

RELATS
FORO
ECONOMIA SOCIAL Y SOLIDARIA

**DIALOGO SOCIAL EN TIEMPOS DE CRISIS: ECONOMIA
SOCIAL Y SOCIEDADES LABORALES:UNA VISION DESDE
CCOO**

**Jordi Ribó Flos, Coordinador de Economía Social y
Autoempleo. Secretaría de Políticas Públicas y Previsión Social
CS CCOO**

2014

***“La Confederación general del Trabajo y la Federación de las
Cooperativas tienen, como el Sindicato de los Vidrieros de Albi,
un interés de primer orden en mostrar que la clase obrera es
capaz, en el orden económico, de dirigirse ella misma”***

Jéan Jaurés, fundador de l’Humanité.

INTRODUCCIÓN.

La Economía Social y el Autoempleo, sin lugar a dudas tiene un papel importante a jugar en la salida de esta crisis, y que ineludiblemente ha de pasar por salvar el mayor número posible de empleos en las empresas y ver los sectores donde es posible el desarrollo de ideas, desde el punto de vista socializante de las mismas, que puedan poner en marcha proyectos empresariales desde el autoempleo colectivo.

Para ello sería necesario el desarrollo de políticas concertadas entre los agentes implicados y los gobiernos, tanto desde el gobierno central, gobiernos autonómicos y también locales. La economía social, entre otras virtudes, tiene que ayuda a consolidar en el territorio proyectos, tanto productivos como de servicios en los distintos sectores, y con ello se evita el despoblamiento de muchos

lugares del estado español: donde se genera y se consolida actividad económica se fijan poblaciones.

En el proyecto de acuerdo global que se propuso por parte de los sindicatos en 2012, se trazaban pistas para el impulso, consolidación y apoyo a la economía social, que es una cuestión muy diferente a como se conceptúa y se quiere gestionar el llamado “empredimiento”, que por sí sólo no puede sacar a España de la crisis.

DIMENSIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL.

Como punto de partida, val la pena señalar la hipótesis siguiente: El Diálogo Social, entendido como el intercambio de ideas y propuestas entre agentes tales como gobiernos, patronales y sindicatos, tiene cuatro aspectos, que a mi juicio, debemos valorar en sus justos términos:

- Tiene una dimensión política que corresponde a componentes de democracia pluralista: ¿quiere decir que todas las democracias formales practican el diálogo social? La respuesta no es positiva, aunque no tiene blancos y negros, tiene grises, pero podemos convenir en que la calidad del hecho democrático se refuerza mediante el diálogo social. Nadie tiene la exclusiva de considerar lo que es democrático, porque hay otras legitimidades además de la del voto cada x tiempo.
- En nuestra sociedad existe el conflicto social porque hay intereses contrapuestos en juego. El Diálogo Social lo que hace es una fotografía de todas las relaciones que se dan entre todos los actores del conflicto. Es por tanto algo impreciso “per se”, es un intangible, porque dependerá de la voluntad o voluntades de los actores que se llegue a conclusiones consensuadas.
- El Diálogo Social, para que sea eficaz, requiere de actores fuertes y representativos. La fortaleza y representatividad de estos actores es perfectamente medible, no sólo en términos electorales, sino en términos sociopolíticos y sociológicos.
- El Diálogo Social forma parte de los principios inspiradores de la Organización Internacional del Trabajo y forma parte de los tratados constitutivos de la Unión Europea (tratado de Amsterdam), es cierto que a nivel distinto de los temas

económicos. Ello también se debe contemplar desde un examen sociológico de las distintas correlaciones de fuerzas.

CONSTITUCIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN.

Es necesario, desde los intereses de parte que representan los sindicatos, recordar dos artículos de la actual Constitución Española:

En el Título preliminar, artículo 7 se dice textualmente: “Los Sindicatos de trabajadores y las Asociaciones Empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres, dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos.” Es decir, la misión que tiene el sindicalismo en España tiene rango constitucional, y sus funciones responden a una de las bases de legitimidad democrática. Los sindicatos hacemos congresos democráticos donde elegimos a nuestra dirección y fijamos nuestro plan de acción para un período de tiempo, hasta ahora por cuatro años. Somos muy respetuosos con el pluralismo que puede observarse en nuestra dirección y en el más del millar de enmiendas aceptadas en nuestro X Congreso Confederado.

El artículo 28 forma parte del Título I, fija los Derechos Fundamentales, y habla del Derecho a la libertad sindical como uno de ellos. Este derecho, por lo tanto está en el primer nivel de nuestra regulación, y quiero recordar que a nadie se puede obligar a afiliarse a un sindicato. La afiliación es un acto estrictamente voluntario en España, pero las condiciones que se acuerdan en los Convenios obligan “erga omnes”. Esto último es lo que intentan romper los neoliberales, porque en el fondo están en contra del Diálogo Social y a favor de la individualización de las relaciones laborales, y es por ello que piensan que así debilitan a uno de los agentes que necesariamente operan en el DS, que son las organizaciones sindicales.

Pero además tenemos el Artículo 129.2, que insta a la participación de los trabajadores en la empresa, el fomento de las cooperativas, así como el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. Encontramos en este artículo base suficiente para desarrollar políticas que pueden desarrollarse eficazmente,

desde el diálogo social tripartito y también bipartito, materias importantes: la búsqueda a través del conocimiento de soluciones que permitan, en momentos de crisis económica, hacer frente eficazmente a las problemáticas del funcionamiento de las empresas. A partir de elementos democráticos, se puede profundizar en aspectos sociales importantísimos, que pueden ayudar a conservar tejido productivo necesario.

Interesa afirmar hoy en día, en unos tiempos en que determinados medios de comunicación escrita y audiovisual se han lanzado a la yugular de las organizaciones sindicales, no para propuestas de mejora en el funcionamiento de las mismas, sino con la intención de borrarlas del mapa socioeconómico, el papel que les asigna la propia Constitución, motivo por el cual no sólo no deben ser excluidas de financiación pública, sino que los recursos públicos en buena lógica deben servir para su actividad, dada esta condición de negociadores “erga omnes” que las leyes les asignan, en concreto la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Esta intrusión en el articulado de la CE no viene sino a reforzar esa dimensión política de democracia social que conlleva el Diálogo Social, y que ésta puede dotar de instrumentos que ayuden a alcanzar consensos necesarios y deseables en una situación de crisis económica, social, política e institucional como jamás habíamos conocido. Difícil tarea, por cuanto los poderes económicos oligárquicos, a veces directamente y a veces a través de sus mandados políticos, pretenden imponer soluciones autoritarias sobre la base de que no hay más salidas que las que nos plantean, y que pasan por una caída del carácter social de nuestra democracia. Eso se traduce en cambios legislativos, que pasaron por la propia CE, al instaurar el tema del déficit en la misma, por la legislación laboral (reformas laborales) y por derechos sociales y de ciudadanía. No son gratuitos los intentos de enterrar el Pacto de Toledo, uno de los paradigmas del Diálogo Social en España, así como la anulación en la práctica de la Ley de Dependencia, que fue fruto también del Diálogo Social.

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA.

El Estatuto de los Trabajadores mantiene en su redactado, en los artículos 64 y 65 una serie de derechos de información y consulta para los representantes de los trabajadores que son importantes,

aunque en la práctica las empresas pretenden descafeinar. Para resumir, se debe informar trimestralmente acerca de la evolución económica del sector, situación económica de la empresa, previsiones de contrataciones y sobre todo lo relacionado con la salud y la seguridad de los trabajadores. Anualmente se debe informar acerca de todos los temas de igualdad y acerca de los planes de igualdad. El Comité de Empresa debe conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria de la empresa en la misma forma que se le da a los accionistas, modelos de contratos y debe recibir copia básica de los mismos. Debe además ser informado y consultado sobre las decisiones empresariales que afectan a los trabajadores, sobre todo en materia de empleo y en organización del trabajo.

Una de las limitaciones es que en todo momento se habla de la Representación Legal de los Trabajadores, es decir, del Comité de Empresa o, en su caso de los Delegados Sindicales LOLS, pero no se habla explícitamente de los sindicatos como genuinas organizaciones representativas de los trabajadores. La citada LOLS no añade conceptos nuevos con relación a la participación de los trabajadores.

Este es un problema al que no hemos dado todavía solución, La Legislación española hace, a mi juicio excesivo énfasis en “los legales representantes de los trabajadores” y desconoce a las organizaciones sindicales, en cuanto a organizaciones genuinas y legítimas de la clase trabajadora. Los sindicatos son la clase organizada, mientras que los delegados de personal y miembros de Comités de Empresa son cargos u organismos de representación.

Es cierto que, en todos los casos el derecho a la información y consulta no afecta a la última decisión empresarial, sobre todo después de la última reforma, pero como dijo el Consejo Confederal de CCOO reunido en Madrid el pasado 28 de Enero: “ No podemos renunciar a conocer e intervenir en las decisiones estratégicas de las que depende a veces el futuro de las empresas,...Debemos apostar por un nuevo modelo de participación que garantice esto” Nuestro Consejo Confederal mandata a “mantenernos en los espacios de participación”, al tiempo que apela a que un Acuerdo General sería el cauce idóneo para establecerlo.

Dicho en otras palabras, el derecho a la información y consulta es un peldaño necesario a ascender para poder alcanzar cotas más

altas de participación sindical en la vida y el interno de las empresas, ya sean privadas o públicas, sociedades anónimas o limitadas, sociedades laborales o cooperativas.

Obviamente, en las cooperativas, sociedades laborales u otras formas de economía social, la participación de los trabajadores no debería hallar obstáculos o condicionantes, y por esta razón el papel de los sindicatos en las mismas invita a abarcar terrenos en los que se debería profundizar, en función de la corresponsabilidad que se tiene en el funcionamiento de una empresa de estas características.

APUNTES DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y EUROPA.

Estas afirmaciones, cuando CCOO nos referimos a la situación de la participación de los trabajadores en Europa, se basan en que conocemos las referencias que hay a nivel europeo que son suficientes para dar pasos en nuestro país, tanto a nivel de los propios estados como a nivel de la U.E. En el propio Dictamen del CESE SOC/470 de Participación de los Trabajadores encontramos elementos de interés cuando se define la empresa sostenible:

- Se insta a la colaboración de lo que denomina “agentes esenciales” en los que están los trabajadores.
- De alguna manera se incentiva a que los trabajadores tengan formas de participación
- Vinculación de la remuneración de los directivos a los objetivos de sostenibilidad, siendo necesaria para la dirección una visión completa de la empresa, incluyendo lo que se denomina “diversas dimensiones de la gobernanza sostenible”..
- Se apela a una “relación justa” como principio de esta gobernanza, abriendo la posibilidad de contribuir a los cambios de las empresas.
- En estos cambios, deben ser obligatoria la inclusión de “claros enfoques de gestión empresarial e industrial a largo plazo, garantías contractuales sobre el empleo, examen de todas las alternativas antes de producirse despidos, conservación de los logros sociales y convenios colectivos y posibilidad de vigilar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Este mismo dictamen insta a la mejora de las regulaciones legales en los estados miembros, y por lo tanto a nuestro juicio se confronta

clarísimamente con los cambios producidos en nuestra Legislación Laboral a partir de la Reforma Laboral, que por otra parte ha sido alabada por la Comisión Europea, en un ejercicio de cinismo social, porque no se puede por un lado por parte de instituciones europeas tales como el CESE y el propio Parlamento, incentivar la participación y los mecanismos de concertación, y por parte de la Comisión se pretenda atacar los derechos y los convenios colectivos con el ánimo de reducir derechos y producir devaluaciones encubiertas, cuyas causas hay que buscarlas en los abusos del sector financiero y no en las condiciones laborales de los trabajadores.

Pero creemos que son tiempos de mejorar también aspectos importantes de la legislación europea en materia de participación de los trabajadores. Directivas como las de los Comités de Empresa Europeos, de la Empresa Europea y de las Cooperativas deben actualizarse para poner en el objetivo general la conservación, mantenimiento y mejora de los derechos colectivos de los trabajadores, poner en la agenda la primacía de las personas sobre la economía y buscar mecanismos de regulación que permitan cargar equitativamente las consecuencias de las crisis, sobre todo si es el capitalismo financiero quien las provoca y saca réditos de las mismas.

Por estas últimas razones expuestas, es necesario reinstaurar los marcos de Diálogo Social en la Unión Europea. Esta crisis tiene un marco que va más allá de los estados que componen la Unión Europea. Esta crisis, además hay quien la contempla como una oportunidad para destruir el estado social europeo, los niveles de implicación del estado en temas de interés público como son enseñanza, sanidad, pensiones y sistemas públicos de protección social en general. Cuando los intereses financieros pasan por delante de las necesidades de la ciudadanía, cuando subordinan la política a los designios de la troika (Banco Central Europeo, FMI y Comisión Europea), el resultado es un ataque sin precedentes hacia las condiciones de vida y trabajo, hacia la protección social pública y hacia los derechos laborales que costaron generaciones de lucha. Es por ello que la CES, presidida por nuestro Secretario General Ignacio Fernández Toxo hasta el próximo mes de Mayo, le plantea a la Comisión Europea, a la patronal europea UNICE la necesidad de abordar un nuevo contrato social europeo.

DIÁLOGO SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA.

Sin duda, en la puesta en marcha de este contrato social, debe haber margen para la Economía Social y Solidaria. Se debe pasar también en la UE de las declaraciones a las políticas de apoyo a las iniciativas que, en muchas ocasiones surgen entre los propios trabajadores. Se deben fijar en la renovación del tejido productivo, en los sectores emergentes y apoyar las iniciativas, que sin lugar a dudas se desarrollan. Insistimos en el concepto en que la Economía Social juega un papel importante en el territorio, evita la desertización industrial y de servicios, y además fija población.

El Gobierno anterior no consideró la utilidad del Diálogo Social, cuando al margen de los sindicatos realizó una reforma del Estatuto de los Trabajadores, que fue contestada con un paro general de 24 horas, a pesar de haber ofrecido tanto al Gobierno como a la gran patronal española, la CEOE un pacto para el empleo y la cohesión social. Pero el actual Gobierno del PP, no sólo ha menospreciado el Diálogo Social, lo ha intentado dinamitar. Después de haber alcanzado un acuerdo los sindicatos con la CEOE para la negociación colectiva, se realiza una reforma laboral que anula aspectos importantísimos de aquel acuerdo, dejándolo en letra muerta. Se intenta dar una segunda vuelta a esta reforma, probablemente descausalizando los contratos de trabajo, acompañando este aderezo con una limitación de los derechos de huelga, reunión y manifestación, en una clarísima transgresión democrática contra las libertades políticas que se reflejaron en el texto constitucional de 1978.

Aun así, es necesario salir de esta situación de crisis mediante el diálogo social, y es por ello que el necesario consenso se debe obtener utilizando la presión que los trabajadores y trabajadoras de este país y otras capas de la sociedad que no son estrictamente capas asalariadas sepamos generar. No estamos, por lo tanto ante un combate Gobierno y PP contra los sindicatos, estamos ante un conflicto social que engloba también sectores muy diversos y con intereses no iguales a los de los sindicatos, pero que confluyen en la llamada "Cumbre Social".

Los sindicatos en España estamos emplazados a dar alternativas para buscar soluciones al terrible problema del paro, que hoy afecta a más de seis millones de personas, y que ha afectado a empresas

de todo tipo y condición. A esta crisis no ha escapado la economía social, en menor medida que a la economía privada, pero todos tenemos presente la problemática en Grupos Cooperativos importantes como el MCC. Sin ánimo de entrar a discutir la gestión concreta en ninguna cooperativa, sí que queremos denunciar que, de forma muy oportunista algunas voces han cuestionado el papel de las cooperativas en la crisis. Estas voces ni han partido ni son apoyadas por el sindicalismo confederal que representamos CCOO.

Los agentes implicados en la Economía Social, a nuestro juicio conforman un bloque socio-económico con personalidad propia, sus intereses no son los mismos que los de los poderes financieros, con los que a menudo se confrontan. Se requiere un crédito que no fluye, un apoyo que no se presta y una atención, que lejos de manifestarse se manipula por parte del actual Gobierno del Partido Popular. Un ejemplo lo tenemos en los Presupuestos Generales del Estado de 2012 y 2013, donde la Ministra Báñez, que miente cuando habla y engaña cuando calla, se atrevió a proclamar un incremento de varios millones de euros en los citados Presupuestos que nunca pudimos saber dónde estaban.

Pero no todo son sombras: en estos años, aunque modestamente ha funcionado el acuerdo que nuestra Confederación Sindical suscribió con CONFESAL en materias importantes como son: reconocimiento mutuo de ambos agentes en los campos que nos son comunes, colaboración, flexibilidad interna negociada, temas de salud laboral, planes de igualdad y responsabilidad social. Uno de estos resultados es nuestra participación en algunos proyectos europeos tales como el "Social Dialogue to enhance Economic Democracy in the frame of the 2020 Strategy & New Skills for New Jobs Agenda". Este proyecto tiene como finalidad profundizar en los aspectos que son propios a la Economía Social y participación de los trabajadores en este marco. Debemos manifestar que hay temas que no tenemos todavía estudiados: la participación financiera de los trabajadores sigue siendo para nosotros un tema pendiente hoy, dada la complejidad del tema y nuestras prioridades hoy. Este además es un tema polémico para nosotros por los riesgos que conlleva: Stock options, tratamientos preferenciales por encima de lo colectivo no son plato de nuestro gusto. Nuestra participación la entendemos como una cuestión colectiva, no por iniciativas individuales.

Pero un objetivo del movimiento sindical español en general y particularmente de CCOO es ampliar los espacios de colaboración, cooperación y diálogo con los sectores de la Economía Social. Para nosotros, la colaboración con los agentes de la economía social, en especial con las Sociedades Laborales, que representan el sector más regulado de la ES, puesto que la relación de los socios trabajadores se regula a través de la legislación laboral y del convenio colectivo de sector, es muy importante. Muestra que no sólo es posible combatir la crisis con ciertas dosis de eficacia, y los niveles de empleo conservados hablan por sí solos, demuestra que se pueden rescatar empresas como la antigua Quesería Menorquina, fabricante del queso “El Caserío”, pueden ser viables si se le arrebatan a empresarios especuladores como Ruiz Mateos y se entregan a los trabajadores.

En esta línea, los sindicatos más representativos UGT y CCOO acabamos de suscribir con CONFESAL un acuerdo el pasado 17 de Marzo que abarca materias tales como mejorar los niveles de consulta y participación de los trabajadores en las sociedades laborales, intervenir y facilitar la conversión de empresas convencionales en sociedades laborales con el fin de preservar los empleos, salud laboral y otros temas de gran importancia en estos tiempos. Un acuerdo que muestra que es posible y necesario el diálogo social entre los distintos interlocutores aún en tiempos de crisis y que es deseable que aquellos instrumentos que mejoren y desarrollen los elementos que faciliten la participación de los trabajadores adquieren una gran importancia para hallar soluciones comunes, en especial todo lo que se refiere a organización del trabajo y aplicación de políticas comerciales y financieras.

Pero también para las organizaciones sindicales es muy importante el papel de las cooperativas, del trabajo asociado y otras iniciativas que parten de la gente. Si hacemos realidad el principio cooperativo de “lo primero son las personas, la primacía de la gente sobre el lucro”, podemos rescatar de las experiencias cooperativistas multitud de ejemplos que nos pueden llevar a tener en cuenta esta realidad para intervenir sobre ella: salvar empleos en las empresas convencionales y transformarlas en economía social, aprovechamiento de recursos humanos e ideas atractivas con el objetivo de crear tejido productivo o de servicios...

A MODO DE CONCLUSIÓN.

En resumen, sería un buen punto de partida que los sectores de la economía social y el movimiento sindical pudiesen llegar, mediante el diálogo a acuerdos interesantes que permitiesen poner coto a los efectos de la crisis y salvar o generar empleos, que en el caso de la economía social, se han mostrado más resistentes sin tanta precariedad en las condiciones contractuales y de trabajo como en los sectores de propiedad más convencional.

Estos acuerdos podrían abarcar temas tales como la promoción del modelo autogestionario de empresa, promover políticas de anticipación a las posibles crisis económicas, desarrollar metodologías específicas de participación sindical, formación profesional, colaborar en los procesos de reconversión, reflatamiento de empresas o transformación de empresas familiares en empresas de economía social, hablar de los sistemas de organizar el trabajo y la producción, salud laboral...

Además sería muy útil y necesario colaborar en las posibles propuestas de modificaciones legislativas, así como para exigir la facilitación de créditos a los proyectos que lo necesitan para ser viables de economía social.

La puesta en marcha del Consejo de Economía Social previsto en la Ley es hoy inaplazable, el movimiento sindical y las Confederaciones de la Economía Social deberían forzar al Gobierno a constituirlo, para que juegue un papel dinamizador del necesario diálogo social en estos sectores.

Creemos que, hoy más que nunca, los trabajadores y sus organizaciones deben ampliar sus conocimientos, tanto generales como en materia de gestión del mundo de la empresa. Si reclamamos participación, debemos estar en las mejores condiciones posibles para disponer de los conocimientos necesarios en estas materias (gestión económico-financiera, políticas comerciales, organización de la producción y/o del servicio, etc.). El objetivo es tener propuestas, sean críticas o colaborativas para que las empresas sigan funcionando y para que las condiciones de trabajo mejoren.

Tenemos una cierta inclinación al pesimismo de la razón, porque tanto el contexto como el entorno socioeconómico no invita a otra cosa, pero poseemos el optimismo de la voluntad, ese SI SE PUEDE, que por ejemplo expresan las Plataformas de Afectados por las Hipotecas. Las conclusiones de la Confederación Sindical de CCOO en su X Congreso han abundado en la necesaria recuperación del diálogo social, al que salvo honrosas excepciones como la que hoy vemos aquí, quieren asestar un golpe mortal, quizá porque los interlocutores sociales no estamos dispuestos a ceder de buen grado conquistas que le han costado decenios de luchas a la clase obrera del estado español y no somos lo “obedientes” que ciertos estamentos de la sociedad española desean.

Es en el diálogo social, como expresión del conflicto entre las clases, fruto de la presión y la negociación donde se pueden concretar soluciones y alternativas.

“Cuando los trabajadores hacen huelga no es que no quieran trabajar. Quieren hacerlo en mejores condiciones”. Francesc Layret, abogado de los trabajadores de Catalunya.