

EL ESCORIAL, 1 de Agosto de 2.008

LA MOVILIDAD SOSTENIBLE: UNA CONDICIÓN DE TRABAJO TRANSVERSAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Desarrollaré mi intervención en dos grandes aspectos. En primer lugar, señalar, lo que son, a mi juicio, cinco razones estratégicas para que el sindicalismo confederal incorpore a la acción sindical la cuestión de la movilidad, en clave sostenible. En segundo lugar, algunos criterios de cómo debe operar la negociación colectiva en esta materia.

La movilidad sostenible: una cuestión estratégica con enorme potencialidad.

Creo que hay cinco razones de fondo del interés y la necesidad, para el sindicalismo confederal, de una intervención sindical fuerte en materia de movilidad sostenible. Creo que siempre es necesario conocer las lógicas estratégicas, para configurar luego políticas sindicales y reivindicativas concretas.

1.- Una acción sindical y una negociación colectiva que quiere ser útil para intervenir en el conjunto de las condiciones de trabajo, exige intervenir en el ámbito de la movilidad. La movilidad, luego profundizaremos, no es una cuestión complementaria. Es de hecho, una condición de trabajo en sí misma, que tiene la virtud de una enorme transversalidad, porque afecta, y determina en parte, al conjunto de las otras condiciones de trabajo: el salario, el tiempo de trabajo y la flexibilidad, la salud y la seguridad, la igualdad de trato, o la realidad de las empresas subcontratadas.

2.- Ser sindicato general hoy, exige, disputar, en representación del mundo del trabajo, el conjunto de las condiciones sociales de vida, más allá del marco de la empresa, sea el salario social, las políticas y servicios sociales, el desarrollo del estado del bienestar, la concertación de políticas públicas y servicios públicos de todo tipo, el desarrollo económico y social del territorio, y

su ordenación, etc. Las redes de movilidad son en este aspecto, una cuestión central.

3.- La acción sindical en materia de movilidad sostenible es una oportunidad para desarrollar estrategias sindicales que afirmen la dimensión social de la empresa y, con ello, el derecho del sindicalismo y las personas a participar del desarrollo del proyecto empresarial.

El largo periodo de desarrollo capitalista que hemos conocido como fordismo-taylorismo, ha configurado nuestras sociedades, nuestras pautas de conducta, la ordenación de nuestro territorio, la naturaleza y los modos de los sistemas de movilidad.

Observemos dos características y fuertes señas de identidad del fordismo-taylorismo:

La primera, la centralidad que ha tenido, en esta fase del capitalismo, el polinomio compuesto por: la producción de vehículos privados, el desequilibrio intermodal a favor de la carretera, el conjunto de intereses de los grupos de grandes constructoras, y el desarrollo dependiente de las energías derivadas del petróleo.

Como estas lógicas centrales del sistema han impactado y configurado nuestro territorio, nuestras ciudades, la aparición de los polígonos industriales, o incluso nuestras pautas sociales de movilidad con la aparición de la cultura del coche privado, asociada a un falso sentido de libertad y escalafón social.

La segunda, la empresa del fordismo-taylorismo, es una empresa autárquica y autista respecto de la sociedad y las personas. El capital y sus gestores "impermeabilizan" a la empresa respecto de la sociedad, niegan cualquier vínculo o responsabilidad con la sociedad y la condición de las personas. No cabe duda de que se trata de mantener un poder unilateral sobre la organización del trabajo y el proyecto empresarial. El taylorismo, sin ningún encubrimiento, basa las relaciones de trabajo en la

despersonalización del factor trabajo. La persona, pierde su condición al entrar en la fábrica, para convertirse en un dócil engranaje en la organización del trabajo.

El derecho laboral, nadie crea que lo estoy vapuleando, es también, como el sindicato y nuestras prácticas, hijo de esta fase histórica. Entre las múltiples "ficciones" ideológicas en que se basa el ordenamiento jurídico laboral del fordismo, una de las más queridas al empresariado, es aquella que hace pivotar la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo y el domicilio del centro de trabajo. Las consecuencias son múltiples, pero la principal, en lo que nos ocupa, es que uno encuentra trabajo y se contrata donde quiere, con libertad absoluta de elección, y no donde puede –dentro de unos márgenes de decisión personal-. A partir de aquí, el empresario no es responsable de las necesidades de desplazamiento y los problemas para hacerlo, del que libremente se emplea.

No es pues extraño, que las prácticas contractuales del sindicato, respecto de la movilidad, se hayan reducido en el pasado, a la negociación de los cambios de centro de trabajo, que ha provocado, paulatinamente, el desplazamiento a los polígonos. Determinando los derechos de transporte colectivo, como derechos adquiridos, por la plantilla del momento del traslado. Es decir, derechos coyunturales, débiles, que con el tiempo se convierten en residuales, ineficientes económicamente o incapaces de competir con la cultura del coche privado. La incomodidad con que el empresariado ha vivido los derechos de movilidad, la expresa, mejor que nada, la generalización del término "rescate" para identificar la extinción del derecho a transporte colectivo.

Es ahora, en un momento de cambio, en que se ha roto el tradicional equilibrio del fordismo, entre empresa/economía y mercado, por un lado, las instituciones políticas, y la sociedad de las personas, por otro; y se ha hecho a favor de la empresa, debilitando el control social y democrático, cuando es imprescindible que el sindicato exija nuevos intercambios entre empresa y sociedad.

Es ahora, cuando se han multiplicado las exigencias del empresario sobre las personas, en clave de flexibilidad, formación, disponibilidad, o la exigencia de nuevas políticas públicas de infraestructuras, para superar la ineficiencia económica y los problemas de movilidad de personas y mercancías que ha generado el sistema anterior, cuando el sindicalismo tiene la obligación de organizar y regular nuevos intercambios, un nuevo pacto social.

Un nuevo pacto social que signifique permeabilizar la empresa a los intereses del conjunto social, y a los derechos de las personas. Hacerlo, justamente, en un momento en que las políticas empresariales, se centran en las lógicas de la externalización de costes y riesgos, al conjunto de la sociedad y las personas.

La movilidad, con su gran capacidad de transversalidad, es una cuestión central en estas nuevas reglas del juego. La movilidad sostenible es fundamental para el conjunto de las políticas de sostenibilidad medioambiental. El sindicalismo confederal, único sujeto social organizado dentro de la empresa y simultáneamente en el conjunto de la sociedad. Representativo, al mismo tiempo, de los intereses concretos de las personas en la empresa y de intereses sociales del conjunto del mundo del trabajo, es un agente de cambio y transformación insustituible en relación a la movilidad. Nuestra contribución no tiene sustituto.

La movilidad sostenible es, en nuestra perspectiva, una exigencia de responsabilidad social a las empresas y administraciones públicas.

4.- El sindicato ha vuelto a centrar la lógica central de su acción sindical en la intervención sobre la organización del trabajo, sus cambios y transformaciones. Una intervención sindical completa sobre la organización del trabajo y las cadenas de valor de las empresas, exige incorporar a nuestro campo de actuación la movilidad en su más amplio sentido. La movilidad sostenible de las personas al centro

de trabajo, la movilidad de las mercancías y producciones, sean las generadas por la empresa o sus suministros.

5.- La acción sindical en materia de movilidad es una oportunidad para las prácticas sindicales de cooperación sindical entre nuestras estructuras organizativas. En todos los niveles, nuestras organizaciones territoriales coordinando y dirigiendo la cooperación entre secciones sindicales de empresas, de distintas federaciones, en un mismo polígono industrial o centros multiactividad, sean comerciales, de ocio, portuarios, aeroportuarios o de logística. Nuestras federaciones y secciones sindicales, dirigiendo la negociación colectiva y creando instrumentos y derechos para la intervención en la movilidad.

Hemos de reconocer que nuestros esquemas organizativos clásicos, también hijos del fordismo, la organización sindical de las fronteras rígidas, deben adaptarse, dentro del respeto a las estructuras básicas, a las nuevas realidades de la organización del trabajo, de las empresas y su relación con el territorio.

Las políticas organizativas y de acción sindical basadas en la cooperación flexible y funcional, en el compartir espacios de actuación, son básicas para organizar el sindicato en red, como corresponde a las nuevas realidades de la organización del trabajo.

Recordemos, en palabras de los grandes organizadores sindicales de los años 20 y 30, Eleuterio Quintanilla y Joan Peiró, dirigentes sindicales de la CNT, de los cuales nuestro modelo sindical es heredero, cuando afirmaban: "la organización sindical debe seguir a la organización del trabajo, como la sombra al cuerpo". A la empresa en red y descentralizada, el sindicalismo en red y de proximidad.

Además, parece claro, que el comité de empresa tiene claras limitaciones para organizar el trabajo sindical en materia de movilidad, se trata pues, de una nueva oportunidad para la sindicalización de las relaciones laborales.

Algunos criterios para configurar una política sindical de movilidad sostenible en la negociación colectiva.

En el último periodo hemos acumulado un conjunto de experiencias muy positivas en la acción sindical en materia de movilidad sostenible. Experiencias muy diversas de nuestras organizaciones en todos los niveles. Nuestra trayectoria como CC.OO. de Catalunya, arranca de forma seria del verano del año 2.000, y como todo en la vida del sindicato, además de exigir la maduración del momento, exige la entrega entusiasta, pedagógica, ilusionada y sabia, de personas como Manel Ferri, en nuestro caso.

Una característica de esta fase ha sido la convivencia de experiencias y la apertura de nuevas posibilidades, de orígenes muy diversos: acuerdos generales de concertación como el "Acuerdo Estratégico de Catalunya" y la selección de actuaciones concretas en un conjunto determinado de polígonos industriales, el "Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2.005-2.007" con orientaciones a la negociación colectiva; legislación medioambiental previendo actuaciones concretas en grandes empresas y centros multiactividad, y administraciones públicas. La ley autonómica de movilidad de Catalunya, impulsora de nuevos instrumentos y criterios para la movilidad sostenible –muy influida por las propuestas del sindicato- ; experiencias en empresas concretas, las propuestas y movilizaciones en el aeropuerto de Barcelona y sobre sus conexiones ferroviarias, y un largo etcétera.

Ahora, estamos en condiciones de dar un salto cualitativo, en este salto cualitativo, es necesario reconocer que respecto de las cuestiones de movilidad, los orígenes e iniciativas seguirán siendo de origen diverso, pero al mismo tiempo, el salto cualitativo debe permitir establecer una acción sindical más sistemática en materia de movilidad, especialmente, desde los convenios colectivos y planes de movilidad.

Me centraré en la negociación colectiva, en un sentido más amplio: los convenios colectivos, pero también, los acuerdos y pactos de empresa y su relación con los planes de movilidad en polígonos y centros multiactividad.

El A.I.C. 2.005-2.007, en materia de movilidad, tuvo una concreción muy débil en los convenios colectivos, en parte por la falta de compromiso de las patronales en su desarrollo, pero también, por la falta de valoración sindical de su importancia. Con todo, ha supuesto un avance en el hecho de situar las problemáticas de movilidad en el panel de las relaciones laborales.

El A.I.C. ofrece unas primeras orientaciones concretas y pactadas, de cómo hacer frente a la negociación colectiva en materia de movilidad de las personas, especialmente importante, porque son los primeros compromisos explícitos de la concertación social en España, centrados en cuatro terrenos:

1.- En el apartado dedicado a la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa, "Es conveniente que los convenios colectivos sectoriales y de empresa, regulen procedimientos de participación sindical y de la representación legal de los trabajadores, en la organización flexible del tiempo de trabajo. *Estableciendo evaluaciones periódicas de la evolución del tiempo de trabajo, con el objetivo de analizar la eficiencia del sistema, su relación con el empleo y su impacto a favor de la conciliación y la movilidad de los trabajadores.*"

Se trata de una orientación clara, y participativa, para incorporar los problemas de movilidad, en el análisis periódico de la evolución de los sistemas de flexibilidad.

2.- En el apartado dedicado especialmente a la movilidad sostenible a los centros de trabajo, el A.I.C., se ratifica en dos iniciativas, las relativas al desarrollo de la ley 9/2.003, de movilidad de Catalunya, y el desarrollo de los

compromisos pactados en el "Acuerdo Estratégico" relativo a la movilidad en polígonos y centros de multiactividad.

Se trata de un buen ejemplo, de cómo enlazar la negociación colectiva, con los acuerdos de concertación social y los avances legislativos en materia de movilidad.

3.-En el mismo apartado de movilidad sostenible, se establece: *"las organizaciones firmantes formularán métodos e instrumentos para la evaluación de la movilidad de los trabajadores entre su residencia y el lugar de trabajo, así como las posibles medidas destinadas a mejorar la seguridad de los desplazamientos y la eficacia de los medios de transporte. Se tratarán, especialmente, las medidas que cabe adoptar en el caso de modificaciones importantes de los flujos de desplazamientos causados por cambios en la organización del trabajo."*

También se establece: *"Las recomendaciones y propuestas se plantearán distinguiendo entre las que hayan de aplicarse mediante convenios colectivos y las que hayan de aplicarse territorialmente y de forma transversal a las actividades de las empresas afectadas"*.

Así, se construye una concepción del tratamiento de la movilidad en dos dimensiones, la propia de la negociación colectiva de empresa y sectorial, y la intersectorial, a partir de iniciativas cooperativas en un ámbito territorial concreto.

4.- En el apartado dedicado a los nuevos desarrollos del Tribunal Laboral de Catalunya, nuestro sistema extrajudicial de solución de conflictos, aparece, por primera vez, una línea especializada de atención a los problemas de movilidad, en la comisión de expertos en organización del trabajo. Este nuevo instrumento funciona no solo en la solución de conflictos de movilidad, sino, también en el asesoramiento y prevención de conflictos.

La incorporación de la movilidad sostenible a la agenda de la concertación social general, puede ser un instrumento

útil, como en nuestro caso, para su incorporación a la cultura de la negociación colectiva sectorial o de empresa.

En cuanto a los criterios para la negociación colectiva en materia de movilidad sostenible, creo que los más relevantes son los siguientes:

--Una cuestión necesaria como preámbulo:

La movilidad sostenible a los centros de trabajo debe encarnarse en las plataformas reivindicativas y en la voluntad de las personas que representamos para sostener y defender esta línea reivindicativa. Esto exige que la movilidad, con su enorme potencial transversal, se descubra como determinante de una parte fundamental de las condiciones de trabajo que pactamos en la negociación colectiva.

Descubrir:

--Que los costes de la movilidad y desplazamiento a los centros de trabajo es un segmento importante del salario, y por tanto, necesita de negociación, en la empresa y en la concertación de las políticas públicas de transporte. Es necesario extender una cultura del trabajo que minimice el coste, lo que equivale a combatir la cultura del transporte en coche privado infrautilizado.

--Que el tiempo utilizado en la movilidad respecto del centro de trabajo, forma parte del tiempo de trabajo. Mientras la negociación colectiva reduce paulatinamente la jornada, aumenta, en muchos casos el tiempo de desplazamiento al trabajo.

--Que la organización flexible del tiempo de trabajo, las prolongaciones de jornada, la diversificación de turnos o la extensión del trabajo nocturno, provoca impactos en la movilidad de las personas. Impactos que deben ser medidos en nuestra negociación para encontrar alternativas sostenibles.

--Que, en términos de salud laboral, no puede hablarse de un verdadero plan de prevención de riesgos, si no se considera al mismo tiempo el factor de movilidad. La movilidad sostenible es un elemento de prevención esencial. Mientras desciende la accidentalidad en el centro de trabajo, aumentan los accidentes "in itinere", no solo en los desplazamientos al trabajo, también dentro de la propia jornada laboral.

Esta semana, se han hecho públicos los datos estadísticos del periodo enero-mayo. Los accidentes en jornada laboral han aumentado un 2,75%, los accidentes "in itinere" han aumentado un 10,82%.

--Que la movilidad sostenible es, también un factor a tener en consideración en la evaluación de los riesgos psicosociales. El tiempo prolongado de trabajo y el estrés en los desplazamientos, el descontrol de horarios de transporte y medios, con su incidencia sobre el control del propio tiempo personal y la conciliación. Agravando los problemas de doble presencia de la mujer.

El próximo congreso de CC.OO. de Catalunya, que como todos conocéis, sobradamente, subrayo, sin posible movilidad, se realizará a principios de diciembre, formalizará la propuesta de que se incorpore a ISTAS 21, una nueva dimensión: la movilidad.

--Que la ausencia de políticas de movilidad sostenible es un factor de discriminación y desigualdad, tanto en el acceso al empleo –las ofertas de trabajo que exigen carnet de conducir o coche sin relación con el perfil profesional-, como en la permanencia en el empleo y las organizaciones flexibles del tiempo de trabajo, o incluso en la promoción profesional.

Los estudios del profesor Cebollada de la Universidad Autónoma de Barcelona, demuestran la incidencia del menor número de mujeres trabajadoras con coche particular y carnet, y como se agrava la situación en las personas jóvenes y se multiplica en las personas

inmigrantes. O como la ausencia de movilidad sostenible es un factor de primer orden en la dificultad de incorporación al empleo de las personas discapacitadas.

Los criterios concretos:

La necesidad de que los distintos niveles de negociación colectiva acierten en su capacidad reguladora. Lógicamente, los convenios colectivos y acuerdos de empresa tienen una mayor capacidad para concretar la regulación de la movilidad, bien en la empresa concreta, bien, y este es un territorio por explorar, en el compromiso y la vinculación, con el plan de movilidad del polígono o el espacio multisectorial.

Los convenios colectivos sectoriales, tienen un papel fundamental, deben regular el derecho sindical a revisar y analizar, periódicamente, las problemáticas de movilidad. Es necesario construir un derecho sindical estable a la movilidad. La arquitectura, sencilla y eficaz del convenio del textil o la química, para analizar periódicamente otras dimensiones de las relaciones de trabajo, son un buen ejemplo, del camino a seguir.

Es una buena práctica remitir, específicamente, la solución de divergencias o la búsqueda de asesoramiento, a los sistemas extrajudiciales de solución y prevención de conflictos.

Al mismo tiempo, el convenio sectorial, puede establecer criterios cuya concreción se realice en la empresa, por ejemplo:

1--incorporar la movilidad sostenible a la evaluación y prevención de riesgos.

2--orientar a mancomunar iniciativas de movilidad sostenible en polígonos y centros multiactividad.

3--creando organismos paritarios para el seguimiento de los planes de movilidad, y las figuras de los gestores de

movilidad en grandes empresas, y coordinadores de movilidad en los polígonos.

4--que se favorezcan políticas que aminoren la necesidad de movilidad con la asignación de puestos y centros de trabajo, con criterios de proximidad a domicilio.

5--que la movilidad, por su propia naturaleza, no puede ser objeto de una foto fija, es dinámica. Es necesario que la negociación colectiva regule, de forma amplia, la necesidad de que los cambios organizativos en la empresa, especialmente la flexibilidad del tiempo de trabajo, cambios horarios y de turnos, nuevas líneas de producción o actividades, nuevos centros de trabajo, se midan, negociadamente, en términos de las necesidades de movilidad que generan, y se adopten las alternativas más sostenibles a cada caso. Considerándose las diversas situaciones personales en relación a la movilidad.

6—que en relación a la movilidad sostenible se considerará tanto al personal de plantilla, con independencia de la fecha de ingreso en la empresa, como a las personas subcontratadas, trabajadores de Etts. en misión o trabajadores autónomos dependientes

7—el mantenimiento del transporte colectivo existente, y la transformación de compensaciones económicas en verdadero derecho, personal y permanente, al título de transporte colectivo.

8—que la auditoria de movilidad sea incorporada a los estudios para obtener un sistema de certificación de calidad, sea EMAS o ISO.

9—que las soluciones a las problemáticas de movilidad sostenible, deben ser las más eficientes, y de ahí, que sean posibles alternativas muy diversas, también en el dimensionamiento de los medios de transporte, garantizando, cuando sea posible, la conexión con las redes públicas de transporte: transporte colectivo clásico,

sistemas de coches "multiusuarios" como flota propia o de los trabajadores, accesos en bicicleta o peatonales, etc.

Para finalizar, solo reafirmar, que estamos ante una línea de acción sindical, muy transversal y con enormes potencialidades para influir y participar en la organización del trabajo, el futuro de nuestras empresas y la ordenación del territorio, y hacerlo a partir de la exigencia de responsabilidad social e incorporando una fuerte dosis de humanización del trabajo.

Juan Manuel Tapia
Secretario de Acción Sindical
Comisiones Obreras de Catalunya