

Texto en castellano para su traducción al euskera, de acuerdo con el punto 3.2 del pliego de prescripciones técnicas (Propuesta técnica a presentar. Traducción de dos textos).	Gaztelaniazko testua, euskerara itzuli beharrekoa, betebehar teknikoetako 3.2 puntuaren arabera (Aurkeztu beharreko proposamen teknikoa. Bi testuren itzulpena).
---	--

La REPRESENTANTE DEL SINDICATO UGT (Collantes Ibañez): Egun on denoi. Buenos días a todos.

Vamos a intentar ser breves, porque parece que pasamos muchos y lo mejor es que las cosas queden claras.

Yo sí quería en la comparecencia, al comienzo, ser un poco solemne –van a ser solamente dos líneas– y manifestar un interés específico por parte de UGT en realizar una declaración de nuestra lealtad y compromiso con el autogobierno, y así reafirmar la necesidad de nuestras instituciones sociolaborales vascas y la apuesta por su reforma para hacerlas realmente útiles, que es lo necesario a los intereses tanto de los trabajadores como de las trabajadoras de Euskadi.

Además, queremos añadir que asistimos en estas dos últimas décadas a una fuerte desestructuración, individualización y empresarialización de las relaciones laborales. La vía de la competitividad, mediante bajos salarios, precariedad en el empleo, desregularización laboral y reducción del débil Estado de bienestar, también se ha hecho una realidad aquí, en Euskadi.

Estamos ante un modelo de empresa caracterizado por que apuesta por la desconcentración productiva y concentración financiera; la flexibilidad laboral,

individualizada y no colectivizada, impuesta y no acordada; la externalización productiva y la subcontratación generalizada; la inseguridad en el empleo y la precariedad laboral. El debilitamiento de los actores colectivos es una realidad que exige un espacio de negociación alternativo, punto de encuentro entre las exigencias de las empresas y las necesidades de aspiraciones de los trabajadores y de la sociedad actual.

UGT de Euskadi tiene claro que los sindicatos están constituidos por los trabajadores, y que además defiende un modelo social concreto: no somos meros gestores de problemas laborales. Ese reduccionismo liberal no va con nosotros, y además va en contra de la base de nuestra democracia constitucional y estatutaria. La participación de todas las organizaciones sociales en el diseño, control y proyecto de las políticas públicas, y la participación de los sindicatos en esas políticas públicas y en las laborales, supone tener instituciones con reglamentos. Para eso existen estos foros de encuentro, trabajo y proyección, como son el Consejo Económico y Social y el Consejo de Relaciones Laborales.

Cuando esos foros de encuentro no funcionan, no son útiles, quedan deslegitimados. Pero además sucede también otra cosa: la participación de los sindicatos se verá reducida y solo queda el monopolio, o de la Administración y el Gobierno o de los empresarios. Nosotros lo sabemos con claridad. Y esta situación de bloqueo nos perjudica principalmente a nosotros, es decir, a las condiciones laborales de los trabajadores, y a la ciudadanía en general. Por eso creemos que esta situación debe cambiar, y, desde luego, UGT piensa que eso, ese cambio, tiene que ser una realidad. Hay algunos que buscan y disfrutan en el barullo. UGT denuncia esta situación, porque va en contra de las condiciones laborales y sociales, y ya es hora de empezar a trabajar y de abandonar el autismo y el monopolio.

UGT entiende que estos foros pivotan o se basan en una afirmación que no por su primacía debe ser olvidada y no repetida. Las diferencias en ideario y en estrategia sindical y política son lo normal: no somos idénticos y tampoco interesa serlo. El trabajo a realizar y las instituciones a las que nos estamos refiriendo son un fiel reflejo, son el marco donde debemos marcar nuestras diferencias, como no puede ser de otra manera, pero también el marco que debemos fijar todos para que el elogio de la diferencia no imposibilite ningún acuerdo.

UGT de Euskadi considera necesario que no esperemos al acuerdo global y siempre frustrante, sino que se empiece con aquello en lo que estamos de acuerdo. No pasa nada porque en Euskadi haya acuerdos; tenemos que ser una sociedad civilizada, y para ello es necesario recordar el papel de cada uno de sus foros, que ante todo son foros de encuentro para conseguir luego acuerdos. De otra manera, habrá que preguntarse si alguien, si alguna organización, tiene miedo a negociar, si tiene miedo a acordar, si tiene miedo en democracia a que las mayorías cambien y construyan.

El estancamiento y estrangulamiento de las instituciones sociolaborales, su solapamiento y dobles, obligan a una reflexión en torno a su funcionamiento. Lo mismo se puede afirmar de los mecanismos de toma de decisiones del CES, con las capacidades de veto y bloqueo que impiden un funcionamiento normalizado y cuyo cambio obligaría a la búsqueda del consenso y del acuerdo.

Las instituciones sociolaborales CES y CRL han sido creados como organismos de encuentro y diálogo social, pero, sin embargo, la experiencia nos ha demostrado que no son utilizados para tales fines, por la oposición del Gobierno Vasco a convocar a los agentes sociales, en un caso, y la comodidad

y conveniencia de la patronal vasca de aprovechar la posición de ambos y justificar así la imposibilidad de diálogo. Ejemplo de esto, lo comentaba también Jon Bilbao, ha sido el informe sobre la temporalidad solicitado por el Parlamento, y el documento técnico del CRL deja al descubierto una realidad que todos intuíamos, y es que en nuestra economía no existen razones objetivas que justifiquen el elevadísimo nivel de temporalidad de nuestro mercado de trabajo. A pesar de estar más de dieciocho meses discutiendo, no hubo ningún acuerdo sobre el dictamen. Este hecho es algo que se pone de manifiesto en el documento, y es probablemente la razón de que se hayan cercenado unas conclusiones que, lejos de prejuzgar la situación con subjetividad, se limitan a dar los resultados de unos datos estadísticos y registrales de unas fuentes que nadie discute.

Retos, tan importantes hoy en día, como acabar con la temporalidad, que provoca a su vez la gran lacra que viven los trabajadores, como es la siniestralidad laboral, no tienen a su alcance la posibilidad de acuerdos a través de la negociación colectiva. Esta sufre un verdadero estancamiento debido a la postura unilateral y crecida de la patronal, que, en lugar de sentarse a hablar como es su obligación, prefiere mantener una imposición no dialogada ni consensuada de las condiciones laborales de los trabajadores.

El no encontrar un acuerdo en un informe sobre la temporalidad en el seno del consejo nos lleva a cada uno de los partícipes en él a trasladar a los grupos parlamentarios cuál es nuestra postura y cuáles son nuestras soluciones para acabar con la temporalidad, cuando eso debería nacer del consenso y diálogo social, porque es algo exigido por nuestra sociedad, que sigue sin entender esta negativa a sentarse o a buscar soluciones entre todos a los problemas de los trabajadores y trabajadoras. Lo cierto es que Jon Bilbao planteaba la división

sindical, la diferencia sindical, como el problema; al final, parece que somos los sindicatos los que bloqueamos los acuerdos.

En el Consejo de Relaciones Laborales, él decía que en el 2006 realmente se producían bloqueos y que esos bloqueos venían de nuestra parte, que estamos en un año de elecciones sindicales. ¡Qué casualidad! Pero en la última comisión de informes el bloqueo lo puso la patronal, lo puso Confebask. Es decir, allí, en esa mesa, había acuerdos, había coincidencias en aquello de lo que se estaba hablando; se estaba hablando de unas órdenes de la Consejería de Trabajo con relación a la siniestralidad, y el bloqueo lo puso Confebask. Y no lo puso con una argumentación escrita ni consensuada. No, no: decía que la Consejería de Trabajo no tiene competencia para hacer la ejecución de las materias en materia social, de las cuales sí tiene competencia.

Es decir, se agarra a lo que sea, pero el bloqueo está ahí, porque al final la división sindical... Lógicamente, cada uno tenemos nuestra ideología, cada uno podemos pensar y decir lo que realmente queramos, pero ahí estamos obligados a ceder y a llegar a acuerdos. El problema es que hay que poner la responsabilidad donde esté, y en ese caso, en el 2006 y en el CRL, desde luego, no está en el lado sindical: está en el lado de la patronal.

Nosotros entendemos también que la participación institucional es un derecho democrático y forma parte del contenido esencial de la acción sindical, y por ello la participación interinstitucional de los sindicatos es fundamental para consolidar la democracia en las relaciones laborales en nuestra Comunidad, mejorando el funcionamiento de todas las instituciones sobre las que dicha participación se proyecta.

Sin embargo, desde UGT ponemos de manifiesto la necesidad de unificar y racionalizar el marco regulador de la participación institucional, actualmente disperso en múltiples normas, carentes de la necesaria conexión entre ellas y que deben formar la base común sobre la que se asiente la participación sindical en los distintos organismos. La participación sindical en las instituciones no puede limitarse a un mero control y vigilancia de la gestión de dichos organismos, sino que tiene que ser una participación activa en la toma de decisiones.

Empieza a ser preocupante el déficit democrático que se viene produciendo en algunos organismos, donde se observa que por el interés manifiesto del Gobierno Vasco de intentar debilitar la representación de cada organización sindical que tiene su derecho propio, cuando no vaciar o acabar con ella, se promulgan decretos que persiguen la participación de una sola organización en representación de todas las demás. Desde el Gobierno no se ha convocado nunca a una misma mesa al conjunto de los agentes sociales las relaciones son siempre bilaterales, individualizadas o cuasi clandestinas.

La disculpa de la fractura sindical como argumento para legitimar la ausencia de esfuerzo institucional, para no trabajar por el diálogo social, es una falacia y una irresponsabilidad. Ya está bien de utilizar el atascamiento de las instituciones y la división sindical como disculpa y legitimación de sus responsabilidades. El Gobierno Vasco debe liderar un diálogo permanente entre sindicatos, organizaciones patronales y el propio Gobierno, con el objetivo de analizar la situación del mercado de trabajo y proponer actuaciones tendentes a reducir la siniestralidad, favorecer la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, reducir la temporalidad y lograr la inserción social de los colectivos con mayores dificultades de colocación.

El Consejo Económico y Social y el Consejo de Relaciones Laborales exigen por parte de todos una reflexión sobre su futuro. Se debería buscar una solución a la toma de decisiones en el CES, eliminando el derecho a veto; exigir una ley de participación sindical de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Euskadi que regule y normalice la situación existente en estos momentos, apostando claramente para ello por una participación coherente y plural que garantice la participación en todos los órganos vinculados a materias sociolaborales. Todos estos cambios deberían, obligatoriamente, buscar el consenso y el acuerdo dentro del diálogo social.

UGT considera que estos foros son preparatorios del diálogo social. Es decir, los responsables políticos, el tejido empresarial y las organizaciones sindicales plantean sus reivindicaciones, sus necesidades, sus intereses, trabajan en ellos y no tienen miedo al acuerdo, porque el fracaso en la negociación colectiva y en democracia es el desacuerdo.

Mirando hacia atrás, hemos de reconocer que lo construido entre todos, a pesar de la situación de violencia, es una buena base para empezar a trabajar. ¿Quién quiere realmente condenarnos a la parálisis, a no ser pioneros, a no progresar? ¿Quién tiene miedo al acuerdo? ¿Quién se ha arrogado el derecho de veto? No pasa nada porque en estos foros haya acuerdos, no pasa nada porque se solucionen algunos problemas laborales, porque mejoren nuestros servicios sociales, no pasa nada porque traslademos a la sociedad vasca que llegamos a acuerdos, que generamos compromisos, que somos capaces de dar buenas noticias a nuestra sociedad.

Yo creo que la solución o las soluciones que nosotros planteamos son, en parte, soluciones globales, pero, desde luego, pasan por una ley genérica de participación institucional de las organizaciones sindicales y pasan, a su vez,

por que todo eso vaya amparado en el diálogo social. Son dos elementos, para nosotros, básicos y que creemos que podrían ser esa solución que todos buscamos en estas instituciones.

Gracias.