

ENTREVISTA CON LUIS GONZÁLEZ, MIEMBRO DEL CONSEJO CONFEDERAL DE CC.OO.

“EL ACUERDO ES PERJUDICIAL PARA LOS TRABAJADORES Y DEBILITA A LOS SINDICATOS”

Los máximos órganos de UGT y CCOO aprobaron un nuevo acuerdo de negociación colectiva con la Patronal, que supone más sacrificios salariales, una mayor flexibilidad laboral. Entrevistamos a Luis González, uno de los 14 miembros del Consejo Confederal de CC.OO. que votaron en contra de la firma

Información Obrera: ¿Otro acuerdo de moderación salarial?

Luis González: Yo no hablaría de moderación salarial. Es un acuerdo de pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores. La mayoría de los oradores en el propio Consejo Confederal reconoció que se trata de hacer sacrificios salariales. Un 05% de subida máxima en 2012, un 0,6% de subida máxima en 2013 y en 2014 ya se verá, pero no en función del IPC, sino de lo que crezca el PIB. Y se cargan la cláusula de revisión salarial

IO: ¿Cómo queda la revisión salarial?

G: Desde hace años, los convenios actualizaban la subida salarial en función de la subida del IPC real, para proteger el poder adquisitivo de los salarios. Ahora eso desaparece. Sólo se aplicará la cláusula si el IPC sube más del 2% (la que supone admitir una pérdida del 1,5%) y encima esa pérdida de poder adquisitivo se recuperará en una paga única y no se actualizará en tablas. Es decir, que la pérdida de poder adquisitivo se perpetuará. Y encima si sube el petróleo, esa subida no se tendrá en cuenta

IO: ¿Cómo es eso de la subida del petróleo?

G: El acuerdo prevé que si el barril Brent sube más de un 10%, esa subida no se tomará en cuenta para la revisión salarial. La subida del petróleo la pagan los salarios de los trabajadores. O sea, que si los EE.UU. atacan a Irán y sube el petróleo, lo pagaremos los trabajadores con más pérdida de poder adquisitivo

IO: En situación de crisis, nos dicen que hay que aceptar sacrificios salariales. ¿Tú qué opinas?

G: Cuando no había crisis, nos decían que había que tener moderación salarial. Ahora, que para fomentar la competitividad de las empresas, y que no suban los precios, hay que rebajar los salarios reales. Pero los salarios ni son los culpables de la crisis, ni son lo que más influye en los precios. Por ejemplo, en el automóvil, los salarios suponen menos del 10% del precio del vehículo. Además, los trabajadores no pueden aguantar más rebajas de salarios. De 15,6 millones de asalariados en 2009, 10,8 (más del 69%) cobran menos de 1.100 euros brutos al mes. En total, 16,7 millones de asalariados, desempleados y pensionistas, cobran menos de 1.100 euros brutos, y sólo 7 millones cobran más de 1.100 euros.

IO: Pero el acuerdo ¿No habla de moderar precios y beneficios empresariales?

G: A diferencia de los salarios, donde los límites de las subidas se especifican claramente, de los beneficios sólo hay una declaración de intenciones de que deben destinarse a inversiones. No se dice nada de porcentajes.

IO: Los defensores del acuerdo dicen que se ha preservado la estructura de la negociación colectiva y los convenios provinciales.

G: Eso es bastante relativo. El acuerdo dice que los convenios sectoriales deben propiciar la negociación en la empresa de jornada, funciones y salarios, es decir, de las partes más importantes de los convenios. Y además dice que los convenios provinciales deben potenciar la flexibilidad en las empresas. O sea, sobre el papel sigue habiendo convenios sectoriales, incluso provinciales, pero en la práctica quedan muy vacíos de contenido.

IO: Justifican la firma diciendo que era necesario un acuerdo para preservar el empleo...

G: Eso sería tanto como decir que son los salarios los responsables del paro. Además, el FMI y la mayoría de expertos prevén 500.000 parados más en 2012 por la recesión que provocan los Planes de Ajuste que el gobierno ha hecho, al dictado del FMI y la Unión Europea .

IO: El acuerdo pone mucho énfasis en la flexibilidad interna para preservar el empleo. ¿Tú qué opinas?

G: Yo creo que, en líneas generales, la flexibilidad interna no crea empleo, sino que lo destruye. Por ejemplo, el acuerdo prevé que la distribución de la jornada debe ser irregular, “a fin de evitar las horas extraordinarias o la contratación temporal”. Pero esos contratos temporales, de sustitución, de campaña, dan de comer a muchos trabajadores. Para el Corte Inglés, por ejemplo, la distribución irregular permite aumentar la jornada en navidades y rebajas a la plantilla en vez de contratar gente. Luego se dan más descansos cuando hay menos trabajo. Hasta un 10% de jornada irregular (que pueden ser 170 horas al

año), más una bolsa de cinco días. Pero incluso más, el empresario puede aplicar, además de esa flexibilidad “ordinaria” y otra “extraordinaria”, y flexibilidad salarial

IO: ¿Qué supondría esa flexibilidad en tu sector, la sanidad?

LG: Por ejemplo, cubrir el periodo de alta frecuentación de urgencias por la epidemia de gripe aumentando la jornada de la plantilla o añadiendo días de trabajo en esas fechas en lugar de contratar refuerzos. O cubrir las bajas recurriendo a la bolsa de 5 días que hemos puesto a disposición del patrón en vez de contratar sustitutos. Miles de trabajadores de la sanidad viven de esos contratos de refuerzo o de sustitución.

IO: ¿La flexibilidad se refiere sólo a jornada?

G: No. Llega mucho más lejos. También se acepta más movilidad funcional, sin más límites que los grupos profesionales o la exigencia legal de cualificación. Un auxiliar administrativo podría hacer de telefonista, o de mecánico, de electricista, de fontanero o de ad

IO: ¿Y eso de la flexibilidad “extraordinaria”?

G: No se sabe qué es. No está regulado qué se considera “extraordinario”. Pero le da enormes potestades al empresario para modificar la jornada por encima del 10% y los 5 días, o de movilidad funcional fuera del grupo profesional. Lo único que hay que alegar son “razones organizativas, técnicas o de producción”.

IO: ¿Y en cuanto a la flexibilidad salarial?

G: El acuerdo establece que una parte del salario debe ser variable, en función de la situación y resultados de la empresa. Y ata a los sindicatos a la reforma de la negociación colectiva impuesta por el gobierno Zapatero y que UGT y CCOO rechazaron en su día, para modificar la estructura y la cuantía del salario mediante acuerdos de empresa.

IO: Pero todo eso nos dicen que debe hacerse negociando con los representantes de los trabajadores...

LG: Eso dice en teoría el texto del acuerdo, pero hecha la ley, hecha la trampa. Basta con que en una empresa el patrón amenace con despidos para conseguir cargarse el convenio sectorial. Y si los sindicatos de la empresa no tragan, el empresario hará elegir una representación a su gusto para poder imponer la rebaja generalizada del convenio.

IO: Pero si no hubiera habido acuerdo, ¿No habría legislado el gobierno y sería peor?

LG: El gobierno ya ha dicho que el acuerdo no le basta, que va legislar para ir más lejos. Como ha pasado ya otras veces, aprovecha las concesiones de los dirigentes de nuestros sindicatos para ir más lejos. El gobierno actúa en función de los que le dictan el FMI, la Unión Europea, la señora Merkel. Y éstos, a su vez, obedecen al capital financiero, a los “mercados”. Y los mercados quieren más carne. Este acuerdo no garantiza nada, como reconoció el propio Toxo en nuestro Consejo Confederal. Los hechos demuestran que la política del mal menor nos lleva al abismo. Por ejemplo, firmaron el ASE, que recorta las pensiones. Y ¿cuál ha sido el balance de la firma? Ya anuncian otra contrarreforma.

IO: ¿Cuál es entonces, tu valoración global del acuerdo?

LG: Como ya he explicado, es muy perjudicial para los trabajadores y para el empleo. Pero, además, debilita a los sindicatos. Muchos trabajadores y muchos cuadros sindicales lo rechazan. La brecha entre dirigentes y cuadros y bases sindicales que se creó con el acuerdo de pensiones, la brecha entre las cúpulas y los trabajadores de a pie –por no hablar de los jóvenes- se va a ampliar. Y con la que está cayendo, necesitaríamos, más que nunca, sindicatos fuertes y bien implantados.

En todas partes hay una reacción unánime contra los recortes. Los enseñantes, los trabajadores de la sanidad, de todos los servicios públicos, se dirigen a sus sindicatos para que actúen unidos. La verdadera unidad no es firmar juntos las exigencias de la patronal, sino exigir juntos la retirada de los planes de ajuste, que como todo el mundo reconoce solo van a agravar aún más la situación.

IO: ¿Qué va pasar ahora?

LG: Hay un gran rechazo al acuerdo, que, además, se ha aprobado a toda prisa y prácticamente sin participación del conjunto del sindicato. Me consta que ya algunas instancias sindicales lo han rechazado, y seguro que habrá más que lo hagan. Estoy convencido de que la cuestión no ha sido aún decidida, y que el propio desarrollo de la lucha de clases puede acabar por tumbar este acuerdo.

Lo que realmente pide la clase obrera es la resignación y aceptar un recorte tras otro, o firmarlos apelando al «mal menor». Es la movilización unida en defensa del salario, contra los despidos ... o sea, la unión de todas las organizaciones para echar abajo los planes de ajuste impuestos por las instituciones del Capital financiero especulativo: la Unión Europea y el FMI