde la regulación del conflicto y desde el consenso social.

La negociación colectiva cumple dos funciones esenciales en el sistema de relaciones laborales de nuestro país: fija el valor del trabajo correspondiente a cada categoría profesional, según la cualificación del trabajador o las características del puesto de trabajo; y lleva a cabo la ordenación del tiempo de trabajo mediante la distribución de los tiempo de trabajo y descansos, lo que determina tanto el tiempo de actividad productiva, como también el tiempo dedicado a las atenciones personales y familiares de los trabajadores. En estas materias la legislación sólo fija los mínimos de derecho necesario – salario mínimo interprofesional y jornada máxima, vacaciones y descansos- de modo que la negociación colectiva es el necesario intermediario entre el marco legal general y todo el conjunto de los derechos laborales.

Por tanto, la principal novedad es que a la negociación a nivel de empresa se le otorga el poder de fijar unas condiciones de trabajo y unos niveles salariales que excluyen o derogan las fijadas en el convenio de ámbito superior, y ello, incluso eliminando el control judicial sobre las razones que podían justificar dicha decisión.

Pero la reforma de la negociación colectiva no concluye aquí. La flexibilidad interna ordinaria viene acompañada de instrumentos de flexibilidad interna extraordinaria que, aun diseñados aparentemente para circunstancias excepcionales y acotados temporalmente, pone en manos de las empresas la regulación de la práctica totalidad de las condiciones de trabajo. La empresa puede hoy inaplicar el convenio sectorial, pero también el de empresa, bastando la alegación de una causa económica, técnica, organizativa o productiva, legislativamente definida en términos tan laxos que en la práctica supondrá la descausalización del descuelgue. Es más, las razones que fundamentan la inaplicación del convenio sectorial o de empresa, la reforma de 2012 las equipara a las que justifican el despido económico, objetivo o colectivo –este último, recordemos hoy sin autorización administrativa-, de forma tal que la empresa podrá optar, ya por el descuelgue -con regulación a la

baja, naturalmente- , ya por la extinción indemnizada de los contratos de trabajo.

Con este proceso de desregulación y precarización de las condiciones laborales, el mundo del trabajo ha pasado a un plano secundario, ha dejado de estar en el centro del debate y deja de considerarse como elemento fundamental y vertebrador de la sociedad.

La conectividad y la digitalización de la economía han provocado una revolución en las relaciones sociales capaces de desmaterializar lo colectivo y por tanto de hacer muy difícil el trabajo sindical.

La cuarta revolución industrial se puede presentar como una alternativa de crecimiento a la economía actual si se plantea y desarrolla de manera responsable y con el objetivo de la cohesión social, sin embargo, la digitalización, la robotización, el big data, internet también permiten la generación de nuevas formas empresariales que esconden nuevas formas de explotación.

Estas nuevas realidades que se miden sólo en billones de euros, están permitiendo que proyectos empresariales como la economía colaborativa que camuflan proyectos empresariales haciendo de supuestos intermediarios entre clientes y prestadores de servicios, o que plantean la flexibilidad de optar a trabajar parcialmente y en tu tiempo libre, en realidad suponen estrategias de desregulación y explotación de trabajadores/as. Lo mismo ocurre con las externalizaciones de las empresas en red o la proliferación de las empresas multiservicios que se saltan el marco regulador tradicional abaratando las condiciones laborales a extremos de semiesclavitud.

En un modelo social a modo de selva, donde la potenciación del mensaje individualista hace que emerja el “sálvese quien pueda”, donde lo colectivo suena a pasado de moda y donde la emprendeduría es lo “cool”, cabría preguntarse si ha desaparecido la clase trabajadora. Nos vendían un modelo de sociedad desarrollada donde las luchas de clases habrían desaparecido y donde

seríamos ciudadanos de pleno derecho, pero parece que nos hemos conformado con ser consumidores, incluso de segunda clase.

Hemos asumido la inevitabilidad de todo lo que ha pasado desde el comienzo de la crisis, porque habíamos vivido por encima de nuestras posibilidades. La postverdad de que hemos hecho bien las cosas y que, lentamente y con esfuerzo, volvemos al equilibrio. La resignación de que ya hemos salido de la crisis aunque, de momento, no se puede hacer un reparto más justo... no es más que la mentira neoliberal.

La dura realidad es que ha habido un cambio de paradigma y una transformación del modelo socio-económico basado en la devaluación interna para ser competitivos a costa de los costes laborales.

Las reformas laborales han permitido un cambio también en el modelo de relaciones laborales hacia la precariedad laboral, la pérdida de derechos, la reducción de la creación de empleo estable y de calidad frente al reparto del trabajo precario que multiplica la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial no elegido y niveles salariales que se acercan cada vez más al salario mínimo y, a veces, incluso por debajo de este y que condenan a la exclusión social y a la pobreza.

La globalización extiende la falta de derechos y precarización y los avances tecnológicos se convierten en una amenaza ya que afectarán a la cantidad y la calidad del empleo.

Todo ello, se convierte en nuevas formas de explotación y se consolidarán si no ponemos al trabajo en el centro del debate. El trabajo como generador de derechos, de vida digna y de elemento de cohesión social.

Porque la clase trabajadora sigue existiendo aunque los y las trabajadoras no sean en un porcentaje importante, conscientes de ello. Somos trabajadores asalariados generadores de plusvalía que genera beneficios al capital y que deberían poder ser repartidos de forma justa. Por tanto, hay riqueza pero se ha elegido un reparto injusto y excluyente.

¿Cuál es nuestro reto?

Recuperar un ámbito de negociación equilibrado que permita la recuperación de derechos. Pero para ello, debemos ser capaces de organizar esas nuevas realidades desestructuradas del trabajo, organizar a una clase trabajadora distinta al perfil clásico, diversa y cuya identidad de clase ha mutado.

Nuestro reto es sindicalizar a la sociedad, sindicalizar al resto de agentes sociales para buscar marcos colaborativos.

Casi todo está inventado ya y en los orígenes del sindicalismo encontraremos muchas fórmulas que simplemente hay que reactivar, pero también es cierto que la realidad actual es distinta a la de nuestros orígenes. El modelo *fordista* de las empresas ya no es el que impera y ante un marco empresarial tan flexible, nuestro modelo sindical tiene que adaptarse para ser capaz de atender las necesidades sobre todo de colectivos y sectores tan precarizados, que no ven ni esperan al sindicato.

Lo que la empresa ha desintegrado, intégrele en sindicato. Porque ahí donde hay sindicato, hay negociación colectiva y las condiciones laborales son mejores.

Las reformas, los medios de comunicación han sido estrategias construidas para invisibilizar nuestra labor y para arrinconarnos y poder consolidar un modelo social devaluado. Nuestros errores también nos debilitaron, porque los sindicatos hemos hecho algunas cosas mal pero en el período de crisis hemos puesto freno a miles y miles de ataques en empresas grandes y pequeñas. En un tejido productivo donde millones de trabajadores/as no tienen derecho a representación sindical, hemos defendido sin tregua un ataque brutal contra los derechos que se fueron construyendo a base de lucha.

En CCOO hemos hecho un proceso de revisión interno y externo para adecuarnos a estas nuevas realidades y hoy estamos en condiciones de posicionarnos a la ofensiva para recuperar ese espacio en el que el trabajo

vuelva a ocupar un espacio central como elemento vertebrador y de cohesión social.

Pero no lo podemos hacer solos. El reto está en recuperar y poner de nuevo en valor los ámbitos institucionales de diálogo y negociación bipartitos y tripartitos porque un país desarrollado no se puede sostener si se devalúa el diálogo social, puesto que se devalúa el principio de autonomía que está en la base de la libertad sindical y, por tanto, se devalúa de forma grave la democracia.

Tras la ruptura de las negociaciones para el acuerdo económico de 2017, afrontamos la negociación de un nuevo AENC. Esta ruptura se produjo por un incumplimiento por parte de CEOE y CEPYME de los compromisos alcanzados en el III AENC; los firmantes se comprometieron a tener en cuenta el PIB de 2016 y las previsiones del Gobierno para 2017. Los datos eran positivos pero las organizaciones empresariales no han querido trasladar esa mejoría de la economía española a los salarios de trabajadores y trabajadoras. Con un PIB del 3,3% en 2016, una previsión de crecimiento del 3% para 2017 y un IPC creciente (en septiembre fue del 1,8%), no podíamos asumir un acuerdo que siguiera el camino de las subidas salariales moderadas.

Tras años de crisis, la economía española empieza a recuperarse y este nuevo acuerdo debe de permitir salir a la clase trabajadora de una situación de bajos salarios y precarización del empleo y de las condiciones de trabajo. Han sido años en que las desigualdades se han agudizado y ya es hora de poner las bases para la recuperación.

Hay muchos temas a tratar en esta negociación pero desde CCOO consideramos que hay tres objetivos claves y que sin resultados en estos puntos un acuerdo sería prácticamente imposible.

- **Salarios**

Es imprescindible una subida salarial significativa que permita recuperar salarios. Tras años de contención salarial las organizaciones empresariales deben de salir de esa posición de comodidad de subidas contenidas e incluso de bajadas salariales. Es cierto que el tejido industrial y productivo de nuestro país ha sufrido un destrozo

importante, pero las empresas que se han mantenido, en muchos casos gracias al sacrificio de trabajadores y trabajadoras, están alcanzando niveles anteriores a la crisis e incluso superándolos. Los beneficios generados se deben de repartir. Todo esto en paralelo a nuestra reivindicación de subida del Salario Mínimo Interprofesional y de la recomendación para que ningún convenio colectivo tenga salarios por debajo de los 1000 euros.

- **Empleo**

Igualmente no podemos seguir con un mercado de trabajo en el que la mayoría de los contratos son precarios, a tiempo parcial, contratos por días o por horas, etc. Toda la clase trabajadora está sufriendo esta situación pero el problema se agudiza en los jóvenes. Tiene que haber un acuerdo sobre contratación juvenil de calidad y que no se quede en papel mojado.

Es necesario un compromiso de contratos estables y a tiempo completo. También deben de controlarse las cadenas de subcontratación y poner límites a las sucesivas subcontratas que acaban con trabajadores explotados y sin protección.

Es cierto que en AENCs anteriores se alcanzaron acuerdos sobre empleo, pero debemos de redoblar esfuerzos para que lo acordado se ponga en práctica y que nuestros negociadores en las mesas de negociación de los Convenios Colectivos lo tengan como una prioridad, y que CEOE y CEPYME asuman la responsabilidad de dar instrucciones a sus negociadores sobre este tema.

- **Jornada de trabajo**

Hay que controlar la jornada de trabajo, no podemos seguir con jornadas interminables, sin control y sin cobrar. Se deben de cumplir las jornadas máximas que marquen los convenios colectivos, hay que racionalizar los horarios y acabar con el presentismo. Hay que acabar con la práctica de falsos contratos a tiempo parcial.

Otro tema que consideramos importante y que hay que regular es el del derecho a la desconexión. Cada vez es más frecuente la disponibilidad total del tiempo de los trabajadores por parte del empresario. La jornada debe de estar bien regulada y el uso de nuevas tecnologías en el trabajo no debe de suponer jornadas laborales sin control.

La brecha de género es transversal en estos temas. Las mujeres son las que tienen menos salario, peores empleos y jornadas de trabajo más desreguladas. Son necesarios planes y medidas de igualdad efectivos, en los que participemos y en los que se haga un seguimiento que permita poner freno a estas situaciones.

El ponernos estos objetivos no quiere decir que olvidemos otros temas, tales como la Seguridad y la Salud en el trabajo, los derechos sindicales o los derechos a la formación y la cualificación profesional, pero creemos que es necesario incidir en la precariedad laboral que está fomentando la aparición de cada vez mayor número de trabajadores y trabajadoras pobres.

Este proceso negociador debemos de afrontarlo con la mayor transparencia y la máxima participación de todas nuestras organizaciones. Necesitamos su implicación para conseguir un acuerdo que nos permita dar respuesta a las necesidades actuales de la clase trabajadora y frenar la constante precarización del mercado de trabajo.

La precariedad, la desregulación, la falta de diálogo es la gasolina del conflicto... desgraciadamente, tenemos ejemplos que constatan esa realidad. En CCOO no nos cansaremos de extender la mano con total honestidad para negociar incansablemente, defendiendo nuestras tesis, desde el rigor pero también desde la lealtad y el respeto a la contraparte, porque la negociación colectiva ha demostrado ser mejor método de regulación que las reformas laborales y el que mejores resultados ofrece. Su extensión y fortalecimiento, por tanto, es prioritaria y es responsabilidad de los distintos agentes conseguirlo.