

EL TRABAJO EN EL CENTRO DEL DEBATE SINDICAL

ESCUELA DE VERANO
8 Y 9 DE SEPTIEMBRE DE 2016

debate

EL TRABAJO EN EL
CENTRO DEL DEBATE

**ESCUELA
SINDICAL
2016**



comisiones obreras de Madrid

EL TRABAJO EN EL CENTRO DEL DEBATE SINDICAL

ESCUELA SINDICAL DE CCOO DE MADRID
8 y 9 DE SEPTIEMBRE DE 2016

debate • comisiones obreras de madrid

EL TRABAJO EN EL CENTRO DEL DEBATE SINDICAL. ESCUELA SINDICAL DE CCOO DE MADRID 2016

SEPTIEMBRE DE 2016

PROMUEVE: COMISIONES OBRERAS DE MADRID

DIRIGE: SECRETARÍA DE FORMACIÓN SINDICAL DE CCOO DE MADRID

REALIZA: SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN DE CCOO DE MADRID

Departamento de Publicaciones

www.ccoomadrid.es

EDITA: Ediciones GPS Madrid

C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid

Tel. + 34 91 527 02 29

www.edicionesgps.es

DEPÓSITO LEGAL: M-36173-2016

Índice

Presentación	5
Introducción	7
 INAUGURACIÓN	13
CARMEN VIDAL. Secretaria de Formación Sindical de CCOO de Madrid. ..13	
RAMÓN GONZÁLEZ. Secretario General Comarca Oeste de CCOO de Madrid.	13
DAVID LUCAS PARRÓN. Alcalde de Móstoles	14
JAIME CEDRÚN. Secretario General de CCOO de Madrid	17
MARCOS PEÑA. Presidente del Consejo Económico y Social	21
CARMEN VIDAL. Secretaria de Formación Sindical de CCOO de Madrid. ..24	
 PRIORIDADES DE COMISIONES OBRERAS PARA EL CURSO POLÍTICO	25
IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO. Secretario General de la CS de CCOO	25
 EL PAPEL DEL SINDICATO Y EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL MARCO INSTITUCIONAL: LA FUNCIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES	38
JOSÉ CAMPOS. Secretario de Participación Institucional de la CS de CCOO	38
FRANCISCO SALES DE LENA. Jefe de Gabinete del Consejo Económico y Social	47
JOSÉ CAMPOS. Secretario de Participación Institucional de la CS de CCOO	57
NURIA LÓPEZ MARÍN. Secretaria de Política Institucional y Empleo de CCOO Andalucía	58
 LA GARANTÍA DE LAS RENTAS EN LA SALIDA DE LA CRISIS: EL DEBATE ENTRE SALARIOS-EMPLEO Y LOS COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	68
ISABEL RODRÍGUEZ. Secretaria de Política Social y Ciudad de Madrid de CCOO	68

INMACULADA CEBRIÁN. Profesora de Economía en la Universidad de Alcalá de Henares	70
EDDY SÁNCHEZ. Profesor de Ciencias Políticas en la Universidad Complutense de Madrid	78
RAMÓN GÓRRIZ. Secretario de Acción Sindical de laCS de CCOO	87

EL TRABAJO COMO FUENTE DE DERECHOS: NUEVOS RETOS	113
---	-----

PILAR MORALES. Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO de Madrid	113
JOSÉ MARÍA MARTÍNEZ. Secretario General de la Federación Estatal de Servicios de CCOO	114
AGUSTÍN MARTÍN. Secretario General de la Federación Estatal de Industria de CCOO	121

ACTO DEL 50 ANIVERSARIO DE LA CREACIÓN DE LA INTERRAMAS DE CCOO	131
--	-----

MANUEL F. ALBANO. Secretario de Comunicación de CCOO de Madrid	131
ENRIQUE GIL. Delegado Sindical de CCOO en Airbus	132
ANA BELÉN CASADO. Delegada Sindical de CCOO en Alcampo (Alcorcón)	135
JUAN MARGALLO. Actor	136
ROSA LEÓN. Cantautora	138
CARMEN VIDAL. Secretaria de Formación Sindical de CCOO de Madrid	141
PAULA GUISANDE. Secretaria de Políticas del Conocimiento y Juventud de CCOO de Madrid	142
SALCE ELVIRA. Histórica de CCOO	143
JULIÁN ARIZA. Histórico de CCOO	145

CLAUSURA

JAVIER LÓPEZ. Secretario de Formación Sindical de la CS de CCOO	147
JAIME CEDRÚN. Secretario General de CCOO de Madrid	150

Presentación

Con la Escuela Sindical de este año culminamos un compromiso contraído en el 10º Congreso de dar un impulso de cualificación y, al mismo tiempo, de ampliación de la participación. En el primer caso, tratando aspectos determinantes del momento actual con la vista puesta en la prospección del futuro que nos aguarda. En el segundo, haciendo una escuela que fuera de todas las estructuras que conforman las CCOO de Madrid, contando para ello con una amplia participación de sindicalistas de todos los sectores y territorios.

En estas cuatro convocatorias hemos querido profundizar sobre aspectos tan relevantes como el paradigma económico actual impuesto por la hegemonía del ultraliberalismo, tal y como hicimos en la Escuela de 2013 en Rivas Vaciamadrid. La forma de producir y las vergüenzas de un sistema productivo que, como estamos constatando en la tibia recuperación del empleo actual, solo crea empleo precario, fue el objetivo de Escuela 2014 en Fuenlabrada. El modelo social de ruptura con el Estado de bienestar y sus consecuencias en cuanto a desigualdad y pérdida de derechos fue lo que debatimos en 2015 en Alcalá de Henares. Este año, en Móstoles, analizamos el paradigma del trabajo como elemento vertebrador de la sociedad, su invisibilización provocada y su cuestionamiento al calor de los cambios económicos, sociales y culturales que vienen de la mano de la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial.

Las ricas conclusiones de cada año han sido publicadas, como van a ser las de este año, y están a disposición de toda la organización.

Celebramos esta Escuela Sindical en un momento en que la situación socioeconómica de este país pone en evidencia que, a pesar de salir de la recesión en términos macroeconómicos, no salimos de la crisis. Y de la primera se sale como consecuencia de factores externos, como el abaratamiento del petróleo y sus derivados, las políticas expansionistas del Banco Central Europeo, inundando mes a mes con liquidez las economías europeas, o con las crisis de los países árabes mediterráneos, que han incrementado notablemente el número de turistas.

Por otra parte, la leve mejora presupuestaria de los años 2015 y 2016 hay que enmarcarla en los periodos electorales en los cuales se han desarrollado. Se ha constatado que han sido las políticas de austeridad las que han inducido la vuelta a la recesión de 2011. La realidad es que el empleo apenas remonta y la mejoría se sustenta en empleos precarios, eventuales, parciales, no deseados (en muchos casos complementados con horas sin declarar), falsos becarios, de formación subvertidos, entre otros.

El malestar social se ha plasmado en acción política, pero hay vientos de cambio que nos han traído nuevos gobiernos a los ayuntamientos y una nueva correlación de fuerzas en la Asamblea regional de Madrid. Por el contrario, asistimos a un bloqueo político en el Parlamento nacional y, lo que es peor, al retroceso de las propuestas de cambio que se produjo en las segundas elecciones generales de este año.

El escenario concreto y local se ha analizado y desentrañado en nuestras Escuelas Sindicales, de las que hemos extraído conclusiones que reforzarán y mejorarán la acción sindical y sociopolítica que enfrentan las CCOO a este estado de cosas.

Jaime Cedrún
Secretario General de CCOO de Madrid

Introducción

En los últimos años, el factor trabajo se ha visto arrinconado del debate económico, político y social. Mediante la fragmentación y desregularización a la que lo ha sometido la globalización, el mundo del trabajo ha visto perder paulatinamente su influencia en los procesos sociales de las últimas dos décadas.

Las trabajadoras y los trabajadores asalariados han perdido peso relativo como grupo de referencia en los países occidentales, al igual que la producción de bienes y servicios ha sufrido un retroceso en pos de otras fórmulas de obtención de beneficios empresariales.

El concepto de trabajador asalariado ha sufrido, por diversos motivos, una transformación y redefinición que hace que su perfil se desdibuje en unas sociedades en transformación. Entre los motivos que lo explican, cabe señalar la desfragmentación del colectivo de trabajadores en subcolectivos a los que se quiere enfrentar en sus intereses, las nuevas fórmulas como el autoempleo y los autónomos dependientes son una muestra de ello. Igualmente, no podemos dejar de señalar los más actuales procesos de digitalización, y las nuevas realidades económicas surgidas del paso de sociedades industriales a sociedades de la información; en estas últimas las relaciones laborales se desarrollan en muchos casos sin espacios físicos comunes, con trabajos por proyectos y con relaciones mercantiles que encubren relaciones laborales informales.

A los dos motivos anteriores no podemos dejar de sumar la creación de grandes colectivos de trabajadores/as desempleados. En nuestro país, los últimos siete años de crisis económica han dejado fuera del mercado laboral a más de cuatro millones de trabajadores, que ya no se sienten como tales, y que, además, tienen en un porcentaje importante (el 47% de los desempleados españoles son desempleados de larga o muy larga duración) en su imaginario de que nunca más volverán a ser trabajadores en activo.

Sin duda, no son los únicos, pero estos tres elementos pueden considerarse los ejes centrales a la hora de contribuir a que el factor trabajo, tal y como lo contemplaban las sociedades occidentales y europeas del siglo XX, o bien se infravalore como principal seña de identidad de las personas o bien se vea como un reducto de privilegios de diversos colectivos.

Este panorama podría ser más o menos preocupante si el mundo del trabajo se limitase exclusivamente a las condiciones económicas y laborales en las que las personas realizan una actividad económica o productiva. Pero es mucho más grave. Lo crítico es que a las sociedades europeas se les ha olvidado, y se les ha hecho olvidar, que los Estados de bienestar y las políticas sociales han sido creados por el mundo del trabajo. Y, más importante aún, el que logró los derechos políticos a aquellos ciudadanos carentes de rentas y medios de producción.

En la actualidad, los Estados de bienestar europeos despliegan un numeroso abanico de políticas sociales en diversos ámbitos; es necesaria una reflexión sobre cuáles son los pilares indispensables para que los Estados de bienestar simplemente puedan existir. Aquellas primeras piedras que crearon los resortes sociales que hacen que Europea sea, y aún lo es, aunque gravemente deteriorada en la última década, una isla de calidad de vida de sus ciudadanos en comparación con los 244 países del mundo.

Los pilares básicos, los gérmenes de los Estados de bienestar, desde Schmolter, Beveridge, Bismarck o Moret, fueron básicamente tres: los subsidios de enfermedad, los subsidios de vejez y, posteriormente, la cobertura por desempleo. Sin ellos, nuestros sistemas de bienestar no existen, nuestras sociedades se desmoronarían tal y como las conocemos.

Estos tres pilares básicos de los sistemas de bienestar son consecuencia directa de la pulsión del mundo del trabajo, surgidos del conflicto. Porque el único contrapeso directo en el ámbito real de la economía al factor empresariado es el factor trabajo. La única contraparte capaz de sentarse y discutir cara a cara cómo se reparten los beneficios de la producción de bienes y servicios con el poder económico es el mundo del trabajo organizado.

Nuestros Estados de bienestar son resultado de esta lucha por el reparto de la plusvalía que el poder político tiene el deber de administrar y redistribuir. Pero el equilibrio en el reparto de los beneficios que crean nuestras economías sólo existe cuando el mundo del trabajo es el eje fundamental de las reivindicaciones políticas y sociales. Hay una causa directa entre la exclusión del trabajo como eje vertebrador de la sociedad y el aumento sin precedentes de las desigualdades sociales y la pobreza en nuestras sociedades.

Que nuestras sociedades y sus representantes políticos hayan abandonado o desatendido la centralidad del mundo del trabajo, llevados fundamentalmente porque en la actualidad los asalariados son un *target* de votos cuantitativa o cualitativamente menos influyente que otros colectivos, resulta una pérdida de memoria crítica preocupante.

Las posiciones conservadoras han utilizado estos cambios para cimentar un discurso en el cual los modelos de trabajo convencionales son colectivos residuales que mantienen sus derechos laborales como privilegios, tachando de corporativismo cualquier defensa colectiva del factor trabajo. Utilizando los nuevos elementos del mundo trabajo para fomentar salidas individuales, y por tanto siempre más débiles y coyunturales, a las relaciones y derechos laborales.

Entre las posiciones progresistas parece haberse extendido la tesis de la inevitabilidad de la precariedad laboral que sufrimos, asumiendo la falsa idea de que el trabajo ya no va a vertebrar, ni ahora ni en el futuro, la sociedad ni tampoco la vida de gran parte de la ciudadanía. El centro del debate y sus propuestas pasan por soluciones externas al mundo del trabajo, para así paliar los efectos que la precariedad y la crisis han causado en el mismo; pero renunciando a transformar la causa de esa precariedad. Y fiando la lucha por el reparto de los beneficios del capital en exclusiva a las políticas públicas y a la fuerza que los intermediarios o representantes políticos tengan en cada coyuntura.

Obviar que cuanto más central y fuerte sea el papel del trabajo en una sociedad, mayor será la capacidad de repartir las plusvalías empresariales y más fuertes serán las posiciones de aquellos representantes políticos que apuestan por los Estados de bienestar y la cohesión social, es un adanismo por el que las sociedades podemos pagar un alto precio social.

Además, el mundo del trabajo y los trabajadores han sido cuestionados como interlocutores válidos para la representación de intereses generales, más allá de la defensa de intereses profesionales específicos; tanto desde posiciones conservadoras como malentendidamente progresistas. Este cuestionamiento quiere evitar o no entiende que son sólo los derechos que vienen de la disputa de la riqueza aquellos que tienen capacidad de universalización y de servir de paraguas al conjunto de las políticas sociales.

Desde Comisiones Obreras Madrid creemos que hoy, más que nunca, es necesario afrontar la necesidad de volver a establecer el trabajo y sus condiciones como principal garante de la calidad democrática de un sistema, y debatir los nuevos retos, no sólo regulatorios, sino políticos y sociales, a los que se enfrenta.

Esperamos que este libro, que recoge los debates de la Escuela Sindical 2016, “El trabajo en el centro del debate”, sea útil para ahondar en la reflexión sobre los retos que debemos afrontar.

Carmen Vidal
Secretaria de Formación Sindical de CCOO de Madrid

EL TRABAJO EN EL CENTRO DEL DEBATE SINDICAL

**ESCUELA SINDICAL DE CCOO DE MADRID
8 Y 9 DE SEPTIEMBRE DE 2016**

INAUGURACIÓN

CARMEN VIDAL

Secretaria de Formación Sindical de CCOO de Madrid

Damos por inaugurada esta Escuela de Verano 2016, cuyo tema central es “El trabajo en el centro del debate sindical”. En primer lugar va a intervenir Ramón González, Secretario General de la Comarca Oeste de Comisiones Obreras de Madrid.

RAMÓN GONZÁLEZ

Secretario General Comarca Oeste de CCOO de Madrid

Buenos días a todos y a todas, invitados, ponentes, compañeros y compañeras.

En primer lugar, agradecemos a la Unión Sindical de Madrid Región su decisión de celebrar esta Escuela de Verano en el municipio de Móstoles, este tan castigado sur de la Comunidad de Madrid, quizá más que el resto, con serios problemas laborales y de rentas en este municipio.

Para nosotros es un honor que esta Escuela de Verano se haga en estas instalaciones. En nombre de la Ejecutiva y en el mío quiero agradecer especialmente la colaboración que nos han prestado desde alcaldía y desde el equipo de Gobierno de este municipio, así como el interés y la colaboración que mostraron a la hora de facilitarnos que esta Escuela se desarrolle en el municipio de Móstoles.

Como es natural, agradezco también la presencia del alcalde del municipio, David Lucas Parrón, y a los grupos municipales aquí presentes: Izquierda Unida-Los Verdes, Canal Móstoles y el Partido Popular.

En los debates de esta Escuela, entre los objetivos que queremos alcanzar, hay un tema central, el trabajo como un elemento de

discusión de esta sociedad, porque de él se derivan todos nuestros derechos. Hablar de trabajo digno es hablar de vida digna; esperamos que esta Escuela de Verano cumpla vuestras expectativas y los debates sean amplios.

También quiero transmitir este saludo y toda nuestra solidaridad con dos compañeros de Coca-Cola que hoy van a estar, una vez más, delante de un juez por haber defendido exclusivamente un trabajo digno, una vida digna.

Sin más, doy la palabra al alcalde de Móstoles, David Lucas.

DAVID LUCAS PARRÓN

Alcalde de Móstoles

Buenos días a todos y a todas. En primer lugar, quiero saludar a Ramón González, que contactó conmigo en julio con el objetivo de que se hiciera esta Escuela Sindical de Comisiones Obreras de Madrid aquí en Móstoles. Es un honor para nosotros que se haya pensado en esta ciudad, en este espacio y, por supuesto, que cuantas veces podamos colaborar con Comisiones Obreras en eventos como éste u otros os decimos que estamos en disposición de ello; también quiero saludar a Jaime Cedrún, Secretario General de Comisiones Obreras de Madrid, hace ya muchísimo tiempo que nos conocemos, en diferentes ámbitos institucionales y políticos, y desde aquí mi agradecimiento por haber elegido Móstoles para esta edición de la Escuela. Asimismo, por la acción que desde este Ayuntamiento estamos realizando con Comisiones Obreras y otros agentes sociales.

Agradezco a Ignacio Fernández Toxo, Secretario General Confederado de Comisiones Obreras su presencia aquí en Móstoles, me ha trasladado que es habitual en esta ciudad, a la que suele venir de vez en cuando, lo cual es muy grato para nosotros; por supuesto, también a Marcos Peña, Presidente del Consejo Económico y Social, por estar hoy presente entre nosotros; y a Carmen Vidal, sentada a mi derecha.

Estamos aquí presentes miembros del Gobierno municipal y de la oposición, en este caso del Partido Popular, de los grupos políticos, ya que gobernamos en coalición el Partido Socialista

e Izquierda Unida Comunidad de Madrid y Ganar Móstoles; en nombre de toda la corporación mi agradecimiento y bienvenida a la ciudad de Móstoles para celebrar esta Escuela Sindical. Como he podido apreciar, en esta Escuela se debatirán aspectos fundamentales e importantes como el papel que deben jugar los sindicatos ante la crisis económica, el problema de los salarios y la salida de la crisis, los derechos en el trabajo y la salida justa socialmente de la crisis económica.

Tengo algunos datos generales de desempleo de gran dureza; hay 2,1 millones de personas que llevan más de dos años en desempleo, 400.000 jóvenes españoles están en el extranjero o 2 millones de personas de menos de 34 años que carecen de oportunidades para incorporarse al mundo del trabajo.

Además del desempleo, otro problema grave es la precariedad laboral; en estos momentos, 9 de cada 10 contratos son temporales, donde antes había un contrato ahora hay dos y con unas condiciones económicas paupérrimas y, paralelamente, una reducción de salarios que provoca que haya trabajadores a los que se ya se conoce como pobres, porque realmente lo son, ya que los salarios que perciben son ínfimos.

Estos aspectos hay que tratarlos, analizarlos, algunos pensamos que son consecuencia de la crisis económica, pero son consecuencia también de las medidas laborales introducidas con la reforma laboral, que ha provocado flexibilidad en el despido, reducción de derechos y algo muy importante que algunos hemos defendido siempre y es la merma en la negociación colectiva, la imposibilidad, en muchos casos, de que esa negociación se dé, con lo que se conculcan derechos de los trabajadores, aquellos derechos fundamentales que deben servir para protegerlos, para mejorar sus condiciones laborales, sus condiciones salariales y, sobre todo, su calidad de vida.

Por todo lo anterior, el papel de los sindicatos es fundamental, no solamente para mejorar la calidad del trabajo sino para tener una salida justa socialmente de la crisis; no se debe superar la crisis de cualquier manera, por eso creo que que los sindicatos fueron ejes fundamentales vertebradores del Estado de bienestar social, sostenedores de la calidad de vida que tenemos. Son ejes fundamentales, conjuntamente con otros, en la articulación de medidas

necesarias para que la crisis sea superada de manera satisfactoria y justa socialmente.

Desde los ayuntamientos también se puede contribuir a ello, y desde aquí manifiesto mi agradecimiento a los agentes sociales, en este caso a los sindicatos, a Comisiones Obreras, a la Unión General de Trabajadores, a aquellos emprendedores y también empresarios que han estado colaborando con nosotros en la puesta en marcha de un plan de empleo, plan de empleo que se sustenta sobre la base de la formación, del emprendimiento, y de dinamizar la economía para que se genere empleo estable y de calidad.

Tenemos muy claro un modelo económico del que con Ramón González hemos hablado en numerosas ocasiones, y ese modelo económico en esta ciudad del sur, ciudad que fue eminentemente industrial, fue su industria y queremos reindustrializarla para volver a hacer de la ciudad lo que fue en su día.

En esta trayectoria se necesita una colaboración importante, el ayuntamiento de Móstoles está a disposición de los sindicatos para poder trabajar conjuntamente porque entendemos que son parte fundamental y esencial en la vertebración del Estado de bienestar social y en la justa salida de la crisis.

Reitero mi agradecimiento a Comisiones Obreras por celebrar esta Escuela de Verano en Móstoles y os digo que tenéis la institución, la ciudad, a vuestra disposición para cuantas otras acciones conjuntamente podamos organizar, que seguro que serán en beneficio de los trabajadores y de las trabajadoras.

Muchas gracias y bienvenidos a Móstoles.

JAIME CEDRÚN

Secretario General de CCOO Madrid

Buenos días a todas y a todos. Saludos de las Comisiones Obreras de Madrid para vosotros y vosotras que, a fin de cuentas, constituís las Comisiones Obreras de Madrid y, me vais a permitir, un saludo muy especial para todos aquellos invitados que tenemos aquí, entre otros los grupos municipales de Móstoles.

Es motivo de orgullo poder celebrar la Escuela de Verano en lugares, territorios, que son referentes de la clase obrera. Esta es la cuarta Escuela de Verano que iniciamos desde el 10º Congreso, dando un salto cualitativo, descentralizándola y llevándola justamente a aquellos territorios en los está justamente la clase obrera, los trabajadores y las trabajadoras, para estar cerca de ellos y abordar los problemas que tenemos como clase.

La primera la hicimos en Rivas Vaciamadrid, la segunda en Fuenlabrada, el año pasado en Alcalá de Henares y este año hemos crecido. Lógicamente, quiero agradecer, Alcalde, las facilidades que hemos tenido así como tu presencia y tus palabras.

Sé que ha habido un cambio en los ayuntamientos y Móstoles es uno de esos ayuntamientos del cambio, y justamente porque es un ayuntamiento del cambio se están empezando a hacer las cosas de otra manera a todos los niveles; en política se están empezando a hacer desde el punto de vista del diálogo, de la negociación, de la relación con los sindicatos, y ahí Comisiones Obreras va a colaborar siempre, apoyando y contribuyendo a la mejora de la vida de estas ciudades y pueblos de trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, quiero agradecer de manera especial al Presidente del CES, Marcos Peña, su habitual colaboración con nosotros. Es de agradecer tu presencia en esta Escuela de Verano y en Móstoles, porque también instituciones como el CES tienen que tener presencia en lugares tan emblemáticos. No solamente a Marcos, sino también por la propia colaboración que tenemos del Consejo Económico y Social en esta Escuela con su participación, su documentación y las facilidades que nos han dado para la organización de la misma.

Igualmente, anticipo mi agradecimiento a todos los ponentes que van a participar, e igualmente a Ignacio Fernández Toxo, así como

la presencia de miembros de la Comisión en su día Confederal. Además de la colaboración que tenemos, hemos tenido también en esta Escuela miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal, dados los temas que tratamos.

Esta cuarta y última escuela de este mandato la culminamos con un debate que iniciamos en el año 2013, pero abrimos lo que van a ser los motivos de reflexión y de debate en las escuelas de verano del siguiente mandato.

¿Por qué? Porque en 2013 -os acordaréis los que participasteis, muchos habéis participado en todas- teníamos una especial preocupación por cómo estaba evolucionando la economía, cuáles eran los factores de esa evolución, los cambios que se estaban produciendo, porque estas Escuelas siempre han tenido como objetivo hacer un análisis detallado de la realidad, ver qué cambios se están produciendo, cuáles son las razones de esos cambios, diferenciando los derivados del propio desarrollo científico, técnico, tecnológico, del propio desarrollo humano y los impuestos por la hegemonía de las políticas ultraliberales que hemos vivido en los últimos años.

Por tanto, ya en esta tres escuelas, y esta cuarta que acabamos de iniciar, queremos desentrañar, diferenciar, separar lo superfluo de lo que no lo es, para conocer exactamente aquello que desde luego va a ser, por mucho que nos empeñemos, muy difícil de corregir; pero creo que hay cosas que se pueden corregir con políticas que están instrumentalizando y manipulando los grandes cambios.

En la primera Escuela de este 10º Congreso ya hablábamos del paradigma económico, es decir, si había un cambio en el paradigma económico, porque ya se apreciaba que los cambios que venían eran irremediables; esas políticas ultraliberales ya varían, la globalización y todo lo que supone, eso ya venía dado.

En Rivas Vaciamadrid hicimos una escuela en la que planteamos el cambio en el modelo productivo para tener futuro, y ese planteamiento sigue teniendo una vigencia absoluta.

En 2014, en la Escuela de Fuenlabrada, el eje central fue el modelo social. Hubo un gran debate sobre el modelo social, que alguno intentó vender con mucha fuerza ya que tenía fuerza también en esta Comunidad en ese momento en que se planteó que el modelo

de Estado de bienestar había que retocarlo, cambiarlo, porque ya no se sostenía. Ayer hemos tenido datos facilitados por el Ministerio de Economía sobre las consecuencias de ese modelo, modelo que no es fruto de la crisis, sino de políticas ultraliberales que están actuando contra el Estado de bienestar, demostrándose la desigualdad y la pobreza que se ha generado en todos estos años.

Con estos datos, en plena crisis sigue creciendo el número de multimillonarios en este país, crece la riqueza, pero no crecen la capacidad de los salarios o las rentas salariales; sí lo hace el número de multimillonarios. En aquella época hablábamos de que el crecimiento de las naciones era inferior al crecimiento que tenía el capital de esas mismas naciones. Ya plantemos cuáles eran las políticas que se estaban implantando.

En Alcalá de Henares, en la Escuela de 2015, el eje central fue el paradigma del trabajo, si es que hay un nuevo paradigma, porque se afianza la idea de que el futuro modelo es trabajo temporal, sin trabajo estable, sin trabajo fijo, con salarios bajos, en el que el futuro es de los emprendedores y cada cual tiene que buscarse la vida individualmente. Ese era el nuevo paradigma, lo debatimos y no estábamos de acuerdo, pudimos descubrir que no era ésa la vía, sino una instrumentalización y una manipulación de un modelo de desarrollo político de las naciones en estos momentos. Este año el eje central es el trabajo, el trabajo en sí.

Todos estamos convencidos de que las grandes conquistas democráticas, sociales, económicas y laborales han venido de la mano de la movilización de la clase obrera, de la mano del movimiento obrero, del Estado del bienestar, que es una construcción que viene del movimiento obrero, que la sanidad pública fue obra de un trabajador, es decir, que viene de ahí. La duda de ahora, el replanteamiento que nos están haciendo es el cuestionamiento directo del trabajo, porque se impone la automatización, la inteligencia artificial y, por lo tanto, en el futuro se producirá mucho, seremos muy ricos, pero no hará falta trabajadores para producir esa riqueza de bienes y servicios. Éste va a ser el gran debate que tendremos, y de ahí vienen todas las teorías respecto a un modelo de sociedad distinto. Éste será el gran trabajo al que esta organización va a tener que hacer frente durante los próximos años, porque si es verdad que hay un avance desde el punto de vista de automatización que cambia la forma de producir bienes y servicios, hay un avance en la intelligen-

cia artificial, habrá un cambios en diversos aspectos. La pregunta es si algunos países van a incrementar la productividad, seremos mucho más ricos, pero cómo se va a distribuir esa riqueza, ese será el eje fundamental, junto con el papel que va a jugar el trabajo en estas sociedades más ricas.

Hemos visto el contexto, espero que tengamos una buena Escuela, avancemos y podamos situar los grandes retos del futuro. No termino sin hacer una denuncia, lo ha adelantado Ramón González, lo hago yo porque hoy a las 8:30 los compañeros Asenjo y Alberto acuden a un juicio fruto de una legislación que reprime la contestación y reprime la libertad.

Se piden cinco años de cárcel por un incidente en un pleno del Ayuntamiento, en un momento de tensión, por un altercado en ese pleno.

Ya es habitual llevar a nuestras instituciones los problemas que tenemos, a veces con tensión, otras incluso yendo más allá, pero que eso suponga que una persona que está reivindicando su derecho al trabajo, su puesto de trabajo, una petición del fiscal de más de cinco años de cárcel, nos hace afirmar que estamos ante una sociedad enferma que persigue la libertad. Nuestra organización los apoya, los acompañaremos, y ésa es la razón por la que no voy asistir a la conferencia de Ignacio Fernández Toxo, porque también iré para acompañar al compañero Asenjo en el juicio que tiene.

Espero que hagamos un buen trabajo y cuando clausuremos esta Escuela nos sintamos satisfechos con el trabajo de este día y medio. Gracias.

A continuación, interviene Marcos Peña, Presidente del Consejo Económico y Social.

MARCOS PEÑA

Presidente del Consejo Económico y Social

Alcalde, señoras y señores, queridos amigos. En primer lugar, gracias por esta invitación, que me permite estar en una mesa con personas a las que quiero, como Ignacio, Jaime, Ramón; por supuesto, gracias a quien me ha invitado y me ha permitido estar aquí con todos vosotros, José Campos, que además de amigo es colega, y semitrabajamos juntos también. Enhorabuena porque actualmente es muy difícil encontrar un tema de debate más oportuno como el que marca esta jornada: el trabajo, el trabajo en el centro del debate, donde, desgraciadamente, no está.

Nosotros venimos de esa cultura, el trabajo era todo para nosotros, el epicentro de la actividad social, política y económica. Decía Marx que todo empezó cuando se produjo la triple concentración, los mismos trabajadores en el mismo sitio fabricando las mismas cosas.

Así nació la cultura industrial, nuestra manera de ser, de ahí surgen nuestras instituciones. Lo que Marx llamaba también las relaciones sociales de producción, que quiere decir que vivimos en función de cómo trabajamos y lo sustantivo es el trabajo, el trabajo nos incorpora al proyecto social, nos corporiza socialmente. Era el derecho de ciudadanía por excelencia y el trabajo precario concedía, obviamente, un derecho precario de ciudadanía. Era el ser más que el tener; el que trabaja es y el que no trabaja no es, en palabras de Umberto Romagnoli.

Y los trabajos propios de nuestra cultura y del trabajo daban cuerpo a nuestra sociedad; el mérito, el esfuerzo, la solidaridad, el compañerismo, esa era nuestra cultura y el trabajo ocupaba el centro, era lo que se conocía como la centralidad del valor trabajo; desgraciadamente desde hace ya mucho tiempo esa centralidad se ha ido deslizando, desplazando.

Surge un nuevo modo de ser, el que tenemos ahora, afectado por la eclosión financiera, casi incomprensible. Para hacernos una idea, simplemente en el año pasado la negociación de derivados bursátiles fue nueve veces superior al producto bruto total de todo el mundo, es decir, lo que se negocia financieramente es nueve veces más de lo que se fabrica. Esa ecuación inicial, el dinero total era igual al *summum* de los bienes producidos, se ha roto, y el valor del

trabajo empieza a ser sustituido por esos valores tan resbaladizos de la cultura financiera. El nuevo marco se orienta hacia la desaparición del Estado Nación, con las dificultades de gobernanza que ello supone.

Como decía antes Jaime Cedrún, el trabajo también se ve afectado por la robotización, la economía digital, la economía colaborativa, y va perdiendo presencia el trabajo en sí y se nos empieza a diluir, llegando algunos a afirmar que es el fin del trabajo. Este final del trabajo, como opinión académica y como entretenimiento académico, no está mal, pero tenemos que recordar una cosa porque a menudo olvidamos dónde estamos. La teoría de Jeremy Rifkin del fin del trabajo se produce a final de los 90 del siglo pasado, creo que en 1999; desde entonces se han creado 2.000 millones de puestos de trabajo nuevos, 856 millones de chinos han salido de la pobreza, se dice pronto.

El problema no es el fin del trabajo, sino la transformación, la mutación del trabajo y la gestión de esa transformación, es decir quién la gestiona; obviamente, el sindicato tiene que estar en esa gestión, como siempre ha hecho, y gestionar esa transformación del trabajo, sometiéndola a la razón, a la dignidad, que es lo que siempre ha hecho el sindicato.

El sindicato goza de una doble dimensión que a menudo olvidamos y es importante recordarla; la primera dimensión es como sujeto constitucional en nuestro país. La Constitución, en su artículo 7º, expresa que el sindicato defiende algo más que los intereses de sus afiliados, defiende intereses generales; es una voz representativa con marchamo institucional y no es deseo de un jurista, sino que registra una realidad.

Por poner un ejemplo, no es definitivo pero sí orientativo. Si descendemos a lo que podría ser democracia más directa, concejales en nuestro país, el partido que más tiene es el PP, 21.000 concejales, una cifra a considerar. Comisiones Obreras tiene más de 100.000 delegados sindicales, elegidos uno a uno de los 100.000 en las urnas; alguna relación de representatividad existirá entre este sindicato y estos delegados. Esta es la representatividad en el sentido que determina la existencia del sindicato y que hay que cuidar como a la niña de sus ojos.

Pero el sindicato no es solamente representativo, es transformador; mediante la representación transforma la realidad, a través de eso que sabe hacer y que hace, que es la negociación colectiva, el

hábitat natural del sindicato, el cual hay que proteger y por supuesto reforzar y mejorar.

Transformación, representación y todo ello obviamente en un espacio de convivencia, y casi me remitiría a los orígenes, cuando hablábamos de la dimensión socio-política del sindicato, un espacio de convivencia y casi de supervivencia, y ese espacio de convivencia es el Estado de bienestar, en el cual el sindicato también ha sido protagonista, en tanto que actor para alcanzar lo que venimos llamando el pacto entre el Estado y el mercado, aportando la cohesión como requisito para que el sistema sea eficiente. Por ello, no tiene que ver simplemente con la dignidad, sino con la dignidad y la eficiencia del sistema soportadas en tres pilares básicos: las pensiones, la educación y la sanidad.

Esto es determinante, marca el hábitat de supervivencia, y con toda seguridad es obligación del sindicato protegerlo, blindarlo y garantizar su viabilidad, porque permite la cohesión, y la cohesión es lo único que nos permite convivir, y vivir es convivir.

No pretendo extenderme en mi intervención, pero soy incapaz de terminar sin decir que sé perfectamente que el sindicato en nuestros días no está de moda -cómo va a estar de moda el sindicato si lo que está de moda es la banalidad y lo más contrario a la banalidad es el sindicato y la acción sindical- y que existe un desdén intelectual bastante extendido respecto a sindicatos, sindicalistas y acción sindical.

Creo que ha llegado el momento de tirar de orgullo y altivez, el sindicato ha contribuido de manera inimaginable a lo que es este país, lo ha convertido en un país más laico, más próspero, más tolerante, ha negociado todo. Desde sus comienzos ha sido un pilar de la transformación de este país y también la transición en este país. Debemos sentirnos orgullosos, reconocerlo; hay que tener pudor, incluso altivez, signos distintivos del sindicato en nuestro país, porque ha registrado siempre la realidad.

En la época actual el registro de realidad es más necesario que nunca. Acabo recordando una frase de Guillermo de Ockam que siempre me ha atraído. Decía que solamente se puede considerar real aquello que es estrictamente necesario, os aseguro que el sindicato es real porque es estrictamente necesario.

Muchas gracias y muy buenos días.

CARMEN VIDAL

Secretaria de Formación Sindical de CCOO de Madrid

En la inauguración de esta Escuela, agradecemos a todos los participantes sus palabras, especialmente a Marcos Peña, porque siempre es agradable que una máxima institución del Estado reconozca el valor del sindicalismo, del sindicalismo de clase.

Damos por finalizada la inauguración, gracias a los invitados institucionales; Jaime Cedrún acude esta mañana al juicio de Coca-Cola y a continuación dará comienzo la conferencia de Ignacio Fernández Toxo. Muchas gracias a todos.

PRIORIDADES DE COMISIONES OBRERAS PARA EL CURSO POLÍTICO

CARMEN VIDAL

Agradecemos la presencia, un año más, en la Escuela Sindical de Comisiones Obreras Madrid, de Ignacio Fernández Toxo; su conferencia expone las prioridades de Comisiones Obreras para el próximo curso político.

Ignacio, tienes la palabra.

IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO

Secretario General de la CS de CCOO

Buenos días, muchas gracias a la Unión de Madrid de CCOO por esta invitación y a la Unión de Móstoles por la acogida.

Después de las palabras de Marcos Peña, Presidente del CES, como él ha recordado, un amigo de hace muchos años, casi lo mejor es el silencio, ocupar este silencio se hace complicado. No obstante, voy a intentarlo, porque hemos venido aquí para hablar del día a día, de las cosas de comer, del futuro. El sindicato está en un proceso voluntario de reflexión que culminará dentro de unos meses, en junio del año que viene, con la celebración del XI Congreso Confederal.

Esta reflexión es importante para nosotros, y espero que para el mundo del trabajo y para la sociedad española también. El mundo del trabajo ha cambiado, la sociedad evoluciona y el sindicato no debe abandonar el cambio, no puede dejar de evolucionar. El cambio no ha de ser para acompañar de forma crítica los cambios que se producen sino para influir sobre los mismos.

Según Marcos Peña, desgraciadamente hoy no, pero el trabajo ha sido y tiene que volver a ser el eje en la organización de la sociedad. Desde el principio este sindicato decidió voluntariamente que su acción no se podía limitar exclusivamente a la

acción corporativa de defensa, que es necesaria, de los intereses concretos, cotidianos, diarios de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo.

No somos un sindicato corporativo, decidimos ser un sindicato socio-político, término creado en los años 70 al que el sindicato no va a renunciar; no puede, no debe renunciar a intervenir en la manera en que se organiza la sociedad, proyectando la fuerza, las capacidades del mundo del trabajo también a la organización social.

Pero no son buenos tiempos para llevarlo a cabo, no corren buenos tiempos para el sindicato, porque tampoco lo son para el trabajo y ambos están directamente ligados.

La recuperación del trabajo es previa, necesaria para la recuperación de la función íntegra de una organización sindical, y en esto estamos empeñados y alrededor de eso debe girar el debate que hemos iniciado en la organización: volver a situar al trabajo en el centro de la sociedad. Ciertamente es que vivimos una coyuntura un tanto especial, ahora evidenciada por una crisis político-institucional con escasos precedentes en la historia moderna de nuestro país, que es multiforme y que sucede a una crisis económica todavía no superada.

España no ha salido de la crisis económica, España ha dejado atrás la recesión; es bien distinto dejar atrás la recesión a salir de la crisis económica, entre otras razones porque saldremos de la crisis económica cuando sus efectos queden atrás, es decir, cuando la sociedad y los trabajadores y las trabajadoras, en primera instancia, recuperen los índices de calidad de vida que tenían antes del inicio de la misma, y esto queda lejos. Ahí es precisamente donde se ha de insertar la acción del movimiento sindical en un periodo como el que vivimos.

Quiero recordar que a propósito de lo que ocurre en el mundo del trabajo, hoy en Getafe es el juicio (acompañados por Jaime, Ramón, Empar y algunos otros compañeros y compañeras), a los dos compañeros de Coca-Cola, Juan Carlos y Alberto. Cuentan con todo el apoyo, no la solidaridad, sino el apoyo del conjunto de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras; han sido un ejemplo muy importante en estos últimos dos años, fundamentalmente en el último. La recuperación a medias del espacio de trabajo en Fuenlabrada, porque queda por alcanzar los últimos objetivos, es

una referencia muy importante para nosotros, pero también para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de este país. Es obligado que cualquier acto del sindicato, no sólo en el día de hoy, comience con ese recordatorio.

Actualmente estamos en una especie de bucle. No podemos saber cuál va a ser la salida, pero cualquiera de las que están a la vista como posibles o como más probables no son buenas para el país y si no lo son para el país, tampoco serán buenas para los trabajadores y las trabajadoras.

No es deseable la repetición de las elecciones, y en mi opinión resulta temerario que los partidos políticos se instalen en este tacticismo cortoplacista en el que están. No es bueno que la táctica les lleve a esperar a que se celebren las elecciones en Galicia y en el País Vasco para ver si se enciende alguna luz, que ahora está apagada, y así explorar posibilidades.

Este país necesita de manera urgente un Gobierno, es cierto que no necesita cualquier gobierno pero necesita de forma urgente un Gobierno. Formamos parte de la Unión Europea, y además este sindicato es europeísta por convicción, no de esta Europa que cree que otra Europa es posible, pero tenemos compromisos y el Gobierno ha comprometido cuestiones muy importantes en el ámbito europeo. Nosotros sabemos, el país sabe, que ha habido una tregua de las instituciones de la Unión Europea a España en relación con los objetivos del plan de estabilidad del crecimiento, el déficit público. Esta tregua es de marcado carácter electoral, iniciada en 2015, de manera que el Gobierno no tuviese que afrontar una nueva tanda de ajustes en medio de una campaña electoral, y que continúa incluso con amenazas cada vez menos veladas durante el año 2016; pero se harán realidad en 2017. Es absolutamente necesario conformar Gobierno y hacerlo de forma rápida y evitar movimientos tácticos que van alejando la solución a los problemas.

La izquierda no pudo, no supo, no quiso leer adecuadamente los resultados del 20 de diciembre, y le ha dado una segunda oportunidad al Partido Popular, la ha aprovechado y ha salido reforzado de las elecciones de junio.

La incapacidad de las formaciones de izquierda para ponerse de acuerdo, salvo la honrosa excepción de Izquierda Unida, que fue

la que únicamente planteó una alternativa real de cambio, es la que nos ha conducido a la situación en que estamos, repetición de elecciones en junio y alto riesgo de repetición de elecciones en diciembre.

La repetición de elecciones no es deseable, pero está más presente que la formación de un gobierno. Más allá del último movimiento táctico del Partido Socialista el segundo día que se votó y se rechazó la candidatura de Mariano Rajoy a la Presidencia de Gobierno.

El hastío al que se está llevando al cuerpo electoral no beneficia a las posiciones que podrían estar más cercanas a lo que nosotros defendemos: la necesaria idea de cambio en este país.

La abstención nunca ha beneficiado a la izquierda, siempre ha tenido de beneficiario a la derecha; se ha visto parcialmente en junio y el riesgo es que se vea con más profusión e intensidad en diciembre si, finalmente, se celebran de nuevo elecciones.

Tampoco son deseables porque retrasan la solución para afrontar los gravísimos económicos, sociales, de empleo que tiene nuestro país, y porque alimentan el conflicto territorial y dan alas al secesionismo catalán, que puede prender en otros lugares del país y nos enfrentarnos a un problema de envergadura.

La responsabilidad, la visión estratégica debería llevar a los partidos a tomar una iniciativa firme y emprender una alternativa al cuatrienio negro que ha vivido este país y que amenaza con prolongarse, y así encontrar una salida a esta crisis multiforme que ya está generando serios problemas.

La segunda opción es la de un gobierno de continuidad. No hacía falta el caso Soria para ver que esta situación no puede mantenerse por más tiempo, que España no se merece un gobierno de las características del que tiene ahora en funciones, sino que se necesita un gobierno de cambio con objetivos claros, de conciliación de las prioridades de país con las necesidades de la gente. Es fundamental alinear la política con el interés general y salir del puro tacticismo. El primer desafío es superar la crisis político-institucional.

Estas dos opciones, elecciones y continuidad, son las más probables, aunque no sean las más plausibles. Debería darse la oportunidad de conformar una alternativa distinta, explorar-

se porque habían reforzado su posición electoral y el Partido Popular ha demostrado que es incapaz de aglutinar una mayoría que le permita llegar a la presidencia y revalidar gobierno.

Se puede llegar de otra manera, espero que no sea así, ahora es legítimo que otros lo intenten, de verdad, no por tacticismo, no porque haya unas elecciones en Galicia y en el País Vasco el 25 de este mes, si no por pura necesidad, por la necesaria creación de un gobierno con objetivos concretos, programa concreto y con el establecimiento de prioridades.

No soy optimista, en esta Escuela se reflexiona dentro del sindicato, y el sindicato se ha de preparar para cualquier eventualidad. Tenemos una coyuntura económica presidida por la incertidumbre, en el plano internacional, particularmente en la Unión Europea, con un crecimiento ralentizado; Europa está estancada en términos de crecimiento y el ciclo económico español acompaña con algún trimestre de diferencia al ciclo económico europeo. España, si no cambia a nivel global y no se aplican otras políticas, va a volver a una senda de crecimiento bajo, esperemos que no retorne a zona de depresión, porque la tercera en tan breve periodo podría resultar demoledora.

Tenemos un calendario, si no se remedia, de consolidación fiscal que va a exigir un ajuste brutal; ahora estamos pagando en términos de recursos públicos los efectos del último movimiento fiscal realizado por el Gobierno todavía en funciones. Por razones electorales se anticiparon los efectos de la reforma Montoro y el Estado ha dejado de ingresar unos cuantos miles de millones de euros que hubieran servido para impulsar la actividad económica y para el sostenimiento del modelo social en nuestro país.

Esto no es así, y gran parte de los problemas se han transferido del Estado o del Gobierno central a las Administraciones Autonómicas, que es donde se gestionan servicios públicos clave del Estado de bienestar: sanidad, educación fundamentalmente, pero también en materia de dependencia, etcétera.

La perspectiva es la prórroga de los presupuestos, con el chantaje añadido de congelación de las pensiones y los salarios en la función pública para el año 2017. El calendario de consolidación fiscal debería llevar a que en el año 2019 este país sitúe el déficit público en el 1%; de la deuda pública ya apenas se habla, pero hemos superado el 100% del PIB.

Esto no es tan importante en tiempos de tipos de interés cero pero, a poco que repunten y algún día lo harán, los tipos de interés en la Unión Europea, tendremos un problema de envergadura y entonces vendrán nuevos ajustes en materia de protección por desempleo, pensiones, recortes en sanidad, educación y dependencia y servicios públicos y sociales.

Es más, si el calendario de consolidación fiscal para el año 2017 se mantiene después de la tregua de estos dos últimos años, y no hay más flexibilidad y más tiempo para llegar a los objetivos de déficit público planteados, este país está abocado a un ajuste fiscal del orden de 20.000 millones de euros en el año 2017, es decir, dentro de unos meses.

Tenemos que interiorizar esto y ver qué corresponde plantear y cómo hemos de operar en un escenario como éste, porque aunque ahora todo esto esté aparentemente parado, llegará ese momento y lo hará relativamente pronto.

Aun con el Gobierno en funciones, nosotros hemos de decir que es posible, desde el acuerdo político entre los grandes partidos en el Parlamento, revalorizar las pensiones más allá del 0,25 que inevitablemente va a establecer el Gobierno en funciones si continúa en esa situación al final de este año; es posible la recuperación, la mejora de los salarios en la función pública, desde el acuerdo político, abocados como estamos a una prórroga de los Presupuestos Generales del Estado, porque aunque se forme gobierno, probablemente no se llegue en tiempo a aprobar unos nuevos presupuestos.

El gran desafío se llama Seguridad Social, en sus dos vertientes, la protección al desempleo y las pensiones. La protección al desempleo, y esto ya conecta con el panorama social del país, está bajo mínimos, no bajo mínimos históricos -todavía recuerdo cuando el sindicato reclamaba el incremento de la protección por desempleo al 48% de las personas que estaban en paro en los años 80.

Actualmente la tasa de protección al desempleo es el 57,7%, pero iniciamos el recorrido por la crisis con una protección al desempleo del 80%, y de más calidad. Aumentan las prestaciones no contributivas, es decir, las asistenciales, las de peor calidad. Este hecho está muy vinculado al paro de larga duración, por una parte; por otra, al hecho de que la corta, cortísima duración de la mayoría de los nuevos contratos de trabajo, no da para prestaciones contributivas

para la mayoría de la gente que accede por esas vías tan precarias al empleo; tampoco consolida derechos porque no se alcanza el período, y si se consolidan lo hacen con unas cuantías bastante raquíticas.

El elemento más visible es el consumo acelerado, anticipado, del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, pero hay elementos de fondo que son más preocupantes que el consumo acelerado del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y estos elementos de fondo tienen que ver con la configuración del empleo y con las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país.

En cuanto al tema de pensiones, éste va a ser un eje de actuación prioritario en el sindicato durante los próximos meses.

Por tanto, el panorama social y laboral se completa con una situación de altísimo desempleo que se mantiene durante un período muy dilatado, con la secuela de crecimiento del paro de larga duración y la reducción de las prestaciones.

La pobreza laboral va asociada no tanto a la pérdida de eficacia de la negociación colectiva, que en parte afecta, como a la composición del empleo. Los nuevos empleos, que sustituyen a los existentes previos a la crisis, la mayoría van asociados a peores condiciones de contratación, de trabajo y de salarios, y la desigualdad y la pobreza en el ámbito social son los efectos de las políticas de ajuste aplicadas en nuestro país a partir de mayo del año 2010. Con este contexto, y en medio el recuerdo de una crisis institucional, el sindicato va a tener que operar en el próximo período y a partir de ahí hemos de situar las prioridades.

Una parte de estas prioridades está muy vinculada con la consecución de la estabilidad política, por eso necesitamos que haya Gobierno, que sea pronto y de una determinada manera y con unos objetivos concretos.

No obstante, el sindicato va a tener que operar en cualquier circunstancia, sea un gobierno de continuidad, un gobierno de cambio, ahora o después de unas nuevas elecciones, y hemos de ir preparándonos para cuando llegue ese momento. Como objetivo prioritario necesitamos que se establezca un plan de choque para reducir el desempleo en nuestro país. Gran parte de la situación de pobreza y exclusión que viven millones de personas en España está vinculada a la inexistencia de puestos de trabajo, de empleo, de una parte muy

importante de la población. Pero no vamos por el mejor camino, más allá de los discursos de investidura o la propaganda. La realidad del empleo en nuestro país es muy preocupante, tenemos cerca de 5 millones de personas en desempleo, por 5 años consecutivos superamos la tasa de paro del 20%, el paro amenaza con cronificarse y sobre todo para una parte muy importante de las personas que están en desempleo, tenemos un gravísimo problema con los jóvenes, con las mujeres, tenemos un gravísimo problema con la gente de más edad, que también son mujeres en muchos casos.

Otro problema es la escasa o inadecuada cualificación o formación, que dificultará, aun cuando la actividad se recupere si se consolida el cambio de ciclo económico en nuestro país, la reincorporación activa al mercado de trabajo; por ello, debería plantearse un plan de choque por el empleo con la cualificación y mejora de las cualificaciones de las personas, y no es una buena señal lo que acaba de hacer el Gobierno en materia de formación para el empleo. Ha cambiado la ley para favorecer el interés privado y expulsar a los sindicatos de la gestión de la formación; los recursos de formación han pasado a manos del beneficio particular o de corporaciones que ya tienen una fuerte presencia en el mundo de la educación privada, religiosas para más señas; ese parece el futuro en materia de formación para el empleo en nuestro país.

Se necesitan recursos urgentes y un plan concreto destinado a mejorar tan rápido como sea posible las condiciones de empleo no sólo mayores de 45 años, sino que incluya a parados y paradas de larga duración fundamentalmente. En materia de empleo se necesita un impulso de la actividad económica, y este impulso de la actividad económica está vinculado a la inversión productiva, pública y privada, y a la capacidad de consumo de las familias. Tenemos un problema fiscal que impide que lleguen a la economía española los recursos necesarios para impulsar la actividad económica y sostener el modelo social, aunque es el consumo el que está tirando hasta situar el crecimiento en tasas del 3%, porcentaje insuficiente para un crecimiento vigoroso y sostenido y que genere empleo.

Así pues, el objetivo fundamental para el próximo gobierno debe ser el impulso de la demanda interna, y para impulsar la demanda interna en nuestro país necesitamos una profunda reforma fiscal, revirtiendo los efectos de la reforma Montoro y después caminando hacia un ambicioso proceso de reforma de la fiscalidad en nuestro

país que permita incrementar los recursos a disposición de las Administraciones Públicas e impulse la actividad económica, el empleo, etc. y el cambio de modelo productivo; en caso contrario, estamos incubando la siguiente crisis sin haber salido de la primera, reproduciendo factores de crecimiento similares a los previos a la crisis, por eso de nuevo vuelven a ser la construcción, junto con el sector servicios, el dinamizador de la actividad económica en nuestro país.

Es necesario recomponer las rentas familiares, que suponen el 60% de la demanda interna de nuestro país y se traducen en salarios, prestaciones y pensiones; recuperar los salarios, las pensiones y las prestaciones públicas es imprescindible para el impulso de la actividad económica, frente a la dinámica impuesta por la devaluación salarial practicada en estos años de gestión de la crisis económica en nuestro país, recuperando el interés de las personas que han visto cómo se deterioraban sus niveles de renta y también por el interés general del país, para impulsar la actividad económica tienen que mejorar los salarios y tienen que mejorar las pensiones y hemos de conseguir la mejora de los sistemas de protección pública en España.

De salarios hablará con más detalle Ramón Górriz en su ponencia, pero el impulso y refuerzo de la negociación colectiva, tanto en el ámbito de la empresa como en el ámbito sectorial, recuperando la capacidad de la negociación colectiva son muy necesarios. Para ello hay que derogar las dos últimas reformas laborales, el sindicato ha de prepararse para operar en un escenario distinto (yo sinceramente no veo a los partidos que tienen más posibilidades de liderar el gobierno en este país derogando las reformas laborales, a pesar de que se diga en campaña que se va a derogar). Tenemos que trabajar desde esa perspectiva, sin olvidar situar al sindicato para operar en otra. Necesitamos recomponer el papel de la negociación colectiva, es capital para el futuro de nuestras capacidades de intervención en el mundo del trabajo y a través de él en la sociedad.

Los salarios deben recuperarse en el sector privado, pero también en el sector público, y esa recuperación del empleo, tanto en el sector privado como en el público, no se hace con menos Estado, sino gastando de forma más eficiente y con un papel relevante del Estado, no sólo allí donde no llega la iniciativa privada sino en elementos que son capitales para el desarrollo de la organización y la evolución de la sociedad en nuestro país.

Necesitamos iniciar una ofensiva seria en relación con el Salario Mínimo Interprofesional, asociado a las formas precarias de empleo; la figura del trabajador, trabajadora fundamentalmente pobre, es muy común en el mundo del trabajo en España; cambiar la composición del empleo tiene que ver con las modalidades de contratación, pero también cambiar o empezar a modificar la tendencia impuesta por el proceso de devaluación salarial y el Salario Mínimo Interprofesional, que va a jugar un papel más importante.

Hasta los sindicatos alemanes, que hasta hace tres o cuatro años no querían establecer en Alemania un salario mínimo interprofesional porque estaban habituados a resolverlo todo en la negociación colectiva, lo han entendido. El notable incremento de minijobs -ya son millones de trabajadores y trabajadoras alemanas, no sólo pensionistas, los que acceden a minijobs, a pesar del complemento del salario social que se le asigna mediante de los impuestos de los ciudadanos- ha generado la figura del Salario Mínimo Interprofesional, impuesto en el programa del Gobierno de Gran Coalición que hoy gobierna Alemania, aun cuando ha habido maniobras para recortar su eficacia. Pero por primera vez en la historia reciente en Alemania existe un Salario Mínimo Interprofesional. En España lo tenemos, pero son 648 euros.

Tenemos que avanzar, y hacerlo rápidamente en la senda que plantea la Carta Social Europea, para aproximar el Salario Mínimo Interprofesional al valor del 60% de los salarios medios negociados en nuestro país. Esta cuantía estaría entorno a 1.000 euros, no es un gran salario, pero sí un avance para para millones de personas en nuestro país, no sólo trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, sino de otras categorías o modalidades de contratación.

Este avance se debe hacer desde la negociación colectiva, reforzando los instrumentos de la misma y haciendo especial hincapié en la evolución del Salario Mínimo Interprofesional, si hay gobierno será el último decreto del año. Como sindicato, deberíamos iniciar una campaña en pro de la revisión del salario mínimo interprofesional.

El 7 de octubre es el Día Internacional por el Trabajo Decente, excelente ocasión para salir a la calle, publicitar, movilizar alrededor del salario mínimo; el empleo decente ya no es un objetivo en Asia,

Latinoamérica; en nuestro país sí es un objetivo, el empleo decente es el que está asociado a condiciones de contratación decentes, condiciones de trabajo decentes, salarios decentes. Nos movilizábamos por solidaridad, contra el trabajo esclavo, contra el trabajo infantil, hay que seguir haciéndolo, pero tenemos que situar aquí también los elementos que determinan la decencia del trabajo en España y uno de ellos es el salario mínimo y su dignificación.

Necesitamos impulsar un plan integral de igualdad entre mujeres y hombres, la evolución durante la crisis ha sido negativa. El sindicato lo tiene que reconocer, hemos pasado de la situación de los años 2006-2007-2008, de impulso de planes de igualdad en las empresas, a convivir con una situación de subempleo mayoritario entre las mujeres; se está conformando una sociedad tan desigual entre mujeres y hombres de cara al futuro que tenemos que empezar, o intentar empezar, a revertirla lo más rápidamente posible, ya no es sólo la brecha salarial, que es muy importante, sino multitud de brechas de género presentes en la sociedad y de forma muy significativa en el mundo del trabajo.

Tenemos que recuperar la iniciativa también en el terreno de la igualdad. En este plan integral para la igualdad, con nuestra función en el ámbito de la empresa, en el ámbito de los sectores. En estos cuatro años de gestión del gobierno del Partido Popular se ha recortado de gasto en la sanidad, la educación, la dependencia, los servicios públicos, los servicios sociales, 50.000 millones de euros, de ahí su deterioro.

Por ello, es una tarea de primera magnitud, es ingente el esfuerzo que tiene que hacer este país para recomponer las bases del modelo social. Dificilmente se va a lograr en una legislatura, pero en algún momento hay que iniciarlo. Hay que intentar aprovechar este momento de crecimiento económico, no para rebajas fiscales; no es momento para anticipar la reducción del déficit público porque hay otras tareas prioritarias. Necesitaríamos desembarazarnos de la actual redacción del artículo 135 de la Constitución Española; no parece posible -tal y como están conformadas las cámaras o como puedan conformarse en un futuro, hay una mayoría de bloqueo en el Senado y hay una minoría de bloqueo en el Congreso- que sean viables reformas de enjundia de la Constitución Española, lo que se hizo en un cuarto de hora en el año 2011 probablemente tarde tiempo en deshacerse en

relación con el artículo 135. No por ello nosotros vamos a renunciar a que se ponga por delante la sostenibilidad, la calidad del modelo social al pago de la deuda.

Para ello necesitamos aunar fuerzas, primero con iniciativa sindical y ganando alianzas, ganar aliados en la sociedad, en las formaciones políticas, pero también en la sociedad organizada. La cumbre social es un instrumento, pero hay otros. Tenemos que prepararnos, impulsar la movilización de la sociedad española para la recuperación de los estándares de calidad de vida que tenía España antes del inicio de la crisis económica. Esas son las prioridades básicas, más allá de las que señalaba en el terreno político de superación de la crisis político-institucional, de lucha contra la corrupción, de superación del conflicto territorial provocado por el secesionismo catalán. La impericia del Gobierno de Mariano Rajoy a la hora de tratar el problema de Cataluña tendrá un nuevo pico dentro de unos días. Estamos a tres días del 11 de septiembre, se retroalimentan, se dan vida unos a otros. Desde la Fiscalía al Ministro de Interior, pasando por el propio Presidente de Gobierno, parece que actuaran unos en interés de otros, el Gobierno de Rajoy de los independentistas catalanes y éstos del Gobierno de Rajoy, porque no interesa salir de ese bucle, que es lo que da vida a un par de formaciones políticas en Cataluña en estos momentos.

Saben que es un camino sin salida, pero no quieren retornar de él porque están cómodos con esta situación. Hasta que no haya iniciativa política fuerte en España que busque una alternativa, un cauce de salida a este conflicto, tenemos un agotamiento evidente de la Constitución de 1978 en materia de organización territorial, de modelo territorial.

No hay mimbres parlamentarios para una reforma de la Constitución Española, para buscar un cauce de resolución del problema político que tenemos en el país y que se mantiene ya desde hace muchos años y amenaza con prolongarse en el tiempo; teniendo entretenida a la sociedad catalana, por un lado dividida, para evitar que la gente piense en los problemas reales, los que provoca el altísimo desempleo, la creación o el incremento de la pobreza y las desigualdades y aun la exclusión en nuestro país, etc. De estos graves problemas deberíamos estar hablando, aprovechando el tiempo y tomando medidas.

Para superar esta situación son ejes centrales la fiscalidad, el consumo privado, consumo de las familias, y sector financiero, este último está a sus cosas. Hace unos días se conocía un dato demoledor, no por anunciado menos preocupante: el Estado sólo ha recuperado un 5% del dinero invertido en el rescate de las entidades financieras en nuestro país. Ahí está todo lo consumido del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, es el equivalente a la cantidad que se ha ido drenando del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Qué menos que mantener Bankia y el Banco Marenostrum en el ámbito público, qué menos que dotar a este país de un instrumento financiero público, para intervenir, para hacer lo que no está haciendo el sector privado bancario en estos momentos: facilitar el acceso al crédito a las familias y a las pequeñas y muy pequeñas empresas y al trabajo autónomo.

Con Bankia no se debería repetir el escándalo del Banco de Valencia, rescatado por 5.000 millones de euros y vendido por un euro; puede suceder lo mismo y no debemos permitirlo.

La situación es preocupante, pero tiene salidas; son complicadas, y el sindicato tiene que ocupar su espacio y ser un factor determinante en la deriva que tome la sociedad española en un futuro. Muchas gracias.

EL PAPEL DEL SINDICATO Y EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL MARCO INSTITUCIONAL: LA FUNCIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES

JOSÉ CAMPOS

Secretario de Participación Institucional de la CS de CCOO

Buenas tardes a todos, compañeros y compañeras. Vamos dar comienzo a esta segunda parte de la jornada después de haber asistido a una brillante inauguración, con la intervención del Presidente del CES, Marcos Peña, en la que, como refería un compañero, no se pueden decir tantas cosas en tan poco tiempo y tan importantes; Comisiones Obreras agradecemos su intervención, al poner en valor el trabajo y lo que es el trabajo del sindicato, tanto en su faceta de acción sindical, de acción colectiva, como en su parte institucional, de la que él es un gran valedor en todo nuestro trabajo y aportando valor al mundo del trabajo en la parte institucional.

Gracias Marcos, tu presencia es muy necesaria para nosotros. Las palabras de nuestro Secretario General Confederal, con las que ha definido los objetivos de este nuevo curso político y los grandes retos del sindicato, a nivel internacional y en el contexto político tan singular que vivimos en nuestro país, así como en temas referentes a la negociación colectiva, el empleo, más una serie de asuntos pendientes en cuanto a movilización durante este tiempo. Ha sido también una intervención brillante y ahora vamos a entrar en la parte del papel del sindicato, del mundo del trabajo en el ámbito institucional.

Permitidme que agradezca a la Unión de Madrid, especialmente a Carmen Vidal, no solamente por el éxito de esta jornada, como bien decía el Secretario General, Jaime Cedrún, sino porque también se nos permita abrir un espacio en esta jornada sobre el papel institucional del sindicato.

Todos y todas los aquí presentes sois versados en estos temas y muchos sois representantes institucionales, en empresas o en algunos consejos. Es momento de reflexión y de qué papel juega el sindicato en lo institucional, y en ese papel hay un debate interno, ahora menor que antes pero intenso en su momento, donde se ponía

en cuestión el papel institucional o la acción sindical institucional, como lo llaman algunos de nuestros sindicatos, que enlaza perfectamente, como anunciaban Marcos e Ignacio, con nuestro modelo, ese papel socio-político que siempre ha sido una seña de identidad de nuestra organización.

Ya en los años 70 así se definió y sigue siendo un tema de debate importante porque en la actualidad sabéis que en el congreso de UGT, los compañeros de UGT han definido un modelo diferente al nuestro, más ligado al modelo alemán, en el cual no se habla del trabajo institucional, no se le da valor, sino que el sindicato se dedica solamente a lo que algunos decimos el ABC: salario, jornada, salud laboral y demás.

Creo que también es momento de reivindicar el papel socio-político del sindicato, el sindicato de clase, si se define la clase, tiene que tener ese papel intrínseco, vital como es la parte socio-política, no solamente por tradición sino que tiene que ver con el estado del bienestar, la conquista de derechos, las conquistas de libertades, con nuestro compromiso con la sociedad, desde el mundo del trabajo y proyectándolo en la ciudadanía.

En las intervenciones de hoy es mi deseo que podamos hablar de este tema, no solamente por estar convencidos de que es importante para el sindicato desarrollar ese trabajo institucional, socio-político, sino que le demos valor y lo defendamos en todos los sitios.

En el ámbito europeo lo estamos defendiendo porque con frecuencia nos encontramos más sindicatos y organizaciones en la línea del modelo alemán y también de algunos sindicatos ingleses situando al sindicato solamente en la empresa y los centros de trabajo y delegando todo el componente socio-político y la representación bien a partidos políticos, bien a la política. Nosotros no estamos en esa línea y nos reafirmamos constantemente en nuestro planteamiento socio-político.

En esta mesa gran parte de las intervenciones las van a hacer tanto Francisco Sales de Lena, Jefe de Gabinete del Consejo de Marcos Peña en el Consejo Económico y Social (ahora lo presentaré con detenimiento y ya veréis el curriculum que tiene en todo el ámbito institucional), como Nuria López Marín, responsable de Empleo y de Instituciones en Andalucía y experta en temas institucionales, con un gran bagaje y experiencia en el tema. Por mi parte, haré una pequeña introducción para darle después la palabra a ellos.

Soy andaluz, los tiempos de intervención los llevo fatal, solamente para saludar necesito 10 minutos. Por esto, en primer lugar intervendrán Francisco y Nuria para aproximarnos a la situación del trabajo institucional y el papel del trabajo en las instituciones. Espero que sea interesante, haremos un turno de palabra para que os animéis y formuléis muchas preguntas y las respuestas nos aporten nuevos conocimientos.

Para introducir el tema creo importante que hagamos un breve repaso a la historia del sindicato, el trabajo institucional de Comisiones Obreras, que no viene de ahora sino de los años 70, cuando nos definimos como sindicato socio-político, nuestro trabajo en las conquistas de las libertades y de la democracia de este país. En aquel momento el trabajo del sindicato no se basó solo en la parte corporativa, sino fundamentalmente en el trabajo institucional y socio-político porque, evidentemente, sin democracia, sin libertad, no podía haber trabajo decente ni trabajo en condiciones dignas.

El trabajo institucional del sindicato ha sido una conquista desde el principio, nadie nos regaló nada, porque ya en los Pactos de La Moncloa las mismas fuerzas políticas no apostaban por la presencia del sindicato y su papel institucional. A pesar de ello, conseguimos que en los Pactos de La Moncloa se reconociera el papel institucional del sindicato, como bien decía Marcos reflejado también en el artículo 6 de la Constitución, es decir el papel institucional del sindicato como ente social se recoge en la Constitución y por supuesto se recoge también en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), con lo cual está recogido en nuestro marco jurídico, en los fundamentos jurídicos, insisto, de lo que es la participación institucional.

Es verdad que durante los primeros años en el tema institucional no se nos permitía participar en gran medida, pero también es cierto que las nuevas instituciones democráticas tampoco tenían un gran bagaje institucional. En el propio Ministerio de Administraciones Públicas, que es donde se dio comienzo, la mayoría de los órganos no eran democráticos, con lo cual el primer periodo fue la conquista de que los órganos funcionaran bien. Ahí empieza nuestro trabajo institucional en los distintos ámbitos, para que los órganos funcionaran bien, fueran democráticos, dieran gestión.

Tuvimos grandes problemas en el tema institucional porque muchas veces confundíamos, todavía ocurre, el trabajo institu-

cional con el trabajo corporativo. Por ejemplo, por situarme en mi terreno, hay algunos compañeros y compañeras que en algún Consejo de Universidades, donde a veces se confundía el trabajo del Consejo de Universidades, mucho más amplio de derecho de la sociedad en general, con el trabajo corporativo que tiene la sección sindical, con lo cual nos enfrentamos al problema de que los órganos fueran democráticos, y también nuestra visión del mismo porque a veces tendíamos a defender en los ámbitos de participación los temas corporativos; son los primeros inicios de nuestra participación institucional.

Posteriormente, empezamos a trabajar en algunos ámbitos importantes, que marcaran un referente a nuestra participación institucional en el futuro, sobre todo en el INS, en el INSALUD, el IMSERSO, en la Seguridad Social, donde obtuvimos grandes logros, a veces no reconocidos. Posiblemente Francisco Sales lo conoce, porque trabajó durante mucho tiempo en el Ministerio de Trabajo; gran parte de lo que hoy son las pensiones como elemento fundamental se debe al trabajo y esfuerzo de los sindicatos en esas instituciones, fundamentalmente el pago, la revalorización, etcétera. Marcamos un antes y un después en nuestro trabajo institucional en cuanto a pensiones y Seguridad Social; después avanzamos en otros campos del Estado. En la parte privada siempre nos ha sido más dificultoso, empezamos a avanzar y evidentemente lo hemos logrado en ámbitos tanto territoriales, como sectoriales. En las instituciones de Administraciones Públicas, educación, sanidad, en Administraciones Públicas en general y en otros ámbitos es una realidad, aunque conviene recordar que en estos últimos años este trabajo institucional se ha visto recortado, bien porque se han suprimido órganos de participación importantes, o bien porque se ha implantado, se ha retirado o se ha modificado legislación, que aseguraba nuestro trabajo institucional; en algunos ministerios evidentemente también por el tema de la crisis, sin olvidar la aversión hacia nuestro trabajo por parte de las instituciones.

En algunas cajas de ahorro se aprovechó la situación, y esto lo sabéis, para que los sindicatos abandonasen la presencia en las cajas. En la Ejecutiva Confederal y en el Consejo hubo un debate sobre nuestra intervención institucional, no en el sentido amplio, sino sobre todo en los consejos de administración de las grandes empresas; en ese debate donde la organización resultó dividida entre los partidarios de seguir o no hacerlo y las condiciones de

continuidad. El Consejo Confederal apostó por el sí, pues era una conquista de la lucha obrera y del sindicato, pero con otros condicionamientos.

En este tema complicado, no hay una sola posición de la organización.

Retomando la historia de nuestra intervención institucional, el avance es considerable; actualmente nuestra intervención institucional desde la Secretaría Confederal se enfoca desde diversos campos, el trabajo que hacemos en los parlamentos, en el Congreso, en el Senado a nivel estatal, con las oficinas parlamentarias, implicándonos constantemente en la complementación de las leyes, en la implementación de las leyes, en seguir los conflictos y llevarlos al parlamento en reuniones permanentes de todas las iniciativas parlamentarias. Desde hace tiempo nuestro trabajo tiene visibilidad, no solamente a nivel estatal sino a nivel de comunidad autónoma, el trabajo sindical en cada una de las leyes, no solamente las laborales como reformas laborales, sino en otras materias y que implican a los sindicatos tanto en lo corporativo como en lo social. Así pues, el trabajo institucional se ha incrementado muchísimo a nivel estatal y de territorios.

Tampoco quiero olvidar el trabajo institucional en los distintos órganos institucionales que tenemos, en los consejos, trabajo que se consolida y evidentemente tiene resultados importantes para el sindicato. De todos estos ámbitos en que trabajamos toda la organización es en las leyes parlamentarias donde cobra mucha más fuerza, debido al cambio parlamentario. En estos últimos cuatro años ha sido difícilísimo, con una mayoría absoluta, modificar pero la intervención del sindicato en muchas de las leyes modificó de alguna manera temas sustantivos; es el caso de una *Ley Mordaza*, la Ley de Seguridad Ciudadana, que tanto hemos repudiado y que en algunos momentos logramos que no afectara al derecho, a la huelga, de ahí su importancia hasta en los peores momentos del Parlamento con mayoría absoluta del Partido Popular.

Trabajábamos no solamente en el Parlamento, en el Senado, sino en los consejos económicos y sociales, que son una conquista del mundo del trabajo y de los agentes sociales y evidentemente estos cuatro años han sido bastante problemáticos.

Creo que es momento para que el sindicato continúe a la ofensiva defendiendo, no negándonos a reformas que se tengan que hacer,

porque todo tendrá su reforma en cuanto a contenido y demás, pero siempre defendiendo ese órgano de participación tripartito entre la Administración, los empresarios y los sindicatos.

En estos últimos tiempos hemos sufrido un recorte con la eliminación del Consejo Económico y Social. Pongámosle Castilla-La Mancha y muchos más, en otros se ha congelado el trabajo de esos consejos que iluminan las leyes, aconsejan al Gobierno y donde se pueden propiciar muchos acuerdos. Para nosotros es un valor importante formar parte de los diferentes consejos económicos y sociales.

Por supuesto, también tenemos que reconocer nuestro trabajo en las empresas, sobre todo en las grandes, en algunas no hemos podido conquistar espacios institucionales, pero hay grandes empresas en las que el trabajo del sindicato es muy importante, no en lo corporativo sino en la función social de la empresa, etc. Nuria López, Secretaria de Institucional de CCOO de Andalucía, profundizará en este tema, pero es cierto que es un objetivo de nuestra organización.

No es un trabajo que en el sindicato, insisto y reitero, se valore en su justa medida; el ejemplo son los últimos mapas institucionales que estamos elaborando en los que se aprecia que los representantes institucionales en numerosas ocasiones son los desaprovechados, frente al trabajo de lo que son los delegados y delegadas sindicales. En cuanto a representantes institucionales, tenemos descoordinación, desconocimiento y a veces no ponemos en valor su trabajo.

Desde la Secretaría Confederal de Institucional, la radiografía no se conoce ni al 60% de lo que realmente es. Hay federaciones que no facilitan datos porque creen que puede haber una ingerencia de la Confederación o del territorio.

Observad el potencial que tenemos, con 4.031 representantes institucionales de Comisiones Obreras en todo el Estado; que conozcamos, algo más de 4.000, cantidad importante que tenemos en todos los órganos; se echa en falta coordinación y buen funcionamiento de estos representantes.

Tenemos 3.402 representantes institucionales que dependen de los territorios, 2.402 representantes de Comisiones Obreras en los territorios, 150 en las federaciones y 456 dependientes de la Comisión Ejecutiva; con este mapa tan potente, posiblemente estemos en el 60% de lo que deberíamos de conocer.

Estamos interviniendo en 1.854 organismos, 95 dependiendo de las federaciones y 155 de la Comisión Ejecutiva. Según el mapa de instituciones donde está nuestro sindicato, las Comisiones Obreras, la mayoría son hombres: 2.400 hombres frente a 1.500 mujeres, 3.800 son afiliados. En este órgano también hay un alto porcentaje que no son afiliados, la mayoría son titulares, otros suplentes, y un dato también relevante es que el 50% tienen titulación y otro 50% carecen de la misma. Siguiendo con la radiografía, 2.300 son mayores de 51 años, con lo cual el porcentaje de jóvenes es considerable y esto supone un potencial para nuestra organización e incidir en el ámbito sociopolítico en las empresas, en los consejos, en el Parlamento, donde insisto hacemos un trabajo a veces poco reconocido por la organización, en favor del trabajo sindical en la acción colectiva y la acción sindical, dejando al margen la acción institucional.

Uno de nuestros retos de futuro es dotar de importancia al trabajo institucional, mejorar y actualizar y organizar el mapa anteriormente analizado, porque no es estatal confederal sino que va por sectores, territorios, subsectores; darle valor a ese mapa y que tenga conexión perfecta entre la acción sindical y la parte de representación institucional y también entre los representantes y representados es fundamental. Es uno de los grandes retos de nuestra organización intentar cohesionar, darle valor y, sobre todo, hacerlo funcionar más y mejor.

Hay ejemplos donde se funciona perfectamente, pero no siempre es así; a veces el mismo órgano de dirección no conoce lo que hace el representante, etc., con lo cual es un trabajo importante que tenemos que desarrollar y uno de los retos importantes de cara al futuro de nuestro sindicato.

En este futuro de no bipartidismo, sino de apertura a organizaciones políticas, hay que mejorar nuestra presencia en los parlamentos, con intervención institucional en cuanto a leyes, etc. Nuestro reto es mejorar, crear oficinas dentro del Parlamento, y así conocer de cerca todos los planteamientos, no lobby -el último documento de Ciudadanos y el PP hablaba de regular los lobbies, compartimos este planteamiento, hay que regular los lobbies. Nosotros somos una organización que puede incidir o no y nuestra función está recogida en la Constitución.

Apostamos por ello, debemos reforzar, exigir, nuestra participación en los consejos, porque son conquistas nuestras y es importante asegurar la dependencia del representante con el representado y con la organización. Por supuesto, hay que mejorar todo el sistema de códigos de conducta, hay distintos niveles de participación, no es lo mismo estar en un consejo de administración, o un consejo de asesoramiento, porque exige una preparación, una competencia, una vigilancia, etc. En el Consejo Confederal de marzo del año pasado se aprobó un código ético para aplicar a todos los representantes, especialmente a los representantes de órganos en los que evidentemente son más que representantes institucionales, somos parte del gobierno del órgano.

Surge así un debate sobre si debemos ser comisiones de vigilancia o no, pero sí es importante este código ético y sobre todo que los recursos, dietas, etc. que tienen esos representantes sean fondos del sindicato, ser en estos asuntos bastante serios y, por supuesto, asegurar la coordinación de la organización; no se puede ir por libre porque cuando se presenta un problema institucional de representantes nos afecta a todos, de ahí la coordinación entre territorios.

En este próximo 11º Congreso tenemos que definir claramente los ámbitos, qué órgano depende de una organización, qué órgano no depende de una organización sino del territorio y, sobre todo, quiénes tienen competencia para nombrar y llevar a cabo la vigilancia del trabajo institucional.

Una última propuesta es la necesidad de conquistar, a nivel estatal, que en algunos territorios se ha conseguido, una normativa que asegure la representación institucional mediante leyes de participación institucional. En algunos territorios, sobre todo en los gobiernos del cambio, se están consiguiendo acuerdos importantes, en otros se evita. Se requiere ese avance en cuanto a la normativa de exigencia y regulación de nuestra presencia en el ámbito institucional, tanto público y como privado. A nivel estatal planteamos esta regulación en 2004, llegamos a acuerdos con UGT, hasta con las mismas patronales. No se consiguió, lo volvimos a retomar en 2010 y tampoco tuvo éxito. En este periodo del Partido Popular en el gobierno lo hemos retomado varias veces, dada la voluntad política que tenía el Gobierno, pero no lo hemos conseguido. Uno de los ejes fundamentales que planteamos a los grupos políticos es la regulación y garantía de la intervención institucional del sindicato y de los agentes sociales en general.

Paso a darle la palabra a cada uno de los compañeros y compañeras que van a intervenir en esta mesa. En primer lugar, por supuesto, comento su currículum y después formularé algunas preguntas. Sé que cada uno vais a hablar de vuestro libro, tenéis libertad para decir lo que queráis, no voy a cambiar de mesa, os voy a cambiar el guión. Desde la organización hemos pensado que podíais también situaros o posicionaros a varias preguntas que la organización quiere trasladaros.

La primera pregunta es que la valoréis y que por supuesto destaquemos los logros y los retos de futuro que tiene el papel del sindicato y la parte institucional en el ámbito del trabajo.

En segundo término la cuestión de las leyes, si hacen falta, si hay acuerdos institucionales, en Europa qué referencia tenemos, si los países nórdicos o en torno a Alemania, es decir hacia donde avanzar, qué modelos tenemos, el debate sobre el papel sociopolítico, el papel del sindicato en las dos versiones, cuál es vuestra posición.

Francisco Sales de Lena es licenciado en Derecho, inspector de Trabajo y Seguridad Social desde 1975; ha desempeñado múltiples tareas en el Ministerio de Trabajo, la Inspección de Trabajo de León, asesoría técnica de la Dirección General de Trabajo; ha sido Subdirector General para la Negociación Colectiva y Condiciones Laborales desde 1984 a 1989, Director General de Trabajo de 1990 a 1991, Secretario General Técnico en el Ministerio de Trabajo de 1991 a 1996, Subdirector de Relaciones Laborales de 1996 a 2001.

Subdirector de la Fundación SIMA (Servicio Interfederal de Mediación y Arbitraje) de 2001 a 2004, Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, y desde septiembre de 2006 tiene el honor de estar con Marcos Peña como Director de Gabinete del Presidente del CES. Su amplia experiencia profesional, experto en Derecho Laboral y Relaciones Laborales, asuntos sociales internacionales, análisis económicos, gestión administrativa y comunicación, con publicaciones científicas importantes sobre la normativa de las relaciones laborales, tanto en España como en Europa, sus colaboraciones en importantes blogs sobre el tema del mundo del trabajo, de la participación institucional, hacen de Francisco Sales de Lena un gran experto. Es un lujo para nosotros, tiene usted la palabra.

FRANCISCO SALES DE LENA

Jefe de Gabinete del Consejo Económico y Social

Muchas gracias, José Campos, personalizas mi agradecimiento a Comisiones Obreras por invitar a un representante del área técnica del Consejo Económico y Social.

Gracias por la lectura tan cariñosa de mi currículum. Mi intervención va a estar centrada mayoritariamente en la experiencia de estos diez años en el CES y toda mi vida profesional dedicada a los temas laborales y al diálogo social.

Al abordar el tema de la participación institucional (de lo único que voy a hablar, pues no voy a entrar en diálogo social y otros aspectos de la acción del sindicato como sujeto sociopolítico), voy a centrarme en la participación institucional y decía que para un sindicalista las instituciones suenan a burocracia, algo que quienes tienen experiencia suelen decir que nunca cumple las expectativas que tienen, que muchas veces se convierte en mero trámite de unos papeles, un informe que no se sabe bien donde llega.

No niego esa realidad y si hablamos a secas de la participación institucional, sí puede resultar burocrático e incluso se presta a estas visiones caricaturescas de las que se ha hablado esta mañana, del sindicato como algo que ha quedado atrasado, que está en las instituciones pero no en el tajo, en la fábrica; son visiones caricaturescas y, por supuesto, injustas.

Si en vez hablar de participación institucional lo hacemos de la democracia participativa, de la nueva gobernanza, o de la nueva gobernanza de la Unión Europea, o del sindicato como sujeto sociopolítico, el tema es más animado, se hace más atractivo, y creo que al hablar de participación institucional también lo hacemos de todas estas cosas.

La participación institucional tiene dos dimensiones, la dimensión de lo que podíamos llamar el marco jurídico, la regulación de la participación institucional, y la dimensión de la realidad de cómo se está llevando a cabo la relación institucional. Haré algunos apuntes sobre estas dos cuestiones.

La primera está implícita en una de las últimas preguntas de Pepe Campos, es necesaria una Ley de Participación Institucional por dos

razones, bien porque no existe tal ley, y es cierto que como tal no existe una Ley de Participación Institucional, bien porque si existe esta regulación, es insatisfactoria. Veremos qué elementos tenemos para ubicar el marco jurídico para la regulación actual de la participación institucional y, efectivamente, no hay una ley de participación institucional, ni tan siquiera una definición de participación institucional, al menos que yo conozca, y me refiero al ámbito de la legislación estatal, no de las comunidades autónomas.

Se puede pensar que tampoco hace falta, todos sabemos lo que es participación y todos sabemos lo que son las instituciones, por tanto el sindicato participa, es un elemento activo, está presente, es consultado en el funcionamiento de las instituciones, y con ello pensar que nos vale esa definición, aunque no sea una definición legal.

Respecto a la participación, en la Constitución Española, artículos 7 y 9.2, se habla de la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Es éste un artículo genérico que habla de todos los ciudadanos.

Esto es el principio de la participación; al final, el artículo 129.1 recoge la participación de los interesados, y aquí se introduce un concepto que es el de interesados, y no lo es cualquier ciudadano, sino aquel que tenga un derecho, un interés legítimo que se vea afectado por decisiones. Un hecho muy concreto es la participación de los interesados en la Seguridad Social, aquí es muy concreta; habla de la Seguridad Social, probablemente porque la propia Constitución habla también del sistema de la Seguridad Social y de la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general. El tema se centra algo más, se habla de interesados y se habla de Seguridad Social, calidad de vida, bienestar. Son conceptos amplios, genéricos pero sabemos un poco más de lo que estamos hablando, no estamos hablando de la participación de los ciudadanos en la defensa nacional sino de su calidad de vida, bienestar general; citar a la Seguridad Social es importante.

En el artículo 7 de la Constitución ya se habla de los sindicatos y en esto no sólo por la relación lógica de lealtad institucional que me une a mi Presidente sino porque creo que es cierto, es clave, porque es el que recoge que los sindicatos y las organizaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses

económicos y sociales que les son propios. Es decir, ya tenemos un elemento de enlace, esa noción de interesados empieza a concretarse en unos concretos interesados y esa noción de calidad de vida, bienestar general se concreta en económicos y sociales. Así pues, este artículo 7 puede ser la pieza, una referencia que justifique la participación institucional de los sindicatos.

Por debajo del ámbito constitucional, en el ámbito de la legislación ordinaria, pero no es ordinaria, son leyes orgánicas, está la libertad sindical que, por su posición de fuerte protección en la Constitución Española se regula por una ley cualificada, una Ley orgánica. La LOLS, en su artículo 6.3.a), habla de establecer el código de derechos, facultades, de los sindicatos más representativos, y aquí ya el legislador no habla genéricamente de los sindicatos, sino de los sindicatos más representativos, e introduce la noción de representatividad de base democrática, como se ha dicho esta mañana también, que es el sistema llamado de la audiencia sindical, de obtener el estatus de sindicato más representativo por tener una representación, una representatividad cualificada.

Se menciona la capacidad representativa de los sindicatos más representativos para la negociación colectiva, la interlocución en la empresa, y habla concretamente de ostentar representación institucional, y aquí ya el término ya se va acercando cada vez más a lo que estábamos hablando, ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal, es decir, no se centra en la noción puramente administrativa, sino entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

De todo lo expuesto se extraen dos ideas: el legislador estatal, el Parlamento, ha considerado que no solamente podía regular la participación institucional de una forma más o menos concreta con una parte del contenido esencial de la libertad sindical, sino que ha considerado que tenía competencia para establecerla no sólo en el ámbito de la Administración del Estado sino también en el de las comunidades autónomas. Por tanto, la LOLS, como ley orgánica que es, en este sentido tiene una dimensión de legislación básica, porque también es aplicable en el ámbito de las comunidades autónomas.

Mi última referencia, que no enfría las expectativas pero sí las matiza, se refiere a la participación en las entidades, digamos que la

tengan prevista; es decir, la LOLS no regula cuándo tiene que estar prevista, lo que sí recoge es que cuando esté prevista en el ámbito legislativo ordinario o incluso reglamentario, en todo caso tendrán que estar los sindicatos más representativos.

A partir de ahí tenemos normas estatales que regulan la participación institucional en el ámbito estatal. José Campos ha mencionado ese amplio mapa de órganos en el que se da y naturalmente desde la perspectiva de la que estoy hablando debo citar una ley específica, la Ley del Consejo Económico y Social.

También tenemos normas autonómicas, que no solamente establecen que en tal organismo de una comunidad autónoma concreta deba haber participación institucional, sino que hay varias comunidades autónomas que regulan la participación institucional como tal derecho. Simplificadamente, lo que no tenemos regulado en el ámbito estatal como una regulación integral de la participación institucional, sí lo está en varias comunidades autónomas. En la página web de Comisiones Obreras se dice que hay normas reguladoras de la participación institucional en Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y Madrid, normas que regulan la participación institucional como tal.

En estas normas encontramos una diversidad de órganos en los que se da la participación institucional, una diversidad de ámbitos que tienen siempre un núcleo duro estable que es el ámbito laboral, del empleo, de la protección social pero que se expande más allá de estos ámbitos estrictamente laborales, de empleo, de Seguridad Social, de protección social y llega a ámbitos como la igualdad, significadamente la igualdad de género, pero también la igualdad en el sentido no discriminatorio respecto de, por ejemplo, colectivos como los migrantes, participación institucional en el ámbito medio ambiental, participación institucional en ámbitos sectoriales concretos, el mundo de la agricultura, el mundo de la pesca, participación institucional también en algo que podíamos llamar moderadamente la gestión de organismos públicos, el tema de puertos, etc. Por tanto, hay un amplio terreno de desarrollo de la participación institucional del sindicato, pero no sólo del sindicato, porque en las normas que regulan la participación institucional en estos otros ámbitos, sobre todo en los ámbitos no estrictamente laborales y de participación social, aparecen primero sindicatos que no tienen la condición de

más representativos, en ese sentido de sindicato más representativo de ámbito estatal, pero que también pueden ser sindicatos representativos en ámbitos sectoriales concretos.

También en esas normas aparecen sujetos no sindicales que representan intereses sociales en el ámbito de la igualdad, en el ámbito de la no discriminación, en el ámbito de la protección medio ambiental, en el ámbito de la emigración, en el ámbito de las personas con discapacidad, es decir, aparecen sujetos representativos distintos del sindicato, no sólo del sindicato más representativo, distintos del sindicato que también están presentes en este tipo de órganos o de actividades de participación institucional.

Conviene insistir en un tema que forzosamente abordan, tienen que abordar estas normas, el de la representatividad, porque así como la representatividad del sindicato está regulada con una norma de ámbito estatal de eficacia general en la LOLS, los criterios, con el criterio de audiencia, de obtención de delegados sindicales en las elecciones en las empresas, para este otro tipo de organizaciones representativas de intereses sociales no existe un mecanismo de medición de la representatividad similar al que existe en los sindicatos, que es la votación democrática en los centros de trabajo y entonces se acude a otros criterios de medición de la representatividad como el número de afiliados, como el volumen de la actividad que se desarrolla, el tipo de actividades que desarrollan estas organizaciones, su participación en programas públicos, incluso su propia estructura, su volumen y su composición de su estructura. Es decir, este es un tema que conviene subrayarlo porque la participación institucional del sindicato tal como lo diseña la LOMS, está estrechamente unida a la representatividad del sindicato.

Tenemos una primera pista que enlaza con esta idea de democracia participativa, en la medida en que para ser participativa tiene que ser democrática, y el sujeto al que se le da esa condición ha de tener una base democrática.

En cuanto al CES, sus especialidades por una parte están en que no es un ámbito, es un órgano consultivo, pero no es un órgano consultivo en temas específicos, concretos, empleo, prevención de riesgos, Seguridad Social, medio ambiente, sino con competencias amplias, temas socioeconómicos en sentido amplio que incluyen también temas medioambientales, temas de protección de la salud

y algo bastante más amplio, el CES actúa sobre ámbitos en los que a su vez pueden existir otros órganos de participación institucional. En el CES se puede hablar de tema laboral, pero del tema laboral o del tema de prevención de riesgos también se habla en los consejos de los órganos de seguridad y salud del Estado, de las comunidades autónomas. En el CES se abordan temas ambientales pero también se tratan estos temas medioambientales en los órganos correspondientes de los ministerios que se ocupan de estas cuestiones. Es una cuestión que conviene ser subrayada.

La tercera característica del CES derivada del enfoque transversal, es decir intentar buscar conexiones entre estos distintos ámbitos de la realidad socioeconómica. Vinculada a ésta, en el CES, y también en el CES europeo, está representado ámbito de economía social, ámbito marítimo, pesquero, agricultura, ámbito de consumidores; por tanto, no es exclusivo de los interlocutores sociales.

Otro rasgo que lo define es la posibilidad de actuación por propia iniciativa, de hecho, en el último año prácticamente toda la actividad del CES ha sido la elaboración de informes por iniciativa propia.

Existe un marco jurídico. No existe una ley de participación, pero sí un marco jurídico de regulación, que es un marco por agregación de una gran variedad de normas; por tanto, el marco existe pero es incompleto en cuanto que no se contemplan todos los aspectos de la participación institucional, y es un marco no sistemático. Naturalmente, podemos encontrar coincidencias y coherencia incluso en este conjunto de regulaciones, pero no es el resultado de una planificación sino del desarrollo de esta calidad del diálogo social.

Por otra parte, si hablamos de participación institucional, difícilmente podemos hablar solo de la participación institucional de los sindicatos porque hay otros sujetos titulares de intereses que legítimamente podrían reivindicar esta presencia. Pero, ¿quiere decir esto que todos los sujetos que podrían reivindicar su derecho a la participación institucional lo pueden hacer en la misma posición o desde la misma posición que los sindicatos? No, porque la base constitucional de los sindicatos y el conjunto de su papel definido en el conjunto del ordenamiento le dan una especialidad que permitiría algún tipo de tratamiento diferencial, no discriminatorio, pero sí diferencial.

En cuanto a la coexistencia de normas del Estado y normas de las comunidades autónomas, añado que no sólo porque ya existan estas normas, sino porque las comunidades autónomas en todo caso tienen capacidad de autorregulación de sus estructuras organizativas, pueden regular participación institucional en ellas, y en segundo lugar porque en el ámbito laboral hay un monopolio del Estado en la regulación del tema laboral o de Seguridad Social. En competencias como agricultura, medio ambiente, incluso sanidad hay una capacidad reguladora sustantiva de las comunidades autónomas, por tanto la posible regulación estatal tendría que ser de alguna manera una norma básica, una norma de una cierta armonización (sé que la palabra es un poco tabú en estos tiempos y desde hace ya mucho tiempo).

Quisiera desmitificar un poco la idea de que la única manera de obtener coherencia en la regulación es una única norma. No, puede haber sistemas de una regulación cooperativa, coordinada, los sistemas que en Europa llaman de las pasarelas, entre distintos organismos, organismos de participación institucional generales y organismos sectoriales; puede haber fórmulas pero en el ámbito español son poco frecuentes hasta ahora. Sí pueden ser un instrumento fórmulas para poder tener una regulación armonizada, o al menos coherente, y que no tienen porqué ser una única regulación estatal, aunque la regulación estatal sirva para que esos mecanismos funcionen armonizadamente.

Para terminar, hablar de participación institucional es hacerlo de democracia participativa, de diálogo social, de gobernanza, de gobernanza europea; es hacerlo incluso de algo que de lo que se habla cada vez más, el papel de las instituciones como elementos no sólo de cohesión social sino de eficiencia económica.

Permítanme un juego de palabras, hablar de todo eso es hablar del sindicato. Hablamos de la participación institucional del sindicato en gran medida porque el sindicato es una institución, un elemento de nuestro sistema constitucional que sirve para ordenar la vida social y para que la vida social se oriente hacia unos determinados valores, que son los intereses económicos y sociales de los trabajadores, recogidos en la Constitución Española.

El profesor Antonio Baylos, reconocido en estos ámbitos, afirma que el sindicato es la representación de la figura social del traba-

jador; una buena manera de definirlo porque contiene todos estos elementos de representación, de representatividad y también de presencia. Representación es tener presencia y al hablar de esa figura social del trabajador, se puede hablar de clase trabajadora, sujeto social, sujeto político. En todo caso, si hablar de participación institucional es hablar de este rol del sindicato como institución pues al final estaremos hablando de situar el trabajo en el centro del debate. Éste es un esquema-resumen de mi intervención sobre la participación institucional de los sindicatos. Muchas gracias.

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SINDICATOS

Marco jurídico

- No hay un concepto legal de Participación Institucional en las Normas estatales, aunque sí elementos para configurarlo en el conjunto del Ordenamiento Jurídico.
- **Constitución Española** art. 9.2: participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Art. 129.1 participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general. Art. 7: Los sindicatos y las organizaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.
- **Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)**. Art. 6.3 a): capacidad representativa de los sindicatos más representativos para ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidades Autónomas que la tengan prevista (la propia Ley define la mayor representatividad). Art. 7.1, SMR de CCAA/Disp. Ad. Primera 2, mandato de regulación reglamentaria.
- **Normas estatales** reguladoras de la Participación Institucional en ámbitos y organismos concretos/Ley del CES.
- **Normas autonómicas** reguladoras de la Participación Institucional con carácter general/Normas autonómicas reguladoras de la Participación Institucional en ámbitos y organismos concretos/Normas Autonómicas sobre CES y Órganos de Diálogo Social.

Desarrollo práctico

- Diversidad de **ámbitos**: laboral, empleo, protección social, igualdad y no discriminación, consumo, acción social, migraciones, cooperación al desarrollo, medio ambiente, ámbitos sectoriales (agricultura...) o materiales específicos (trabajo autónomo...).
- **Competencias** agrupables en torno a las ideas de función consultiva y participación en la gestión (participación institucionalizada y participación institucional, en terminología de Mora).
- **Los SMR** (junto con las organizaciones empresariales) están presentes en todos los órganos, pero no de forma exclusiva, sobre todo fuera del ámbito laboral y de protección social, en los que participan otros sindicatos y organizaciones de otra naturaleza/Fórmulas de medición de la representatividad de estas organizaciones distintas de las sindicales y empresariales: afiliación, estructura, actividad,...
- **Las Normas Autonómicas reguladoras de la Participación institucional** tratan habitualmente: definición, ámbitos de efectividad, criterios de representación, contenidos concretos del derecho, financiación de las organizaciones.
- Especialidades del **CES**: ámbitos amplios, que incluyen la práctica totalidad de materias en las que actúan otros órganos de PI; el Grupo Tercero; enfoque transversal; práctica de consenso; posibilidad de iniciativa propia; una aproximación a la noción de intereses económicos y sociales, a través del listado de materias que pueden ser objeto de Informes.

Algunas reflexiones desde de la perspectiva jurídica

- **Un marco jurídico con elementos de regulación** que han permitido un desarrollo práctico considerable/El carácter incompleto y no sistemático de la regulación ha propiciado polémicas interpretativas, centradas en la definición de PI y su extensión a sindicatos sin la condición de SMR.
- **La titularidad del derecho** a la participación se atribuye de forma genérica a los ciudadanos y a los interesados. El derecho a la PI se atribuye por la LOLS a los SMR, aunque sin hacerlo de forma exclusiva, y las normas estatales y autonómicas lo atribuyen también a otros sujetos, sindicales o no/Posibilidad de diversos grados de atribución del derecho.

- Un marco jurídico compartido por **Normas estatales y de CCAA**, justificadas competencialmente por la capacidad de autoorganización, y también por tratarse en bastantes casos de materias no laborales, con capacidad reguladora autonómica/Una situación que condiciona una posible regulación estatal.
- Ante una diversidad de regulaciones y situaciones de la PI, no hay por qué identificar la necesaria **coherencia en la regulación** con regulación única y uniforme (fórmulas de coordinación y colaboración, “pasarelas”, ...)

Algunas reflexiones desde la perspectiva del entorno socioeconómico y político

- **Democracia participativa**/Relación con la representatividad.
- **Diálogo social y diálogo civil**/El sindicato y otras organizaciones representativas de intereses sociales.
- El **doble perfil del sindicato**: representación de intereses sociales y agente económico.
- Participación en las instituciones del sindicato y **el sindicato como institución**: la representación de la figura social del trabajador (Baylos)/Un contexto de crisis institucionales y de revaloración del papel de las instituciones como factores de eficiencia económica (predictibilidad) y cohesión social (igualdad).

JOSÉ CAMPOS

Secretario de Participación Institucional de la CS de CCOO

Muchísimas gracias. Hemos asistido a una intervención brillante, sobre todo vosotros y vosotras que sois delegados, ya no afiliados y delegados, sino expertos. Esta información tiene gran validez para todos, fundamentalmente para conocer el marco jurídico que respalda nuestra intervención institucional, la importancia de la participación, y que es un derecho a ejercer y sobre todo a reivindicar, porque este marco legislativo hay que llenarlo de contenido.

Dicho esto, va a intervenir Nuria López Martín, abogada, licenciada en Derecho por la Universidad de Sevilla en 2002, Técnica Superior de Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Seguridad, Ergonomía y Psicología Aplicada, y especialista en género y política de igualdad con varios másters; trabajó bastante tiempo en la Fundación Laboral de la Construcción, viene de la antigua FECOMA, en 2004 entra a formar parte de la Ejecutiva de las Comisiones Obreras en Andalucía e inicia su trabajo asumiendo la responsabilidad de Juventud. Posteriormente es reelegida en la Secretaría de Empleo y en la actualidad es la responsable de Política Institucional y Empleo de las Comisiones Obreras de Andalucía.

Forma parte del Consejo y del Comité Confederal de Comisiones; representa a Comisiones de Andalucía en la mayoría de los órganos: el Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo, en la Comisión Consultiva Tripartita de Inspección de Empleo y también, por supuesto, en el Consejo Económico y Social desde 2005; experta en el trabajo del Consejo Económico y Social, forma parte también de la Comisión Negociadora de los acuerdos de concertación, que como sabéis todos son bastante históricos en Andalucía.

Tienes la palabra, Nuria.

NURIA LÓPEZ MARÍN

Secretaria de Política Institucional y Empleo de CCOO Andalucía

Buenas tardes ya a todos y a todas. En primer lugar quiero agradecer esta invitación a la Unión Regional de Madrid, especialmente a la Secretaría de Formación, por permitirme compartir con un activo tan importante de Comisiones Obreras como son los delegados y delegadas de la Unión Regional de Madrid; los debates que aquí se den, sin duda, serán interesantes también porque veo a los estáis en la otra parte de la mesa.

Hablar aquí sobre esta materia es complicado, especialmente si con anterioridad lo han hecho personas con tan amplio conocimiento sobre la participación institucional como son el Presidente del Consejo Económico y Social, también José Sales, el Secretario General de la Unión Regional de Madrid, nuestro Secretario Confederal y, por supuesto, nuestro querido José Campos.

Voy a repetir algunas cuestiones. Evidentemente los sindicalistas tenemos un problema y es que siempre contextualizamos para que las cosas no decaigan porque muchas veces es importante el contexto para entender el porqué.

Es importante conocer y afrontar, ya se ha dicho algo durante la mañana sobre los grandes cambios que está sufriendo no solamente la sociedad española sino el conjunto de Europa y el conjunto del mundo, tanto en lo económico, en lo social, en lo institucional, en las relaciones económicas, como en las relaciones de poder; necesitamos conocerlos para hablar de la participación institucional.

La globalización, esa financiación de la actividad económica, la crisis económica, con la llamada digitalización y sociedad del conocimiento, en lugar de utilizarse para transformar en positivo y extender los derechos sociales, extender el empleo de calidad, está siendo utilizada por el capital para imponernos un modelo de sociedad desequilibrado en el que el rico es más rico y los pobres más pobres, y las estructuras que garantizaban esas posiciones de igualdad se han ido destruyendo con la excusa de la deuda.

A los sindicalistas no nos sorprende, porque si revisamos la historia, en todas las revoluciones industriales -ya vamos por la cuarta, de la tercera ni nos hemos enterado- el capital ha intentado utilizar todo el

armamento para imponer sus bases y destrozando aquellos instrumentos de acción colectiva que habíamos construido los trabajadores y las trabajadoras. En esta revolución industrial en la que nos encontramos, el capital se ha bregado y se ha fajado fuertemente utilizando principalmente dos argumentos: la crisis y la globalización.

Nos han impuesto un modelo, nos hemos enfrentado a una descentralización productiva, el concepto de empresa es cada día más heterogéneo, más difuso. No sabemos, cuándo abrimos la puerta de una empresa, qué vamos a encontrar, todo esto sumado a nuevas fórmulas que utiliza la gestión empresarial: subcontratación, externalizaciones y una cadena de valor en la producción más heterogénea. Ya no se produce en el mismo taller, lo desconocemos, y en ocasiones nos convertimos hasta en productores los mismos que tenemos que comprar.

Estos cambios han precarizado enormemente las condiciones de trabajo, devaluado la vida de las personas, y en muchos casos intentado anular el factor trabajo, que condiciona la vida de las personas; y, lo más importante, ha fragmentado y debilitado hasta tal punto que ha generando una gran heterogeneidad dentro de nuestra clase, la clase trabajadora. Son muy comunes la figura del trabajador con contrato a tiempo parcial, pero de subcontrata, de la externalizada, de la multiservicios; el trabajador que tiene un contrato parcial pero por una hora; el que tiene un trabajo indefinido pero con salario mísero; aquellos nuevos trabajadores con una actividad que les gusta y le han puesto nombre, son fans de su trabajo y no se dan cuenta que trabajan, otros que juegan y están trabajando y tampoco saben que están trabajando, etcétera.

En la actualidad, la clase trabajadora es muy heterogénea y el capital ha utilizado la globalización y esta crisis para atomizar más. Esto, junto a la desestructuración del Estado-Nación, que era un Estado protector con la conquista de derechos generales que permitían a nuestra clase vivir en mejores condiciones, a los que tenían menos oportunidades alcanzar mejores cotas. Esta desestructuración también ha provocado que haya un desapego hacia la democracia y las instituciones que representan a los trabajadores.

Este contexto ha generado una pérdida y un nuevo orden, de desregulación. Por el contrario, en este periodo de cuatro años en este país es cuando más se ha regulado, eso sí, a favor de otros, no de

quienes lo están pasando peor, con más de 2.500 leyes, según alguna revista jurídica. Por tanto, se ha dado una nueva redefinición de las relaciones capital-trabajo y de las relaciones empresa-trabajadores y esta nueva reordenación ha calado y arraigado tanto que la hegemonía liberal está en todas las facetas, la mayoría ha sucumbido a esa carga ideológica neoliberal.

Y en este esquema de hegemonía neoliberal no tiene cabida el sindicalismo de clases, de ahí el ataque y la obstrucción diaria a nuestro trabajo, no solamente por reivindicar mejoras en el centro de trabajo, o porque en la sociedad reivindicemos derechos generales para los trabajadores. Conocen que ante esa heterogeneidad de la clase nosotros somos incapaces de reconciliar intereses y sí, somos capaces de generar una alternativa que es la colectividad y la solidaridad dentro de la clase, y eso es clave para orquestar un proyecto de sociedad diferente al impuesto. Son muchos los ataques, además estamos en un proceso interno de reformulación, de repensar, de refrescar ideas para situar el sindicato como el mayor instrumento útil ante esa heterogeneidad de la clase trabajadora, reconciliando esos intereses. Esa plusvalía cada día es más difícil de concretar y de definir y hemos de disputar la plusvalía al capital, que cada día es más heterogénea y volátil, no solamente los derechos sociales, también derechos medioambientales, etcétera.

El modelo de Comisiones Obreras, sindicalismo de clase, tiene dos grandes instrumentos para defender los derechos de la clase trabajadora: la negociación colectiva, en el día a día en los centros de trabajo, y la participación institucional a través de los órganos de participación y del diálogo social, que es la forma en la que intervenimos y en la que reclamamos a los poderes del Estado, a los gobiernos, que queremos compartir con ellos y que queremos intervenir en las políticas que después se aplican al conjunto de los trabajadores.

Estos dos instrumentos y la acción decidida del sindicato ha llevado a orquestar un sistema y derechos en nuestro país -soy artífice de muchos de esos logros, los descansos, las jornadas, los salarios, la salud laboral, las condiciones del acceso al empleo en igualdad- que hemos conseguido a través de la herramienta principal de la negociación colectiva. Con la participación institucional hemos conseguido crear un sistema público de educación, de sanidad, de dependencia, de corresponsabilidad y conciliación o de igualdad de oportunidades.

Tenemos que recordar con frecuencia estas conquistas, porque no las hemos asumido. Los dos instrumentos, negociación colectiva y participación institucional son totalmente complementarios, lejos de lo que algunos intentan hacernos creer al afirmar que son antagónicos, contrapuestos. Nada más lejos de la realidad, son totalmente complementarios y esenciales, tan complementarios que muchas veces lo conseguido en una empresa, para extenderlo al conjunto de los trabajadores, es necesaria una traslación al marco legal y no solamente afecte al colectivo o a los trabajadores donde hemos ganado el derecho, sino que sea extensible al conjunto de los trabajadores fuera de ese ámbito concreto, de ahí su complementariedad.

Es más, los derechos sociales, la participación institucional, nos permiten arropar a los trabajadores en los centros de trabajo para hacerlos más libres y que puedan reivindicar mejoras. Por ejemplo, la persona que tiene hijos, si tiene acceso a una educación pública, si su hijo enferma y lo lleva a un centro de salud público, si sabe que tiene un servicio público de empleo para, en caso de estar en paro, acudir para recibir unas prestaciones, y además sabe que va a tener una ayuda en caso de dependencia y paga un precio asequible por su vivienda, esa persona es más libre para reivindicar en su centro de trabajo mejores condiciones ante el empresario. Por tanto, son tan complementarios que muchas los obviamos, pero estos derechos conseguidos a través de la participación institucional han arropado la acción sindical en lo concreto en el centro de trabajador. También hemos aprendido que lo que ganamos en las empresas con muchos años de batalla, muchas peleas, llega el gobierno de turno y lo aniquila. Por tanto, tenemos que verlo como complementario y en ningún caso como contrapuesto.

La participación institucional es la que da cuerpo, forma, a la parte sociopolítica del sindicato y esa función social que el sindicato tiene que jugar ante la sociedad y ante los gobiernos, no podemos considerarla como un fin en sí mismo, no es un fin, es un instrumento para la consecución de objetivos.

Esta participación institucional tiene unas reglas más o menos claras, nos gustaría que fueran todavía más claras, pero comparto con Francisco Sales el arraigo y la base social que tiene la participación institucional. El marco jurídico está claro, la Constitución, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y especialmente el arraigo social, arraigo que significa que nosotros tenemos la participación institu-

cional porque somos el sindicato mayoritario en las empresas, nos votan los trabajadores.

Por tanto, de la importancia de la presencia del sindicato en los sectores, en las actividades y en los distintos territorios deriva la participación institucional, teniendo una base social bastante fuerte. También tiene una gran trayectoria, desde los acuerdos del ANE de 1981, se fue extendiendo a las comunidades autónomas en función de las competencias y hay algunos ámbitos locales donde también hay espacios de intervención. En Andalucía no tenemos ley, a pesar de las demandas que le hemos hecho al gobierno andaluz, en la reforma de nuestro estatuto de autonomía que hubo recientemente en el año 2007 incorporó el mandato estatutario el reconocimiento de la participación institucional de los agentes económicos y sociales en todos aquellos asuntos de interés para los trabajadores y las trabajadoras.

Pero la participación institucional está bastante golpeada y hay muchas críticas injustas, que quizá provienen más de un gran desconocimiento, desconocimiento que lleva a no reconocerla y darle la entidad que le corresponde, especialmente desde algunas instancias, no se producen en el corto en la empresa y porque muchas veces se apoyan en cuestiones más estratégicas, generales y que son difíciles de trasladar a los compañeros y también a la ciudadanía. En Andalucía, por ejemplo, negociamos en 2010 la Ley de Participación, la Ley de la Función Social de la Vivienda y claro, es difícil de explicarle a la gente y a los compañeros que se introdujo un concepto llamado el esfuerzo máximo de renta, que significa que las viviendas de VPO, la mayoría de los trabajadores accedemos a ellas, pues este concepto determinó que un tercio del salario era para la vivienda si era adquirida o un cuarto del salario si se trataba de alquiler. Si se hubiese desarrollado bien y el Gobierno andaluz la hubiera implementado en la regulación correspondiente, hubiera evitado hubiera evitado miles de desahucios, porque la renta destinada a vivienda hubiera sido, en función del salario, un tercio o un cuarto. Resulta muy difícil explicarlo en los centros de trabajo y al conjunto de la ciudadanía, porque no tenemos los altavoces adecuados.

Otra de las críticas, además del desconocimiento, proviene de una pseudoignorancia deliberada, y especialmente por parte de la izquierda. En algunos casos la izquierda no entiende el significado de la función social del sindicato y en otros no respeta la autonomía

y la independencia de las organizaciones sindicales, quieren instrumentalizarnos, utilizarnos, y eso genera tensiones. Se trata, pues, de una ignorancia deliberada y querida, y en algunos casos se nos ve como competidores de espacio. Nada más lejos de la realidad, nosotros no queremos gobernar, nosotros queremos que se gobierne en un tipo de sociedad distinta y en favor de la gente que lo pasa peor y en nuestra clase.

En Comisiones Obreras sabemos que la autonomía es clara, necesaria, además nosotros reivindicamos la autonomía porque así representamos realmente a los trabajadores y a las trabajadoras y además somos celosos de cómo orquestamos nuestras decisiones, de cómo hacemos nuestras propuestas y nuestros relatos de los hechos. No queremos estar subordinados a nada. Otra cosa es que en determinados momentos podamos coincidir y compartir propuestas y estrategia, pero la autonomía es clave para representar también a la clase. Las críticas que provienen por parte de la derecha son absolutamente antisindicales y restricción de la libertad sindical.

Lógicamente, estas críticas calan entre los trabajadores y la sociedad, tenemos que mejorar, una de las decisiones que tomó nuestra organización ha sido revitalizar la participación, pero también ganar en transparencia, en eficacia y reforzar los valores que representa Comisiones Obreras. Aprobamos un código ético el 4 de marzo del 2015 en el que se recogía una serie de estándares de actuaciones y medidas para mejorar y cualificar nuestra participación en esos órganos y en el diálogo social.

Por último, algunos mitos y leyendas en torno al diálogo social que utilizan muchos detractores y algunos falsos seguidores, de que la acción sindical institucional burocratiza al sindicato. No hay que confundir burocratización con establecer vías para conseguir los objetivos que tenemos como organización sindical, no hay que demonizar que haya vías y que haya espacio. Tenemos que utilizar esos espacios para conseguir derechos y actuaciones generales para la gente.

Cuando intervenimos, o cuando llegamos a un acuerdo de que somos pactistas, que no hemos escuchado nunca eso, y yo creo que vosotros y vosotras sabéis que el día a día del sindicato es la relación entre el binomio conflicto-negociación y que mediante el acuerdo cuando logramos muchas cosas.

Pues si este binomio lo utilizamos en la negociación colectiva, yo creo que también sabemos utilizarlo en la participación institucional y, por tanto, la acción del sindicato en los espacios institucionales es totalmente coherente con los valores y las propuestas del sindicato.

Nada más lejos de la realidad. Se nos dice que estamos en muchos sitios, que para qué queremos estar en más si ya tenemos espacios, que no participemos en más. En algunas comunidades autónomas, como la andaluza, en la que tenemos gran experiencia en el diálogo social, los espacios de participación reglados son escasos y cuando participamos lo hacemos en órganos consultivos.

Andalucía tiene solo seis órganos ejecutivos y, además, en los órganos en que participamos, como no están reglados, no tienen reglamentación de funcionamiento y siempre quedan a la voluntad del gobierno de turno convocarlo o no hacerlo. En la mayoría de los órganos del conjunto del mapa institucional el caso es similar.

En este país, la arquitectura institucional para tener una democracia participativa no está construida y es bastante deficitaria. Por ejemplo, allí donde se dice que la democracia tiene que ser directa, que es en el ámbito local, participamos en escasísimos órganos y tenemos escasísimos espacios.

Otra de las críticas que recibimos es que usurpamos espacios de otras organizaciones sociales. Considero que es una crítica intencionada, para que entre los que compartimos un troncal de una sociedad distinta nos enfrentemos y hablemos de competencias de espacio, nos entretengamos en eso. Hay espacio para todos y además en Madrid lo hacéis con bastante agilidad lo de compartir espacio, la cumbre social; por el contrario, en Andalucía lo llamamos compromiso.

Esta organización es generosa y lo tenemos claramente definido, lo llevamos en el ADN. Queremos una sociedad distinta en la que haya organizaciones sociales fuertes que canalicen los intereses de los ciudadanos; por tanto, el problema no es de espacio sino de voluntad política, de orquestar ese mapa participativo para canalizar los intereses de trabajadores como ciudadanos.

El Gobierno andaluz intentó generar esta competencia. Desarrollamos espacios con otras organizaciones y no tenemos ningún tipo de problema; en materia de vivienda participan los consumidores y usuarios, las redes de lucha contra la pobreza; en otros, por ejemplo en medioambiente o agua, participamos conjuntamente con los grupos ecologistas. No es tanto quién se sienta en la silla sino cómo se crea la arquitectura institucional para canalizar los intereses de todos los ciudadanos, y esto le corresponde a los gobiernos.

El argumento de que estamos en todos los sitios es utilizado por los sindicatos minoritarios y corporativos, y evidentemente no es porque no quieren que existan los espacios sino porque quieren estar. Pero, si la participación institucional deriva del arraigo en las empresas, tenemos que defender que no todo el mundo se gana esa legitimidad social.

Otra de las críticas que recibimos es la financiación. Estamos hartos de escuchar que somos un sindicato subvencionado. Las compensaciones de gasto por la participación institucional son pocas, bastante modestas, y para nada equilibradas para la función social y el trabajo que hacemos en beneficio del conjunto de la sociedad.

Tenemos que ser valientes y atrevidos y seguir defendiendo la indemnización por participación, más allá de los bulos y las falsedades intencionadas, y lograr una ley de participación institucional que garantice la participación, analice la calidad de esta participación, la transparencia, la armonía, que decía Paco, y nos permita rendir cuentas de aquellos recursos que por participación se tienen que rendir ante la sociedad, incorporación que también los partidos deberían asimilar.

Otra crítica que recibimos es que damos oxígeno a los gobiernos en los acuerdos. Tenemos que tener claro que concertar, dialogar, participar institucionalmente no significa que avalemos la ejecución o los resultados, ni tampoco que respaldemos gobiernos o políticas.

En Comisiones Obreras, cuando negociamos, acordamos o firmamos lo que queremos es garantías de cumplimiento, y si no, lo denunciemos y lo peleamos. Por eso recibimos la peor de todas las críticas, o la que duele más. Es que en numerosas ocasiones nuestro carácter inconformista, excesivamente autocrítico (siempre queremos más, nos hemos dejado algo en el tintero) hace que no

traslademos bien lo que sí conseguimos y nos centramos más en lo no logrado, y esto perjudica finalmente los logros que generamos para la gente, e impide darle el valor que tiene nuestro trabajo; estas son debilidades y tenemos que afrontarlas en este periodo.

Respecto al futuro, Comisiones no puede renunciar a intervenir en el diseño de las políticas públicas y en aquello que le afecta a la vida de los trabajadores y de las trabajadoras de nuestro país. Quizá deberíamos procurar llevar a cabo acuerdos más concretos sobre temas más concretos, establecer metodologías claras de seguimiento, calendarios de ejecución y sobre todo tener garantías mínimas de que lo que cumplimos, lo que firmamos, lo que acordamos se va a cumplir, sin olvidar las reivindicaciones y la no renuncia a participar en esos asuntos públicos que afectan a la gente.

Si mejoramos la participación, el código ético, los debates que tenemos encima de la mesa y devolvemos la centralidad al mundo del trabajo, generador de derechos en el centro de trabajo y también en la sociedad, teniendo en cuenta que estamos en una sociedad cada vez más globalizada, mejoraremos nuestra actuación. Este sindicato tiene que pelear por democratizar la economía y la sociedad, tenemos que pelear por una ley institucional que nos permita poner coherencia en el entramado de participación para lograr ese modelo de sociedad que nosotros queremos: más justa, más igualitaria y más participativa.

A través de esa participación, también tenemos que vertebrar la reconciliación de los intereses, de los intereses de la clase, y de esta sociedad cada vez más fragmentada e individualizada, tenemos la oportunidad de hacerlo con nuestra forma de trabajo. Hemos de ponernos en marcha, además nos lleva a ser más fuertes y ser la primera fuerza sindical en este país, y nuestro método no es otro que compartir los debates, que son las construcciones de la propuesta con las aportaciones de los afiliados, de los delegados, las experiencias que vivimos en una u otra empresa, en uno u otro territorio. Cuando creamos ese debate colectivo, las propuestas nuestras son las mejores y las actuaciones nuestras son las mejores, hagámoslas.

En cuanto a participación interna, tenemos que relanzarla y mejorarla para internamente ganar también en calidad democrática. Esta organización tiene lo que ninguna organización y que, además, todo el mundo quiere, hombres y mujeres que dan todos los días la bata-

lla sin dar nada por perdido en beneficio de nuestros compañeros y nuestras compañeras.

Con estos tres elementos, vamos a seguir siendo el mejor instrumento que tienen los trabajadores para defender sus derechos, pero también esa argamasa y ese núcleo de puntos de conexión que va a tener la sociedad para cambiar esas políticas rancias que están generando una sociedad cada vez más desigual y más difícil para nuestra gente. Personalmente, os animo a que iniciemos el debate y sobre todo a pelear por recuperar lo que nos han robado. Muchas gracias a todos y a vuestra disposición.

LA GARANTÍA DE LAS RENTAS EN LA SALIDA DE LA CRISIS: EL DEBATE ENTRE SALARIOS-EMPLEO Y LOS COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

ISABEL RODRÍGUEZ

Secretaria de Política Social y Ciudad de Madrid de CCOO

Buenas tardes a todos y a todas. Comenzamos la jornada de tarde de esta Escuela Sindical de 2016 con el trabajo en el centro del debate y la mesa de esta tarde. Haré una presentación más amplia, pero con nosotros están Inmaculada Cebrián, Ramón Górriz y Eddy Sánchez.

El desplome salarial no comienza en 2007, inicio de la crisis, sino en 2012, con la imposición de una reforma laboral y un ataque brutal a la negociación colectiva y las relaciones de trabajo. Desde 2012 hemos sufrido tales cambios en el modelo salarial y en el modelo laboral que nos resultan desconocidos hasta ahora.

Desde entonces no hemos sido capaces de volver a tener las condiciones laborales y sociales que disfrutábamos antes de 2007. Después de la reforma laboral, muchas empresas han sufrido ERTes en los cuales ha habido recortes, o durante el tiempo que ha durado el ERTE los recortes han sido tanto en materia laboral como salarial; una vez finalizados estos ERTes, ha sido muy difícil recuperar esas condiciones laborales y salariales de los trabajadores. A ello se suma que esos trabajadores que ingresan en esas empresas o en nuevas, lo hacen con unas condiciones laborales y salariales muy devaluadas.

La devaluación salarial es de al menos el 25 por ciento y el modelo de contratación pasa de las en su momento jornadas a tiempo completo a generalizarse en jornadas a tiempo parcial, y el consiguiente aumento de trabajadores pobres en nuestra sociedad.

Esta mesa nos puede clarificar este tipo de situación y cómo debemos abordarla, así como sus componentes; de esto vamos a debatir, y así lo consideraréis, plantear vuestras dudas o lo que consideréis.

En esta mesa nos acompaña Inmaculada Cebrián López, doctora en Ciencias Económicas y actualmente profesora titular del Depar-

tamento de Economía de la Universidad de Alcalá de Henares en materia de Teoría Económica, Macroeconomía y Economía Laboral, investigadora en igualdad de género y economía laboral, en estos momentos en desigualdad, pobreza e igualdad de oportunidades. Es coautora en diferentes publicaciones como *La protección social y el acceso al empleo* (1996) y *El salario mínimo y sus efectos sobre el mercado de trabajo* (2010).

Inmaculada Cebrián ya ha colaborado en otras jornadas con Comisiones Obreras de Madrid como experta en los temas que vamos a tratar.

Ramón Górriz no necesita presentación, pero me voy a permitir el lujo de presentarlo. Ramón Górriz Vitalla, aragonés, es militante de Comisiones Obreras, trabajador del metal en General Motors, diplomado en profesorado de EGB, y en la actualidad Secretario Confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras. Cuenta con una amplia trayectoria sindical, especialmente en la acción sindical, y es gran conocedor de la devaluación salarial que han sufrido las trabajadoras y los trabajadores en España durante la crisis.

A mi derecha se encuentra Eddy Sánchez Iglesias, nacido en Maracay, Venezuela y residente en España desde que contaba 14 años. Es licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca, doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Complutense de Madrid, con una tesis sobre industria y dependencia en la tecnología en España; es afiliado a Comisiones Obreras y excoordinador de Izquierda Unida en Madrid, exdirector de la Fundación de Investigaciones Marxistas y además publica una columna en *Público* con el nombre de *La soledad del corredor de fondo*, además de colaborador habitual en Comisiones Obreras.

A los tres os pido que controlemos los tiempos, son limitados. En primer lugar, le voy a ceder la palabra a Inmaculada. Inmaculada, cuando quieras.

INMACULADA CEBRIÁN

Profesora de Economía en la Universidad de Alcalá de Henares

Muchísimas gracias por vuestra invitación, por permitirme contaros mis historias, que no dejan de ser para algunos historias. Para todos nosotros van más allá de ser mera historia, es una realidad.

Agradezco que hayas introducido la devaluación salarial y sacado a colación mis trabajos como investigadora de las diferencias de género. No voy a hablaros de ese tema sino de otro que preocupa muchísimo y que sé que a todos vosotros también y es qué tipo de empleo se está creando porque, efectivamente, hemos entrado en un proceso de devaluación salarial. Dudo si vamos a ser capaces de recuperarlo algún día, pero la cuestión es que si sumamos a la caída del empleo que tenemos, con unos salarios muy bajos, la entrada de los que que acceden por primera vez al mercado de trabajo, que empiezan de un nivel muy bajo y con unos empleos que son muy precarios, esto hace que los salarios que reciben nuestros trabajadores sean más bajos. Mi pregunta es hacia dónde vamos, hacia dónde queremos ir, para qué estamos luchando y para qué estamos generando los cambios o reformas y qué estamos intentando mover en el mercado de trabajo.

La primera premisa es: cuando queremos crear empleo, ¿en qué tenemos que fijarnos? A mí me sorprende (no sé a vosotros, si tenemos ocasión en el debate lo veremos) ese empeño de querer generar empleo modificando la legislación laboral. Sigo sin entenderlo, por mucho que me lo explican, y no alcanzo a ver cómo modificando la legislación conseguimos crear empleo, porque hay algo que es ineludible y es que para crear empleo hace falta crear producto, tener producto, tener algo que vender. Si no tenemos producción, ¿para qué vamos a contratar trabajadores? No se crean empleos.

Desde el punto de vista de la economía siempre remarcamos mucho que la demanda de trabajo es una demanda derivada. ¿De qué?, de la oferta de producto. Si no se ofrece producción, no hace falta empleo.

De ahí que muy a menudo también se diga que la productividad, en el caso del mercado de trabajo español, se muestra muy baja. ¿Qué es la productividad? El resultado del cociente de producto y empleo. Luego el empleo está relacionado con la producción y la

productividad; en consecuencia, según lo que produzcamos así será el empleo que necesitemos.

La productividad está muy ligada los medios de producción que acompañan a los productos que producimos, luego tiene una relación muy clara. Así pues, a la hora de hablar de creación de empleo, además de pensar en la legislación laboral, debemos pensar en el Ministerio de Industria, el Ministerio de Economía, y cómo conseguir fomentar la producción de verdad, porque va a venir de la mano la generación de empleo.

Mediante un gráfico se va a recordar el nivel de producto que tenemos en España. El tipo de empleo que crea genera unos problemas en nuestro mercado de trabajo que tampoco logramos atajar ni resolver, menos aun con la legislación laboral actual.

En el gráfico, las barras miden cómo varía el nivel de productividad, la línea roja indica cómo ha ido cambiando el nivel de producción y la línea azul la evolución del nivel de empleo.

Del gráfico se deduce que nuestro nivel de productividad, que siempre debería ser muy alto, solamente es alto cuando estamos en crisis. La explicación es que se reduce la producción, el nivel de destrucción de empleo es altísimo y en esta situación lo que se queda son los sectores que tienen cierta capacidad de producción. Al comienzo de la devaluación salarial, mucha gente pensaba “pero si los salarios no están cayendo, hay que devaluar más los salarios porque en realidad el salario medio no está cayendo”. Mirad lo que está pasando; sucede, pues permanecen los que tienen salarios mejores, en las mejores industrias, en los mejores servicios, los que soportan la crisis. Hay que tener mucho cuidado siempre con el efecto composición, ya que en las épocas de crisis se quedan los más fuertes, la productividad aumenta y es cuanto empezamos a recuperarnos. En el gráfico, representado en las barras naranjas, los cambios interanuales por trimestres muestran que en el año 2014 es cuando se inició la recuperación de la economía española.

Con este crecimiento de la economía, la productividad y la creación de empleo se generan puestos de trabajo en sectores de baja productividad y, por lo tanto, bajo salario. Estamos volviendo a la época previa a la crisis.

En cuanto a la evolución del nivel de empleo, hay un índice que empieza tomando valor 100 justo en el trimestre antes de que se iniciara la crisis para el empleo; el primer trimestre en el que la tasa de empleo empieza a caer es el último de 2007; a partir de ahí vemos que ese índice va perdiendo valor, llegando incluso a perder 20 puntos. Éste es el valor medio, hombres y mujeres juntos.

La OIT predijo que España podía recuperar el nivel de empleo previo a la crisis en 63 trimestres. En 2012 se aprueba la reforma laboral, tardamos un ratito en conseguir “esos efectos tan estupendos que iba a tener desde el momento en el que se publicó en el BOE el Real Decreto”, y cuando empieza a recuperarse, ya hemos visto que se recupera con empleo de baja productividad.

En cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres, se observan dos líneas; la roja son las mujeres y verde suelen ser los hombres.

El índice de empleo de los hombres cayó mucho más porque se destruyó muchísimo más empleo en sectores en los que básicamente la mano de obra era masculina; por el contrario, en sectores feminizados las mujeres están padeciendo menos el envite de la crisis, por eso pueden tardar menos en recuperarse.

En algunos foros se dice que las mujeres no sufrimos tanto la crisis en términos de empleo y que conseguimos aproximarnos a los hombres, cómo podemos afirmarlo si la situación es muy diferente.

En cuanto a la tasa de empleo, es decir las personas que están ocupadas realizando una actividad económica, recibiendo algún tipo de compensación por ella, de toda la población de 16 años o más que puede realizar esa actividad, los hombres llegaron a alcanzar un máximo del 65 por ciento. Actualmente esta tasa se encuentra en el 53,2 por ciento. Por el contrario, las mujeres no hemos llegado al 50% de la población femenina ocupada y ahora estamos en un 42 por ciento.

Eso sí, nuestro índice mejora levemente, estamos en un 43% de población ocupada, muy poca población generando renta en este país. De eso tampoco me parece que hablemos mucho en los foros en los que debatimos.

Al hablar de la temporalidad, el excesivo nivel de temporalidad que teníamos al principio de la crisis, ya venía de antiguo.

Comparando con la evolución de la tasa de desempleo, la temporalidad cae, sube el desempleo; que el desempleo cae, sube la temporalidad, y esa correlación no somos capaces de romperla. Observad, cae el nivel de desempleo, la tasa de paro, y sube la temporalidad. Se están creando puestos de trabajo de jornada a tiempo parcial, que hay quienes los defienden, deberíamos tenerlo entrecomillado, porque por fin las empresas están ofreciendo puestos que no obstante van a facilitar la conciliación.

Pero la mayoría de la gente no desea un empleo a tiempo parcial. Estas son las tasas de parcialidad de mujeres y de hombres, y las líneas representan el porcentaje de personas que tienen un empleo a tiempo parcial porque no encuentran otro, pero realmente desean tener un empleo a tiempo completo.

Si diferenciamos entre hombres y mujeres en este tipo de contratación a tiempo parcial, las mujeres se muestran menos descontentas, estamos hablando de unos porcentajes del 60% y 70%, y me duele ver que solamente las mujeres sean las que están descontentas porque, efectivamente, son muchas las mujeres que quieren conciliar.

En España el empleo a tiempo parcial que se ofrece es con salarios más bajos, jornadas que pueden ser de una hora; tiempo parcial es trabajar 30 horas. La composición es tan variada que hace que entre otras consecuencias haya personas que no tienen renta para sobrevivir, sumándose a esto el recorte en cuanto a prestaciones.

Así, pues, en la etapa de recuperación ya que estamos viviendo está creando semejanzas con la situación anterior a la crisis; siempre se dijo que la crisis, aparte de las consecuencias, tenía un componente sectorial que había que intentar evitar. No se puede consentir que España siga sobreviviendo gracias a unos sectores que sufren muchísimo el momento coyuntural, las crisis y no tienen capacidad de respuesta ni de ajuste y que lo que debemos hacer es fomentar el empleo indefinido, y con la reforma de 2012 nos ponen sobre la mesa unos contratos indefinidos que supuestamente ayudan. Además, en aras de la flexiseguridad, simplemente por el logro de alcanzar la flexibilidad necesaria para las empresas y la seguridad que garantice a los trabajadores seguir evolucionando en su vida, se defienden unos contratos indefinidos que entre otras gracias tienen los contratos de emprendedores, un año de prueba siendo además más baratos en ese año de prueba si no se

acogen a ningún tipo de bonificación ni de reducción fiscal. Son más baratos que los contratos temporales porque no tienen ninguna indemnización.

Se nos vende un contrato indefinido, que supuestamente va a dar seguridad a los trabajadores, con gran flexibilidad para los empresarios, porque se nos dice que el mercado de trabajo español es muy rígido, y ya hemos visto cómo cambiaba el empleo cuando cambiaba el producto, cae el producto y el empleo detrás; si sube el producto también lo hace el empleo. Luego, somos muy flexibles; la elasticidad producción-empleo es muy alta. Para ello hemos de seguir fomentando el empleo indefinido y entonces nos venden un contrato indefinido con esas características, un año absolutamente precario.

Pero en esta situación ya llevamos muchos años, y ahí quería llegar, no solamente tenemos un problema de temporalidad y de parcialidad, sino que hay un problema añadido (aunque para muchos probablemente no lo es, es más una ventaja): los contratos indefinidos no duran todo lo que creemos que deberían durar, porque tenemos la idea equivocada de que el contrato indefinido es el contrato que va a permitir desarrollar nuestras perspectivas de futuro.

Os voy a facilitar la información de cuántos días cotiza, por término medio, una persona que ocupa un puesto de trabajo con un contrato indefinido; si ese contrato indefinido empezó en 2005, el tiempo que cotizó ese año fue 148,7 días; si ese contrato indefinido nació en 2007 fueron 141, y observad cómo a lo largo de los años el tiempo medio de vida del contrato indefinido (nunca ha sido muy alto), va cayendo.

Otras modalidades son los de obra o servicio, eventuales y otros tipos de contrato, éstos son los demás.

Pero en nuestras tres grandes categorías de contratación, por término medio los temporales son de duración muy corta y los indefinidos creo que también duran poco, pero claro, aquí tenemos un contrato que pudo empezar el 1 de enero del 2005 y un contrato que pudo empezar el 31 de diciembre del 2005. Sabemos que la economía española es estacional, con picos de contratación en determinados momentos, no todos los meses del año se comporta igual, ni siquiera los días, por ello es conveniente matizar, y ahí los economistas, gracias a la econometría, ponemos en marcha nuestros conocimientos.

Estos modelos se llaman modelos de duración, y son los que utilizan los médicos para ver la supervivencia de sus pacientes cuando les administran determinado tratamiento; nosotros hablamos de contratos vivos o contratos muertos, ellos de pacientes que viven o los que no consiguen sobrevivir a los tratamientos.

En el gráfico, el eje va de 0 a 1; 1 representa el inicio de contrato y según va disminuyendo este valor cae el porcentaje de contratos que van quedando vivos a lo largo del tiempo, que está en este otro eje.

Estos son solo contratos indefinidos, el contrato inicial ordinario, a tiempo completo, a tiempo parcial, de fomento del empleo a tiempo completo y a tiempo parcial, conversiones modificadas a tiempo completo y a tiempo parcial y conversiones no bonificadas a tiempo completo y a tiempo parcial; éstas últimas son las conversiones de contrato temporal a contrato indefinido; aquí no hay ningún contrato temporal.

En el primer año de vida vemos que los contratos iniciales de fomento, es decir, reciben algún tipo de ayuda, pero son contratos iniciales -no son por conversión-, a tiempo parcial, transcurrido el primer año prácticamente casi el 45% había desaparecido.

En los contratos ordinarios (la línea amarilla del gráfico), que son ordinarios a tiempo parcial, iniciales de fomento de tiempo completo y luego los ordinarios, que son los iniciales, sin ningún tipo de ayuda, a tiempo completo, y arriba de todo las conversiones, que las conversiones también han desaparecido porque casi un 30% de contratos ya no existen; en el primer año algunos el 45% desaparecen, en otros el 30%. La lectura que obtenemos es que en el primer año se pierde un 30% y sobreviven más los contratos que han sido resultado de una conversión que los iniciales.

Lo que sí parece cierto es que las empresas utilizan la contratación temporal a modo de cata; se contrata a un temporal y después, si les gusta el trabajador, lo convierten en un indefinido. Esta modalidad de temporalidad como cata se cree que da lugar a que la estabilidad del indefinido sea mayor.

Con esta modalidad de contratación, dos años después, representado en la línea verde en el gráfico, tres años después en la línea naranja, al final del período casi ya no quedan contratos.

Nuestra contratación indefinida, al transcurrir dos años desde el inicio del contrato, en algunos casos se ha perdido el 60% de los mismos. Tenemos mucha mortalidad también en la contratación indefinida, el indefinido tampoco perdura en el tiempo, en muy poco tiempo desaparece. Aquí ya están incluidos los contratos de emprendedores.

Este tipo de estudios se hace con datos de la Seguridad Social, y no identificamos cuáles son los contratos de emprendedores, sabemos que escasos, aun cuando al parecer se están haciendo más, según los datos que nos facilita el Servicio Público de Empleo, pero las empresas prescinden de sus trabajadores con aparentemente mucha facilidad y la duración de los contratos indefinidos es corta.

Cuando se habla y se debate sobre el contrato único -yo lo he debatido con los que lo defienden- se habla no solo de la temporalidad o el contrato indefinido legal, sino de la realidad, de cómo gestiona el tiempo, la duración de los contratos, de nuestro mercado de trabajo.

Si se implanta el contrato único, o como quiera que se llame, el contrato que establezca quien gobierne, ya se encargará nuestro sistema productivo de usarlo según sus necesidades. Si ahora tenemos una legislación muy rígida y ni siquiera los contratos indefinidos duran mucho tiempo, ¿qué sucederá si se flexibiliza y se agiliza más la contratación indefinida? Lo mismo, absorberemos los contratos temporales, los contratos temporales durarán 30 días de media, los contratos indefinidos durarán 140 días de media, y esto siempre y cuando el sector productivo siga siendo el que es.

Esta situación guarda una clarísima relación con el tamaño de empresa. Ahora bien, ¿cómo se ordena el tamaño de empresa? Si tomamos los contratos registrados en el sector público de empleo, encontramos que la mayor tasa de contratos indefinidos se da en las pequeñas empresas.

Por duración de los contratos indefinidos, es mayor en las empresas grandes, es decir, cuanto mayor es el tamaño de la empresa más dura el contrato, aunque como todos duran poco, enseguida empiezan a perderse contratos y el porcentaje disminuye hasta quedarse en porcentajes reducidos.

El problema de la duración de los contratos y la temporalidad empírica deberíamos verlos en la mesa de debate y pedir a los que

gestionan las leyes y los ministerios que hagan alguna apuesta, más allá de seguir retocando la normativa laboral, que ayude a que nuestras empresas creen puestos de trabajo que duren y ayuden a que los trabajadores puedan conseguir puestos de trabajo en los que se mantengan en el tiempo.

Otra de las consecuencias de estas contrataciones es que las mujeres, frente a los hombres, tienen menos tiempo cotizado a lo largo de su vida laboral.

Este es el panorama laboral: empleos temporales, empleos a tiempo parcial, indefinidos que duran poco, gente que cotiza poco, cambios en la normativa de pensiones, la hucha que de las pensiones se está quedando a cero, las mujeres que llegan muy, muy tocadas, en términos de garantías de prestación, al momento de la jubilación. En un análisis que hicimos, al ver las diferencias salariales entre hombres y mujeres y los efectos que podrían tener sobre el momento de la jubilación, encontramos que, efectivamente, las mujeres tienen más empleo precario, cotizan menos tiempo y las necesidades a la hora de llegar a la jubilación son mucho mayores porque reciben, evidentemente, pensiones mucho más pequeñas y, si apretamos un poquito la tuerca, aumentamos el número de días cotizados, años y bases de regulación requeridas, al final encontramos que la posición es muy dura en términos de género en el momento de la jubilación.

Muchas gracias.

ISABEL RODRÍGUEZ. MODERADORA

Le vamos a dar la palabra a Eddy, posteriormente intervendrá Ramón. Eddy, cuando quieras.

EDDY SÁNCHEZ

Profesor de Ciencias Políticas en la Universidad Complutense de Madrid

He intentado hacer una presentación que facilite la comprensión de lo que quiero trasladar.

En primer lugar, no es retórica, es un honor para mí estar en la Escuela Sindical de Comisiones Obreras Madrid, un espacio que con esta edición avanza y se profundiza en su consolidación; he estado presente en varias ediciones como alumno y hoy es un honor participar desde la otra parte, y que además se me permita exponer elementos que espero ayuden al sindicato, o al debate posterior, a afinar sobre cuál es el tipo de acción sindical en estos tiempos.

Veo gente de la que yo he aprendido lo que es el sindicato, y además estáis aquí una parte importante de los mejores sindicalistas, de las mejores sindicalistas, y en general activistas sociales de Madrid, que es el elemento más importante y de mayor orgullo de la sociedad madrileña, su activismo social y lo que ha demostrado durante la crisis.

Participar con Ramón Górriz, junto con Inmaculada Cebrián, a la que no conocía personalmente pero sí he leído, es un lujo. Tener a un sector de la universidad apoyando al sindicato con sus trabajos, porque si hay una cosa que caracteriza a Inmaculada es su rigor analítico, y en este momento la batalla de las ideas es muy importante, pero esta batalla de las ideas tiene que estar sustentada en un rigor empírico importante, e Inmaculada es una garantía de ello.

El primer trabajo suyo que leí de trabajar o estudiar, por ejemplo, fue para mí muy significativo, junto con otros trabajos, sobre todo en inserción de la mujer en el marco laboral español, y sobre temporalidad, no sólo como un elemento laboral en sí, sino prácticamente como la estructura social de nuestro país.

Inmaculada es economista, yo también lo soy, pero voy a intervenir desde la Ciencia Política, el ámbito en el que ahora desarrollo mi trabajo académico como profesor en la facultad.

Las Ciencias Políticas estudian las relaciones de poder, y en este sentido las relaciones de poder derivadas, obviamente, de un marco material, estructural, como es la relación salarial en concreto en nuestro país.

Estas relaciones de poder son muy amplias, voy a concretarlas e intentar responder, o que respondamos, a la siguiente pregunta: desde la clase trabajadora, ¿cuál es la mejor estrategia distributiva a seguir?

Porqué es importante la estrategia distributiva a seguir. Entendemos que la desigualdad es el principal problema de la sociedad contemporánea, en concreto de nuestro país y en Madrid. También entendemos que en el problema de la desigualdad la variable principal gira en torno a la pugna distributiva, y la pugna distributiva tiene que ver con lo que es el conflicto social capital-trabajo, es decir, cómo se distribuye la riqueza general a todo un país. En este sentido, si la relación salarial en esa pugna distributiva fortalece los salarios, tenemos un país, si fortalece el beneficio empresarial, el país es otro.

Voy argumentar para responder cuál es la estrategia que desde la clase trabajadora tenemos que seguir, la mejor estrategia distributiva en la España contemporánea actual, la del resultado de la crisis, porque en función de cómo respondamos esta pregunta tendremos un modelo de acción sindical u otro. Es mi punto de partida.

Para responder a esta pregunta, hay que asumir un marco teórico de cómo afrontarlo y es el siguiente: podemos afrontar el trabajo como una variable técnica; es muy común en economía aplicada, el trabajo es una variable técnica. Otra es la política monetaria, que España no tiene porque estamos en zona euro. La tercera es la política fiscal, aumentando o disminuyendo los ingresos, en función de qué política fiscal se aplique y, por último, tomando el trabajo como una mera variable salarial.

¿Cómo se ha enfocado normalmente este debate en este país? Tomando el trabajo como una variable técnica económica, es decir, ajuste salarial a través de desregulación del mercado laboral, abaratando salarios e incrementando el número de turistas, por ejemplo.

Nosotros, sin embargo, debemos de tomar el trabajo no como una variable económica, como una variable técnica, sino como una relación social. El elemento estructural de la sociedad contemporánea es el trabajo, de tal manera según sea la estructura laboral de un país, así será la sociedad que tiene.

Cuál es la mejor estrategia distributiva que debemos de defender, por lo menos el momento sindical que representamos, desde la

óptica de entender que el trabajo es una relación social. Respondemos a esta pregunta de cómo la clase trabajadora y el trabajo son el elemento estructural de la sociedad. Por tanto, la relación salarial, junto a otros, son el elemento central de comprensión, pero este es el central, de la sociedad contemporánea.

Otra pregunta es de qué depende la relación salarial. Me ha servido mucho lo expuesto por Inmaculada. Según sea la estructura productiva de un país y el tipo de trabajo, se ve el problema de la desigualdad en España. ¿Qué economía, qué estructura productiva, qué capitalismo español tenemos resultado de estos 10 años de crisis?

La economía mundial es el elemento central del que vamos a partir para comprender los problemas nacionales que en términos económicos y sociales tiene cada país, en nuestro caso España.

Normalmente, nosotros tomamos como referencia Europa, es decir, cuando hablamos en términos de economía mundial, de globalización, en concreto en España nos referimos a la Unión Europea, al ser el marco principal en el que nosotros nos insertamos.

¿Qué posición ocupa España en la división internacional del trabajo de la Unión Europea? En la Unión Europea hay un eje central y dos periferias. El eje dorsal europeo abarca el sur de Inglaterra, toda la parte industrial del norte de Francia, fundamentalmente la cuenca del Ruhr y del Rin de Alemania, las grandes bases industriales históricas alemanas, el norte industrial de Italia que constituyen el elemento central de capitalismo europeo, con dos áreas de influencia, París-Berlín. España está en la periferia.

Hay una periferia que se articula en torno a Alemania, representada por los países del Este, con tareas de subcontratación industrial, automóvil, con bajos costes laborales e impacto ambiental. Resumiendo, la economía y la geografía productiva de los países del Este gira en torno a las necesidades de las multinacionales alemanas, siendo Bratislava el centro desde donde se articulan las empresas transnacionales desde Alemania.

La segunda gran periferia es la mediterránea: sur de Italia, Grecia y España. Las ventajas competitivas de esta periferia mediterránea se basan en elementos del paisaje relacionados con el turismo, sol y playa; agroexportador, es decir, elementos que históricamente en España se ha entendido que tenemos una ventaja competitiva, esta-

mos especializados. Es lo que se llamaría una economía basada en competir en torno al territorio, atraer más turismo, en este caso de fuera, para mediante este sector tengamos una inserción en Europa.

Así, el eje del capitalismo europeo se estructura desde la periferia hacia el centro. Si España es periferia, estaríamos desplazados. La estrategia para la salida a la crisis, la elección de las clases dominantes, de las élites económicas y políticas de este país, consistiría en insertar la economía española en esa dorsal europea, lo que se conoce como el arco mediterráneo.

La forma más rápida en la que España, según nuestro planteamiento, se inserta en la economía europea, en el centro europeo, es a través del corredor mediterráneo; el corredor mediterráneo en sus distintas diversificaciones, fundamentalmente con la integración productiva y logística en torno al ferrocarril, puertos y aeropuertos y carreteras.

Este es el país que teníamos en torno al desarrollismo franquista, muy conocido en el sur de Madrid, la industrialización española típica que entró en quiebra en los años 70 del siglo pasado. La geografía productiva era un norte industrial, bienes de equipo, minería; Madrid, Getafe, Leganés, Móstoles, con la gama blanca y marrón, bienes de consumo, automóvil y, por último, el Mediterráneo con el turismo de Fraga, sobre todo Barcelona como la gran fábrica de España.

Por tanto, el eje fundamental del capitalismo español se basa en el triángulo Bilbao-Madrid-Barcelona.

Entramos en Unión Europea, llega la globalización y la crisis de los 70, con la desindustrialización de la cornisa cantábrica, la ampliación del Mediterráneo y su especialización turística; el sector inmobiliario en Madrid y las islas; el automóvil en Vigo, Valladolid, etcétera.

Con la nueva crisis de 2007-2008, España se ultraespecializa económicamente en sectores como el turismo, favorecida por las crisis políticas y sociales de competidores directos como Turquía y el norte de África; logístico y de distribución, industria y ensamblaje, y agroexportador. Madrid es arco mediterráneo, todo lo demás es paisaje; España depende de este eje para insertarse en el centro europeo y, para sobrevivir, todo lo demás depende de estar insertado en Madrid o en la costa mediterránea.

El problema de esta distribución está relacionado con la desigualdad. La fractura histórica territorial en España ahora claramente se profundiza, las aglomeraciones urbanas no pueden cubrir todo el territorio, hay un desplazamiento clarísimo hacia el Mediterráneo y lo que queda en declive, muy importante, es el norte y Madrid.

En términos productivos, la inserción del capitalismo español se resume en que a mayor especialización en labores de arriba, más valor añadido y más valor agregado; si esta especialización se hace en otras labores es más dependiente de competir en costes.

La especialización española se sitúa abajo, con tareas de ensamblaje, típico del sector del automóvil, materia prima relacionada con la agroexportación y distribución y venta, logístico y luego la venta y comercialización; es típico de una multinacional que compra una empresa española, la desarticula y solo se queda en aquellas tareas de venta.

En términos de clases sociales, el resultado sería una ampliación de la población asalariada, con una nueva clase trabajadora del sector servicios muy amplia, vinculada a los sectores logístico, comercio, turismo y hostelería; una reducción de los trabajadores cualificados manuales, de la industria, del transporte; una reducción del trabajador del sector público, tan importante en el sindicalismo y en la izquierda española en la década 1990-2000, en el que se basó gran parte de nuestro crecimiento sindical, administración, servicios públicos. Asimismo, se observa una reducción de las capas medias relacionadas con técnicos y profesionales así como de las clases propietarias tradicionales.

De todo lo expuesto se deduce, en primer lugar, un gran problema de fractura territorial y, en segundo, una estructura productiva débil, dependiente, que profundiza en nuestro carácter periférico en el marco del capitalismo europeo. Una estructura de clases claramente sustentada en un marco laboral que requiere una estructura, un marco laboral especializado en la precariedad laboral de carácter estructural y paro de larga duración. Ésta es la única forma de sobrevivir y sustentar el modelo de especialización actual español, generalizando la precariedad y conservando un paro estructural de consideración.

La finalidad es atraer turistas y ofrecer un servicio barato, compitiendo en costes; es la histórica intensificación del trabajo propia del capitalismo español, ahora mucho mayor.

Para terminar, el trabajo es el elemento central de la sociedad. El trabajo depende, en términos de la sociedad actual, entre otros factores, de cuál es su estructura productiva. Nuestra estructura productiva resultante de esta crisis (diez años hablando de crisis, y éste es el país que tenemos, el país que nos queda) se basa en una especialización muy clara en sectores que dependen del ajuste salarial. La subsistencia de este ajuste salarial, eje central de la política económica en este país, se lleva a cabo mediante el salario directo, vía reformas laborales, y regulación del mercado laboral, abaratando salarios, recortes en gasto público y rebaja del salario indirecto, pensiones, servicios públicos, etc. Este modelo tiene una hegemonía política en este país, es raro encontrar a alguien que plantee no una alternativa sino una crítica a la economía del turismo. Desde los ayuntamientos del cambio hasta el Partido Popular se valora el turismo como principal motor económico del país.

Surge, pues, una desigualdad en términos territoriales y en términos del ingreso y, por tanto, una desigualdad social importante. Históricamente, éste es el problema principal que tiene nuestro país, pero ahora más agudizado.

Su resolución se puede hacer de dos maneras. Lo intentó Aznar mediante la propiedad; privatizando las grandes empresas tienes un bajo salario pero vía acciones en grandes empresas como Telefónica se compensa. No salió. Madrid, con el momento de esplendor de Esperanza Aguirre, consolidó la desigualdad social en este país, gran país de precarios y de bajos salarios.

Esperanza Aguirre, modelo del PP y su capitalismo inmobiliario; no queremos un Madrid de proletarios sino de propietarios, es decir, insertar a la población por la vía del consumo. ¿Cómo se consume más? Teniendo propiedad inmobiliaria, y la forma de tener esa propiedad fue endeudándose. Si el salario es bajo, ya que el trabajo es escaso en España, y la contratación es muy débil, por vía del endeudamiento puedes consumir, sobre todo adquiriendo propiedad inmobiliaria. Hemos visto que todo esto nos llevó a la crisis.

Necesitamos una alternativa, seguir con el modelo que tenemos es inviable si queremos solucionar el problema de la desigualdad y la distribución; si no lo queremos, es perfectamente viable este modelo.

Nuestro planteamiento es llevar a cabo una política de rentas que favorezca y fortalezca las rentas del trabajo porque, si aumentamos

las rentas del trabajo, aumenta el mercado interno, y de este modo paliar el problema distributivo.

El dilema, el planteamiento puro, el tema es la garantía de rentas en la salida de la crisis, es el debate del salario-empleo o complemento extrasalarial.

Los dos van a intentar resolver el problema del ejército de reserva, es decir, paro estructural, precariedad generalizada.

Si se opta por el segundo modelo, puro, de complemento extrasalarial, es decir, los salarios bajos se complementarían con una transferencia del Estado; por ejemplo, si se perciben 700 euros de salario, el Estado lo complementa con 300 euros y se llega a 1.000; ése sería más o menos el esquema. Pero surgen problemas, en primer lugar no es una medida redistributiva, la estratificación social permanece. Es el Estado, a través de los presupuestos públicos, el que hace cargo de ese complemento salarial. Pero son los trabajadores, con las rentas del trabajo, los que pagan mayoritariamente, o pagamos, el IRPF. Por tanto, no hay una redistribución entre beneficio empresarial, las rentas empresariales, a las rentas de trabajo, eso sería lo redistributivo. Por el contrario, lo que sí se produce es una pugna entre la misma clase trabajadora; por consiguiente, hay una estratificación social, no hay ascenso, no hay modificación, no hay una modificación ni de la propiedad ni de la división social en España.

Milton Friedman ideó el impuesto sobre la renta negativo, de tal modo que se subvencionara a las rentas más bajas, que presenta un segundo inconveniente, pues en términos prácticos es el Estado y el sector público el que complementa el beneficio empresarial. El beneficio empresarial no sería resultado de una estrategia competitiva, de riesgo en torno a elecciones de investigación, de innovación, de insertar un producto, un bien, sino que de los mismos impuestos que básicamente paga mayoritariamente la clase trabajadora, una parte de esa riqueza nacional va a generar el beneficio empresarial. En síntesis, no sólo no es redistributiva, sino que tampoco se corrigen los problemas de propiedad del país.

El tercer inconveniente es que se deja al mercado la satisfacción de todas las necesidades en torno a una concepción individual, el salario no solo es el salario directo, sino el salario indirecto, servicios públicos. Los servicios públicos son una socialización de sectores económicos que no entran dentro de la lógica de mercado

y además tienen una lógica colectiva, no individualizada, la sanidad es universal, la educación es universal. Si vamos a una estrategia o modelo puros, de complementos salariales, estamos monetizando las necesidades, dándoles una satisfacción dentro del mercado, es decir, el sector privado, y fijando una estrategia individualizadora de las necesidades. Por tanto, la acción colectiva, base de la acción sindical, se ve muy dificultada.

Si se opta por una estrategia de incremento salarial, de reforzar la relación salarial, incrementando el poder del trabajo dentro de la sociedad, tenemos otro resultado que se presta a dos interpretaciones, una es la que el sindicato y la izquierda en este país estamos poniendo sobre la mesa en este momento.

Permitidme hacer una crítica a esto, a ver si favorezco algo el debate posterior; es la forma de plantear la redistribución salarial. Si se hace través de lo que se llama la distribución secundaria de la renta, en esta distribución secundaria de la renta el protagonista es el Estado a través de los servicios públicos. La forma es mediante los impuestos directos, es decir, quien más tiene más paga y para los servicios públicos es quien menos tiene más recibe. Se produce una distribución y el Estado es el protagonista, pero el elemento central para afrontar y solucionar de manera estructural el problema distributivo del país es centrándonos en la distribución primaria de la renta, y en la distribución primaria de la renta el protagonista es el excedente nacional, es decir, que la riqueza que se produce, vaya más a los salarios y menos al beneficio empresarial.

La forma de conseguirlo es conocer qué se produce en este país, su política industrial, y si contamos con una estructura productiva de otras características, con empleo más cualificado, más estable; el salario se fortalece.

La pugna directa para que la sociedad intervenga hacia donde se dirige la ganancia del empresario, por ejemplo con mecanismos obligatorios de reinversión de parte del beneficio empresarial a la sociedad, que una parte de ese beneficio empresarial se reinvierta en tecnología. O que parte del mismo se revierta en Móstoles, por poner un ejemplo, que se entiende que gran parte de las empresas de esta ciudad se han localizado porque se ha bajado la imposición, se les ha facilitado suelo, luz, etc., es decir, los elementos de la distribución primaria de la renta son los fundamentales para poder

dar una solución estructural al problema distributivo del país, y eso es política industrial, negociación colectiva. Son elementos por ejemplo en Alemania, o Noruega, con un sistema de de co-gestión, aunque sea muy débil. Por tanto, la opción claramente es intervenir en qué se produce en nuestro país.

El sindicato y la izquierda en general hemos retrocedido. Ya sólo nos situamos en el problema de redistribución secundaria de la renta, subimos impuestos a los que no pagan, tenemos más servicios públicos, se genera más empleo, pero resolvemos debate de qué estructura productiva tiene el país, quién produce, qué se produce y cómo se reparte dentro de la empresa.

Es imposible que de verdad este país vaya a tener un Estado de bienestar avanzado con una economía basada en el turismo. No parece que se dé la modificación de un comportamiento social en torno a un empresariado que vive de la economía sumergida, resultado de la economía del turismo y su especialización.

Para concluir, la distribución es el problema central de la desigualdad en nuestro país, y para solucionarlo claramente tenemos que enfocar la acción sindical dirigida a fortalecer las rentas del salario. Pero reducir sólo las rentas del salario en torno a lo que llamamos distribución secundaria de la renta es imposible; una estructura económica basada en turismo jamás va a posibilitar un Estado de bienestar como el de Suecia. Por mucho que subamos los impuestos a beneficio empresarial jamás se va a recaudar lo suficiente para las políticas de empleo expansivas a las que aspiramos. El sindicato tiene que volver a armarse teórica y técnicamente y volver a dar la pugna histórica de la distribución primaria de las rentas, es decir, del trabajo y su participación dentro de la empresa. De qué se produce, quién produce y por tanto, el elemento fundamental, que es lo que no quiere el empresario, que gran parte del excedente que va a la ganancia y al beneficio empresarial se traslade al salario. Es ahí donde debemos intervenir.

Este es mi planteamiento, la hipótesis fundamental de mi trabajo, el requerimiento de la acción sindical, pero si no hacemos unos planteamientos a los problemas teóricos, jamás les daremos una respuesta práctica. La fuerza de la empresa, como un elemento fundamental generador de desigualdad en nuestro país es una gran

pugna que nos sitúa más a la defensiva que a la acción directa en la empresa, es difícil lograrlo pero ahí están la izquierda y la representación de los sindicatos de este país.

Muchas gracias.

ISABEL RODRÍGUEZ

Secretaria de Política Local y Ciudad de Madrid de CCOO

Muchas gracias, Eddy. A continuación, interviene Ramón Górriz.

RAMÓN GÓRRIZ

Secretario de Acción Sindical de la CS de CCOO

1. EL PAPEL DE LOS SALARIOS

Voy a tomar prestado el contenido de un artículo escrito por un compañero del gabinete confederal en el que se informaba que el Ayuntamiento de la segunda ciudad más grande del país acaba de tomar una decisión de enorme trascendencia: subir un 70 % el salario mínimo que tienen que pagar todas las empresas en su ámbito municipal. Que nadie se ponga nervioso, no es la Barcelona de Ada Colau; se trata de la Ciudad de Los Ángeles en Estados Unidos (EEUU) y su alcalde es Eric Garcetti.

Hace unas semanas, el pleno del Ayuntamiento, con la única abstención de un concejal, decidió aumentar el salario mínimo actual de 9 a 15 dólares por hora. El mundo al revés. La liberal EEUU dando lecciones de cohesión social a la Europa del Estado de bienestar. Los detalles que se conocen de la decisión son interesantísimos, tanto por el método como por el contenido y los objetivos.

En Los Ángeles la pobreza alcanza a un 25 % de la población; en esa enorme bolsa de exclusión entran personas que tienen empleo pero cobran un salario tan bajo que se convierten en trabajadores y trabajadoras pobres. Por eso su alcalde argumenta que la subida del salario mínimo es el programa contra la pobreza más grande en la historia de su ciudad.

El acuerdo es el resultado de un largo debate social en el que participaron sindicatos y empresas, y que el poder local traslada a una estrategia equilibrada y de largo recorrido. El plazo para aplicarlo es de cinco años para que no tenga efectos negativos en las empresas. Pero, además, establece que a partir de 2022 el salario mínimo crecerá lo mismo que la inflación, para evitar que el problema se reproduzca.

En cuanto al método, el contenido y por último los objetivos explícitos del plan, por un lado se busca combatir la pobreza laboral y la desigualdad, que no han dejado de crecer en los últimos años, utilizando la intervención pública como mecanismo para corregir la tendencia al desequilibrio propia del capitalismo. Por otro, siguiendo la lógica económica keynesiana, se pretende que mejorando los salarios de las personas suba la demanda y, por lo tanto, se impulse el crecimiento económico.

En síntesis, detrás del acuerdo del pleno del ayuntamiento de la ciudad de Los Ángeles hay tres motivos de gran relevancia y de largo recorrido:

1. Que el salario mínimo legal se puede y se debe utilizar como un instrumento privilegiado para combatir la pobreza laboral y la desigualdad social.
2. Que el aumento de los salarios en general -que obviamente son empujados al alza al subir el mínimo legal- se convierte en el eje de una política expansiva que tiene como objetivo final impulsar el crecimiento de la economía y por lo tanto del empleo.
3. Que el poder político, en este caso representado por el local, asume como obligación propia combatir la pobreza y la desigualdad actuando con los instrumentos legales de los que dispone y lo hace no con medidas paliativas de segunda ronda, las políticas sociales, sino en la propia distribución primaria de la riqueza.

Antes de empezar a desarrollar estos puntos es bueno detenerse en la constatación de algunas cuestiones. La primera es que también en EEUU existe un salario mínimo con una cuantía fijada por la ley, aunque con ámbitos competenciales compartidos, desde lo federal a lo estatal e incluso al ayuntamiento. El salario mínimo no es una reliquia del pasado, no es un resto de intervencionismo de economías no competitivas.

La segunda es que, en el acuerdo del ayuntamiento de Los Ángeles, la evolución de la cuantía del salario se vincula al IPC, esto es, la inflación sigue siendo la variable de referencia con el objetivo de mantener el poder adquisitivo.

Todo un ejemplo de buenas ideas de política económica de las que tendríamos mucho que aprender en Europa, especialmente en nuestro país. En España, el salario mínimo por hora es de 5 euros, está prácticamente congelado desde 2011 y el Gobierno lo ha utilizado como un mecanismo para devaluar los salarios en el conjunto de la economía. El resultado es un enorme aumento de personas que, a pesar de tener empleo, están por debajo del umbral de la pobreza, la desigualdad salarial, la caída de la demanda interna y una recesión de seis años.

Volviendo a los términos centrales, la conclusión de lo aprobado en Los Ángeles ahora, en otras ciudades de EEUU antes y, lo que con gran probabilidad será una propuesta central en el programa electoral del Partido Demócrata en las elecciones de noviembre, es darle a los salarios el papel clave en el crecimiento de la economía y en el bienestar de los ciudadanos.

El modelo del capitalismo financiero, globalizado y desregularizado, implica también una distribución desigual e injusta de la riqueza, de apropiación de renta por parte de los empresarios, de devaluación salarial. En las últimas décadas los salarios reales de la clase trabajadora no han crecido lo cual, unido al importante incremento de la productividad, ha provocado una redistribución de la renta en contra de la mayoría social.

Una redistribución injusta en lo social e ineficiente en lo económico. Injusta, porque ha generado un grave problema de pobreza laboral para las personas con bajos salarios: en Los Ángeles, pero también en España, una persona que cobra el salario mínimo, en especial si se trata de un contrato a tiempo parcial, no puede tener una vida independiente de forma digna en términos materiales.

Ineficiente, porque la concentración de la riqueza en pocas manos es negativa para el crecimiento económico ya que debilita la demanda, tal y como acaba de reconocer el FMI en un informe reciente en el que le tocaba dar *la de cal* después de volver a insistir en otro documento casi simultáneo en los recortes laborales y la subida de la imposición indirecta.

La propuesta de CCOO para el nuevo período que abre el ciclo económico y el ciclo electoral es precisamente ésta: recuperar las rentas salariales para mejorar la calidad de vida de las personas —para combatir la pobreza y la desigualdad— y para dar solidez y consistencia a la recuperación de la economía, lo que permitirá crecer más y mejor y generar empleo.

La estrategia de aumento salarial tiene dos mecanismos diferentes, pero complementarios. El primero es la negociación colectiva, que con el AENC 2015/2017 inicia una senda diferente con el objetivo de recuperación del poder adquisitivo perdido en los años de la Gran Recesión.

El segundo es la fijación del Salario Mínimo Interprofesional (SIM), que el sindicato va a colocar como pieza central en su interlocución con el nuevo gobierno. Vamos a defender la propuesta que ya hicimos en estos años atrás y es que para cumplir con la Carta Social Europea, el SMI debería incrementarse en España un 40 %: 900 euros mensuales frente a los 654 de la actualidad, un incremento que podría aplicarse de forma paulatina. Esto ayudaría, por un lado, a combatir la pobreza laboral y, por otro, a utilizar los salarios como factor determinante en un crecimiento sólido e inclusivo del Producto Interior Bruto, del que se beneficie toda la sociedad.

2. CON SALARIOS BAJOS NO HAY ESTADO DE BIENESTAR

En los cuatro últimos años, el Gobierno del Partido Popular ha sacado 50.000 millones de euros del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para cubrir el déficit que cada Ejercicio tiene desde 2012. Más allá de la valoración de la gestión del Gobierno, la crisis que estamos sufriendo -con su correlato de destrucción de empleo y devaluación salarial- agrava las dificultades de nuestro sistema público de pensiones para equilibrar sus cuentas. En la mayoría de los análisis sobre su sostenibilidad, los argumentos se centran en la ratio entre cotizantes y pensionistas, esto es, entre trabajadores activos y jubilados. Éste es, sin duda, un dato relevante porque la intensa destrucción de empleo que venimos sufriendo desde 2008 ha reducido los ingresos, mientras aumentan tanto el número de pensionistas como la cuantía de la pensión de los que se jubilan.

Pero hay otro dato de la misma relevancia que, sin embargo, nunca se cita cuando nos amenazan con la quiebra del sistema: la reducción de los salarios. Porque lo relevante no es comparar cotizantes y pensionistas, sino lo que cotizan los activos y lo que cobran los jubilados. En España, la devaluación salarial está generando un problema que, de no atajarlo, pronto repercutirá muy gravemente en las cuentas públicas. Veámoslo con cifras.

Un asalariado con la base máxima de cotización de la Seguridad Social, que es de 3.606 euros. El tipo de cotización conjunto -empresa y trabajador- es del 28,30 % para las contingencias comunes, básicamente incapacidad temporal y, sobre todo, pensiones. Con este nivel de salario y de cotización, la Seguridad Social ingresa 1.020 euros al mes, de forma que un solo cotizante podría pagar la pensión media, que es de 1.035 euros en doce pagas, aunque es cierto que la de jubilación es superior a esta cifra, que incluye el resto de pensiones (por ejemplo, la de viudedad), sensiblemente más bajas.

En el extremo contrario está el trabajador que cobra el salario mínimo: tiene una base de cotización de 756,6 euros mensuales y, por lo tanto, apenas ingresa 214 euros en la Tesorería de la Seguridad Social. En este caso, hacen falta cinco cotizantes para pagar cada pensión, lo que demuestra la importancia capital del nivel salarial del país.

Pero la precarización de las condiciones de trabajo en España está extendiendo una situación que queda incluso por debajo del salario mínimo: es el trabajo por horas, los contratos a tiempo parcial, que, en el caso de las mujeres, ya alcanza a una de cada tres en el sector privado. Repitiendo el cálculo anterior, una persona que cobre 400 euros genera una cotización de apenas 130 euros al mes, por lo que harían falta casi ocho cotizantes para pagar una sola pensión. Deteriorar el trabajo es un error enorme para un país que forma parte del pequeño grupo de los más desarrollados del mundo. Un error a corto plazo porque genera trabajadores pobres, incapaces de vivir de forma independiente con su salario; y un error a largo plazo, ya que hace insostenible nuestro modelo social.

Pero el impacto de los salarios bajos va más allá de su repercusión en el equilibrio de las cuentas del sistema público de pensiones: ponen en cuestión la sostenibilidad del conjunto Estado de bien-

estar, que ya era débil en España antes de la crisis y ahora queda tocado tras seis años de recortes. La devaluación salarial -que como se vio reduce las cotizaciones a la Seguridad Social- también tiene efectos directos perniciosos en la recaudación fiscal, en los impuestos con los que se financia el gasto público. Los ingresos fiscales, expresados como porcentaje del PIB, están en España 8 puntos por debajo de la media de la Unión Europea. Este déficit de ingresos, en el que influyen muchos factores, se ve agravado por la reducción de los salarios.

Volvamos al ejemplo anterior. En este caso, la persona que trabaje como asalariada y tenga unos ingresos de 2.500 euros netos al mes, tributará de entrada unos 12.000 euros por IRPF (por cierto que, si los ingresa como rentas de capital -dividendos o intereses, por ejemplo- y no como rentas del trabajo, pagaría varios miles de euros menos). Pero además, si esta persona destina el total de sus ingresos a gasto, acaba pagando otros 5.500 euros anuales por IVA y los denominados impuestos especiales sobre el consumo de hidrocarburos, tabaco o alcohol. En total, en un año paga 17.500 euros por los impuestos que gravan la renta y el consumo. Es una cifra, sin duda, considerable pero, con lo que tributan tan solo dos de estos asalariados es casi suficiente para pagar el coste de un empleado público de la sanidad, de la enseñanza o de la justicia.

Sin embargo, la situación cambia de forma radical si hacemos las cuentas con una persona que cobre el salario mínimo. En este caso, al estar por debajo de 12.000 euros brutos anuales, no tributa por IRPF, de modo que su contribución a las cuentas públicas es exclusivamente por IVA y especiales: unos 1.200 euros al año. Por lo tanto, con este nivel salarial harían falta más de 30 personas para cubrir el coste medio de un empleado público.

Pero el salario mínimo ya no es el listón más bajo de ingresos, porque la precarización del mercado de trabajo está cediendo terreno al empleo a tiempo parcial. Un asalariado que cobre 400 euros al mes aporta a las arcas públicas apenas 600 euros anuales, de forma que hacen falta más de 50 personas para financiar el coste de una profesora o un enfermero.

La evolución de los salarios va a ser determinante para el futuro de nuestro modelo social. Si los salarios tienden hacia niveles altos, podremos sostener un Estado de bienestar más o menos aceptable.

Por el contrario, si la tendencia general es a bajarlos, la calidad de los servicios públicos y de las prestaciones también será cada vez más baja.

Dicho de otra forma, el reparto primario de la renta entre salarios y beneficios empresariales también determina la capacidad del Estado para hacer políticas que compensen las diferencias sociales. Por eso quienes defienden la devaluación salarial son los mismos que quieren un Estado cada vez más pequeño.

3. CAMBIOS EN EL MODELO DE NEGOCIACION DE LOS SALARIOS

El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) es, en el fondo, un convenio colectivo o, por decirlo de forma más gráfica, la madre de todos los convenios colectivos. Por eso, como ocurre en el ámbito sectorial o de empresa, el foco se coloca sobre los porcentajes de incremento salarial pactados en el Acuerdo. Este reduccionismo, que evalúa los acuerdos por un simple porcentaje, es especialmente miope en el III AENC porque, en este caso, lo más relevante es que intenta formular un modelo de fijación de los salarios para sustituir al que se ha utilizado desde los pactos de la Moncloa en 1977.

Todavía de forma balbuceante, sin el desarrollo necesario, sin explicitarlo, el AENC introduce alguno de los elementos -y también dudas e insuficiencias- de la futura fórmula de negociación salarial, tanto en los acuerdos marco como en los convenios colectivos de empresa o de sector.

El modelo tradicional de la negociación salarial en España vinculaba de forma directa los incrementos salariales a la expectativa de inflación, pactando una subida inicial que se reforzaba con una cláusula de garantía para corregir las desviaciones de los precios, medidas a través del IPC a diciembre. La inflación prevista por el Gobierno, que se incluía en el cuadro macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado, funcionaba como referencia suelo de los acuerdos a partir de la cual se podía pactar un incremento adicional, según la situación de la empresa o el sector.

La referencia de ese incremento adicional (que suponía una ganancia de poder adquisitivo al estar por encima de la inflación) era una

apelación al reparto de la productividad pero, en realidad, dependía tanto de la situación económica como de la correlación de fuerzas en los ámbitos de negociación.

En definitiva, la negociación salarial se basaba en la inflación prevista, más algún punto adicional garantizado en cláusulas de salvaguardia si la inflación real superaba la prevista. Un modelo estable, bien aprendido por los negociadores, con referencias claras y que se utilizó durante décadas en la negociación de miles de convenios colectivos.

Sin embargo, este modelo ha sido puesto en cuestión -en especial a partir del año 2010- tanto por las organizaciones empresariales como por los gobiernos y también por supuestos expertos en la materia imbuidos de posiciones neoliberales. Bajo la idea central de que los salarios tienen que adaptarse casi de forma automática a la situación concreta de cada empresa, en los últimos años se han ido proponiendo fórmulas diferentes para enterrar el modelo tradicional.

Aunque resulte difícil de entender, la reforma de la negociación colectiva -y sobre todo la forma en que se fijan los incrementos salariales- se convirtió en el elemento básico de las imposiciones de las autoridades europeas a la política económica en España y otros países del sur. Un ejemplo paradigmático de esta obsesión es la carta que el 5 de agosto de 2011 envió el presidente del Banco Central Europeo, Jean-Claude Trichet, al entonces presidente del Gobierno de España, Rodríguez Zapatero.

En medio de la aguda crisis financiera que azotaba nuestro país y a toda la eurozona, Trichet incluía como primer punto de su carta -dándole, por tanto, la mayor relevancia- la necesidad de reformar la negociación colectiva y de eliminar la indexación de precios y salarios; también le indica al Gobierno que debe darles mayor peso a los convenios de empresa en detrimento de los de sector.

La devaluación salarial es el factor clave en la estrategia de la devaluación interior para recuperar competitividad. Para ello se plantea modificar la negociación colectiva, imprimiendo un cambio radical en la cultura de la negociación de convenios. Se pretende, en concreto, buscar fórmulas para facilitar la reducción de los salarios en términos nominales si la situación de la empresa lo justifica. La

prevalencia del convenio de empresa, las cláusulas de descuelgue, la congelación del SMI, la eliminación de la referencia al índice de Precios al Consumo (IPC) son los mecanismos para llevar adelante esa devaluación salarial.

A partir del año 2010 desaparece el que fuera discurso central de las organizaciones empresariales: vincular los incrementos salariales a la productividad, un mensaje machacón que ha sido sustituido por el de la devaluación. La combinación de estas posiciones con la aguda recesión económica -con efectos devastadores sobre el empleo- generó un confuso marco de negociación colectiva en los ejercicios previos al III AENC.

Así, el acuerdo interconfederal de vigencia 2012/2014, que tenía como objetivo central proteger el empleo, pacta incrementos salariales muy bajos (0,5 % para 2012 y 0,6 % en 2013) pero, sobre todo, introduce como variable de referencia para fijar el incremento de 2014 la evolución del PIB. Más que un acuerdo fue un pacto de rentas para atenuar las consecuencias de la crisis, tanto en la situación económica de las empresas como en la destrucción de empleo.

La negociación del III AENC 2015/2017 nace en un contexto distinto, por lo que plantea objetivos diferentes y se formaliza un acuerdo salarial que rompe la dinámica anterior. Las negociaciones previas se inician a partir del verano de 2014, cuando la economía española, al calor de la recuperación de la eurozona, empieza a dejar atrás la recesión e inicia un incipiente proceso de recuperación económica que va tomando cuerpo a medida que avanzan los trimestres.

Este es el escenario en el que se empieza a negociar el AENC: una incipiente recuperación de la actividad, lastrada por la debilidad de la demanda interna. El cambio de paso de la recesión a la recuperación se traslada, lógicamente, a la formulación de un nuevo objetivo en política salarial que deja atrás la devaluación y avanza hacia el aumento de los salarios reales. Así, en el capítulo III del AENC, que regula los criterios en materia salarial, se manifiesta lo siguiente:

“En el actual contexto económico, las organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española, contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo”.

Este es un elemento central del AENC porque cierra, al menos formalmente, la etapa de la devaluación salarial y abre un nuevo período en que el patrón de la negociación colectiva vuelve a ser el de la ganancia del poder adquisitivo.

Ahora bien, siendo un paso muy importante, también es, sin duda, corto, porque las consecuencias de la crisis -entre ellas, cinco millones de personas sin empleo- están tan presentes en la realidad de las empresas y de los trabajadores, que los avances resultan tímidos en lo cuantitativo y matizados por múltiples prevenciones en lo cualitativo.

En lo cuantitativo, el Acuerdo establece incrementos salariales moderados, pero rompen con la dinámica anterior, porque el 1 % de incremento para 2015 y el 1,5 % para 2016 supondrán mejorar su poder adquisitivo, dado el actual escenario de inflación negativa. Es posible pensar que los incrementos podrían haber ido algo más allá, pero la resistencia de algunos sectores empresariales, el posicionamiento del Gobierno con las declaraciones de algunos ministros, las incertidumbres sobre la recuperación y la correlación de fuerzas con cinco millones de parados y seis años de recesión, se convirtieron en un lastre muy pesado para avanzar más.

A pesar de ello, en el Acuerdo se establece un mecanismo interesante -que además marca una de las vías para el futuro modelo de fijación de salarios- para alcanzar subidas salariales superiores en las empresas. En concreto, se dice lo siguiente:

“Asimismo, en los convenios de empresa también podrán tenerse en cuenta otros elementos para determinar incrementos retributivos adicionales, siempre que se establezcan en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes negociadoras. Estos aumentos retributivos se destinarán preferentemente a retribuciones de carácter variable”.

Por último, el acuerdo establece una cláusula de garantía salarial vinculada al IPC, con una formulación novedosa porque el ámbito

de definición y aplicación es bianual. Esta cláusula garantiza que los incrementos salariales de 2015 y 2016 serán mayores que la suma de la inflación en esos dos ejercicios, de forma que obliga a la revisión si el IPC del bienio supera el 2,5 %.

El contenido normativo para el incremento salarial se sintetiza, pues, en un aumento nominal moderado pero con ganancia de poder adquisitivo garantizada por una cláusula de salvaguardia, que permite incrementos adicionales en las empresas en que sea posible. Esto es, el III AENC acuerda un aumento del salario real que actúa de red de protección para los sectores con menor capacidad de negociación y deja abierto el camino para lograr aumentos mayores en los sectores y empresas con mayor capacidad sindical.

Pero, como se decía al principio, más allá del porcentaje de crecimiento, en el III AENC se esbozan las líneas que debería seguir el modelo de negociación colectiva en el futuro próximo. Aún es confuso porque contiene múltiples referencias que deben ir aclarándose, pero también incluye ciertos elementos que, cuando se desarrollen, posibilitarán una negociación colectiva más eficaz.

La primera idea es que en el texto se incluyen todavía dos referencias para fijar el incremento salarial, algo que debe ir despejándose. Por un lado, se utilizan dígitos cerrados para 2015/2016 y, por otro, referencias al PIB y al cuadro macroeconómico para 2017. De hecho, la utilización de cifras cerradas -como se hizo en 2012/2014- es consecuencia de la falta de una variable de referencia sobre la que establecer criterios.

La patronal y el Gobierno -Ley 2/2015 de desindexación de la economía española, aprobada el 30 de marzo- rehúsan utilizar la inflación como referencia, pero no proponen otra opción. No aceptan ni la evolución de los precios para orientar la variación de los salarios ni cláusulas de garantía ante las desviaciones en la previsión. Esto genera incertidumbre, como lo demuestra la ambigua referencia a la evolución del PIB y al cuadro macroeconómico para 2017, sin especificar cómo se traslada eso al incremento salarial.

Sin embargo, las ideas que inspiran el aumento salarial pivotan sobre una negociación colectiva que tenga en cuenta la realidad más próxima al ámbito de la negociación, las empresas pero también los sectores. En el texto se introducen algunos párrafos que avanzan una línea de negociación diferente al establecimien-

to de un número cerrado e incluso de criterios de referencia de carácter general.

En concreto, después de establecer los criterios salariales, se dice lo siguiente: “Partiendo de las directrices anteriores, los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, medida conforme a los parámetros que establezcan los negociadores, y del empleo”.

Es evidente la voluntad de quienes firman el acuerdo de potenciar la negociación de convenios adaptados a la realidad de cada ámbito de negociación, con incrementos salariales diferentes y con una referencia explícita a la productividad.

Esta idea de negociar teniendo en cuenta la situación económica y del empleo, la productividad, o la capacidad competitiva de las empresas y sectores, hace necesario que las dos partes con responsabilidad en la negociación dispongan de información para realizar su trabajo, algo que en la actualidad no sucede, al menos en el ámbito sectorial, que es el más relevante.

Para suplir esas grandes carencias de información sobre las variables claves en los sectores (ventas, empleo, productividad, beneficios...), el AENC plantea una demanda común al Gobierno:

“Las Organizaciones firmantes del Acuerdo consideran necesario que los negociadores dispongan de la información económica y previsiones de actividad precisas para garantizar el seguimiento de los parámetros sobre los que se haya referenciado el incremento salarial y/o retribución variable.

Resulta muy importante que el Gobierno desarrolle cuanto antes su compromiso adquirido en el *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo* de establecer la obligación de incorporar el código de convenio colectivo al que están adscritas las empresas en la información que suministran a la Seguridad Social, así como posteriormente, y en base a esos datos, permitir que la Administración facilite periódicamente a los negociadores toda la información económica relacionada con su convenio y contenida en los registros administrativos”.

Después de este repaso a su contenido, se puede concluir que en el III AENC están los elementos que configurarán la negociación colectiva en los próximos años, pero que aún no está definido cómo se va a desarrollar. Esta es una tarea de mucha relevancia para patronales y sindicatos para la que, además, no queda mucho tiempo porque en el último trimestre de 2016 tendrán que determinar el aumento salarial de 2017. Para entonces deberían despejarse las dudas sobre la orientación de la estrategia salarial y sobre las variables e instrumentos para llevarla a cabo.

En este debate, la parte sindical debería combinar los aciertos del pasado con nuevas propuestas. La primera, apostar con decisión por aumentos salariales reales, moderados pero sostenidos en el tiempo. Se recupera así el poder adquisitivo perdido y mejora el bienestar de la mayoría de la sociedad, al tiempo que se refuerza la demanda interna como factor básico del crecimiento económico. En esta estrategia de crecimiento de los salarios hay que tener en cuenta, además, los efectos de la crisis en términos de pobreza laboral y desigualdad salarial.

Los mejores instrumentos en este sentido son los acuerdos interconfederales y el salario mínimo interprofesional. Los acuerdos marco entre patronales y sindicatos, porque se pactan unos mínimos que actúan de red de protección para los sectores que tienen más dificultades para negociar sus condiciones laborales, los más precarios, los más débiles que solo podrán defenderse con este tipo de acuerdos globales.

Pero la precariedad salarial también tiene que combatirse a través de un incremento significativo del salario mínimo. Puede parecer una exageración, pero el principal convenio colectivo que negociarán los sindicatos en los próximos años será el de la fijación del SMI. La propuesta de CCOO y UGT de incrementarlo a 800 euros de forma inmediata y asegurar después el mantenimiento de su poder adquisitivo en el futuro es determinante en la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

La segunda propuesta sindical es acertar con la variable de referencia para negociar convenios. Ha de tener en cuenta la realidad económica y productiva de empresas y sectores y, en consecuencia, debe permitir los mayores incrementos salariales que sean compatibles con la cuenta de explotación de las empresas: maximizar el incremento dentro de

la restricción del resultado económico. Una negociación de este tipo -directamente vinculada a la situación de cada sector o empresa en que se negocia- es poco compatible con un porcentaje de crecimiento de los salarios único e igual para todos. Ni, obviamente, lo puede ser el aumento del PIB u otra variable genérica.

Tal y como se recoge en el III AENC, la mejor solución es combinar un aumento salarial común que después se adapta en cada sector o empresa considerando su situación concreta.

Para este tipo de negociación, tal vez la variable más útil es la productividad nominal del trabajo, tanto para el aumento salarial general como para el específico de cada unidad de negociación. Después de años proponiéndolo, ahora la patronal ya no habla de utilizar la productividad y se ha ido a un «modelo pobre» de aumentos, de un porcentaje fijo para todo el mundo, sin ninguna justificación técnica y con un fuerte rechazo a las cláusulas de garantía salarial ante aumentos no previstos de la inflación.

Sin embargo, a diferencia de lo que se proponía en el pasado, lo que se debe utilizar como referencia es la productividad nominal, esto es, la que mide la variación de la producción por ocupado tanto en términos de cantidad como de precios; es la que mejor refleja la evolución de las empresas y, por tanto, de los márgenes para los incrementos salariales.

Una noticia muy buena es la nueva obligación de las empresas de incorporar el código de convenio en sus boletines de cotización a la Seguridad Social, porque contribuirá a un mejor conocimiento de la realidad de los sectores.

La productividad nominal como variable de referencia no elimina, más bien al contrario, el importante papel de las cláusulas de garantía salarial. En estos años pasados, este tipo de cláusulas perdieron presencia en los convenios por dos motivos: la oposición de las organizaciones patronales -apoyadas por el Gobierno y la Troika europea- a su mantenimiento y la inflación que, al ser baja o negativa, le ha restado relevancia.

Las tasas de variación negativas del IPC han supuesto, sin duda, otra dificultad en la negociación colectiva, incluido el III AENC, porque en esta situación el modelo que vincula salarios a precios deja de tener sentido. Ahora bien, es más que probable que este IPC

no sea más que un episodio excepcional dentro de la gran recesión y que, más pronto que tarde, volvamos a variaciones positivas de los precios que, en todo caso, serán moderadas. La creciente sincronía de la economía española con la media de la eurozona hace prever que el IPC se estabilice en torno al 2 %, objetivo estratégico del BCE, lo que sin duda liberará de tensiones la negociación salarial.

Aún así, la utilización de cláusulas de salvaguarda ante desviaciones de la inflación es fundamental cuando se negocia con previsiones. De hecho es el complemento que le da sentido al modelo: se acepta negociar sobre previsiones para romper con dinámicas inflacionistas, pero se asegura la cifra pactada con cláusulas de salvaguarda. Este es un aspecto determinante en la situación actual, porque la pérdida de poder adquisitivo de los salarios es una de las causas principales de los problemas de demanda que amenazan con el «estancamiento secular» a las economías de los países de la zona euro.

El salario es un coste para las empresas y el principal componente de la demanda interna, pero también el origen de la renta de la mayoría de las personas y, por lo tanto, un factor clave en su bienestar. Por eso, el objetivo de la estrategia salarial tiene que ser el incremento moderado pero sostenido en el tiempo de los salarios reales, para mejorar el nivel de vida de la gente, aumentar el consumo privado y, en consecuencia, la demanda interna que impulsa el crecimiento, dentro de las restricciones que impone la cuenta de resultados de las empresas.

Un objetivo que tiene como mejor instrumento las variaciones de la productividad nominal del trabajo, en cada ámbito de negociación, combinando incrementos generales con aumentos específicos según la situación de cada empresa o sector, para lo cual hay que articular acuerdos marco tipo AENC con negociación descentralizada que disponga del conocimiento suficiente de la realidad económica del ámbito de la negociación.

El modelo de negociación basado en previsiones debe asegurarse con la existencia de cláusulas de salvaguarda ante desviaciones de la inflación que podrían tener en el objetivo del BCE un valor de referencia.

4. LOS SALARIOS TIENEN QUE CRECER PARA CONSOLIDAR LA RECUPERACIÓN

La idea que inspira nuestras propuestas en materia de rentas es la urgente necesidad de dejar atrás la devaluación salarial y por lo tanto, que los salarios reales vuelvan a crecer, una opción de carácter estratégico que parte de un análisis de la realidad, que en un ejercicio de síntesis extrema se resume en los puntos siguientes:

Una de las razones de fondo fundamentales para entender la Gran Recesión de 2008/2009 es la falta de crecimiento de los salarios en términos reales, en España y en Europa, en las décadas de hegemonía del neoliberalismo.

Salarios reales a la baja o estancados y aumentos de la productividad que provocaron una redistribución de la renta en contra de las rentas salariales y a favor de las rentas del capital, lo que se ha trasladado a un debilitamiento de la demanda interna y un aumento del endeudamiento de las familias.

Por su parte, el aumento de los beneficios empresariales y las rentas de capital tienen su correlato en la hipertrofia de la industria financiera, por la ingente masa de capital financiero que recorre el mundo buscando espacios de rentabilidad que no encuentra en la economía real.

A partir de este diagnóstico se entiende el carácter estructural de nuestra propuesta: para consolidar la recuperación primero pero para de verdad salir de la crisis después y dar estabilidad al crecimiento económico, es imprescindible un cambio radical en el papel de los salarios, que tienen que crecer en términos reales para recuperar el poder adquisitivo perdido y corregir con ello la redistribución negativa de la renta de los últimos años.

Un crecimiento real de los salarios que debe servir para combatir la desigualdad y la pobreza laboral, lo que obliga a aumentar por encima de la media los salarios de las personas con menos ingresos.

Sobre esta estrategia de fondo es sobre la que realizamos la propuesta centrada en la coyuntura actual y que estarán en la base de las negociaciones para la renovación del AENC. Los convenios colectivos fijan el salario de más de once millones de personas en España; son, por lo tanto, un elemento fundamental no solo en las

condiciones de vida de los asalariados, sino en el funcionamiento de la economía. Por eso el debate sobre el incremento de los salarios en 2017 tiene que partir del contexto económico en el que se produce, que se puede sintetizar en los siguientes puntos:

1. La economía española ha vuelto a crecer después de seis años de recesión: en 2015, el PIB creció en torno al 3 % y las previsiones para 2016 lo sitúan por encima de esa cifra. Se abre, pues, un nuevo escenario macroeconómico que permite, en realidad obliga, mejorar los salarios en España. Sería inconcebible que los asalariados no participaran de este incremento de la riqueza, entre otras cosas porque fueron los que pagaron el precio más alto en la recesión.

2. El PIB está creciendo impulsado por la demanda interna, con un papel destacado del consumo privado. No es el sector exterior -por una supuesta competitividad ganada gracias a la devaluación salarial- el que tira del crecimiento. Es, como siempre ha ocurrido en España, la demanda nacional: siempre que ésta cae, cae el PIB; y cuando crece, el PIB también lo hace.

En 2015 la economía creció el 3,2 %: la demanda interna aportó 3,7 puntos al crecimiento del PIB mientras que la externa ha traído 0,5 puntos. Para consolidar la recuperación hay que reforzar la demanda interna, en especial el gasto de los hogares, que actúa de tractor sobre la inversión y el propio gasto público.

3. La recuperación económica es, además de incipiente, frágil: el aumento del consumo -que explica en gran parte el crecimiento del PIB- no se basa en un aumento de la renta disponible sino en la caída del ahorro. Las familias, más que aumentar sus ingresos, lo que han hecho es dejar de ahorrar: el ahorro neto se ha desplomado el 48 % en comparación con el último ejercicio cerrado.

Y este es, obviamente, un camino de corto recorrido. La mayor propensión al consumo, vinculada a un cambio en las expectativas, ha arrancado el motor de la recuperación pero ahora hace falta consolidarla aumentando los ingresos de los hogares, para lo que es imprescindible un aumento real de los salarios.

4. Los principales riesgos a los que se enfrenta la economía de la UE, y por lo tanto la española, son el estancamiento por falta de demanda y la deflación. Es posible que no sea un riesgo inmediato, pero la decisión del Banco Central Europeo (BCE) de llevar a cabo

la expansión cuantitativa tiene en la lucha contra la deflación una de sus razones principales.

Es necesaria una amplia batería de medidas fiscales, presupuestarias o monetarias para combatir el riesgo de “estancamiento secular”; pero la medida más útil, eficiente e inmediata es el aumento de los salarios. Una subida real que mejore la renta de las familias, reactive la demanda y se traslade a los precios, aquí y en toda la Unión Europea.

5. La posición de nuestro país es ventajosa en este terreno porque en los dos últimos años los diferenciales juegan a nuestro favor en la variación de los precios y en los costes laborales. En junio de 2016, el IPC armonizado en España es el $-0,9\%$ y en la media de la UE es el $0,1\%$. En precios y en costes laborales, la economía española tiene un margen amplio en comparación con sus países competidores.

6. Esta mejora competitiva en los costes laborales amplía el enorme margen que ha acumulado la economía española, en especial el sector industrial, en los últimos cinco años. El industrial es el sector básico en cuanto a competitividad exterior, dado su protagonismo en el intercambio comercial. Los costes laborales unitarios del sector industrial en España han caído el 18% desde 2009, mientras que en la UE de media solo se redujeron el 3% . Tenemos, por lo tanto, un margen acumulado de más de 15 puntos que permite pactar incrementos salariales sin que afecten a la capacidad competitiva de las empresas españolas.

Si se tienen en cuenta todos estos elementos, la conclusión es evidente: que la recuperación económica se consolide depende de que aumenten los salarios reales para reforzar el gasto de los hogares y, en consecuencia, la demanda interna, que es la palanca fundamental del crecimiento.

Una mejora del poder adquisitivo de los salarios que debe fijar como umbral mínimo la inflación y abrirse a la situación concreta de las empresas y los sectores, utilizando como referencia los incrementos de productividad.

Ese aumento real de los salarios es, además de necesario, posible dado el amplio margen que tienen las empresas españolas en términos de costes y de precios. Necesario, posible y justo, porque la devaluación salarial que hemos sufrido en los últimos años está

detrás del insoportable aumento de la desigualdad y la pobreza laboral, que tiene que ser combatida con incrementos en los salarios de los que menos cobran.

5. SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

La retribución variable como componente del salario es una práctica vieja en las relaciones laborales en nuestro país, aunque en los últimos años, especialmente en el período de recesión, ha perdido presencia en la realidad laboral. Con «práctica vieja» queremos referirnos a los dos conceptos que están presentes en esta expresión. El primero -el más obvio- es que la existencia de una retribución variable es parte de la historia de nuestro modelo salarial; no estaríamos, por lo tanto, ante una innovación en la formulación de los salarios, sino en la reedición de prácticas que han sido habituales tanto en nuestro pasado más reciente como en el más lejano.

El segundo es que las fórmulas en que se materializaba esa parte variable del salario eran poco sofisticadas en correspondencia con la realidad productiva y salarial del país. Son -ya lo eran en su momento- fórmulas viejas que no sirven para el debate actual. Por citar las dos más extendidas en nuestro país, estamos hablando del trabajo «a destajo» y de las denominadas «primas de producción».

Estas formas retributivas estaban más presentes en la construcción y la industria y menos en los servicios, y son el antecedente histórico del debate actual sobre la vinculación de los salarios a la situación concreta de la empresa o del sector de actividad. Porque de eso estamos hablando: cómo se puede establecer que una parte del salario esté condicionada por los resultados de la empresa y que, en consecuencia, tenga un carácter variable.

Esta es una primera aclaración muy pertinente para no confundir este debate con otro que ha tenido mucho protagonismo estos años atrás, el de la desvinculación de los incrementos salariales del IPC, sustituyendo la referencia por la productividad. El «salario variable» no se refiere a esto último, porque cambiar la variable de referencia en la negociación de los aumentos anuales no implica pasar de un salario fijo a otro variable sino, exclusivamente, fijar el porcentaje de incremento de la tabla salarial, pero en términos de retribución fija.

Para el sindicalismo, hablar de «salario variable» es hablar de cómo participan los trabajadores y trabajadoras en los beneficios de las empresas. Y en este debate la referencia no es la productividad, el destajo o la prima de producción, sino algo más actual y operativo: el “bonus” que cobran los directivos de las compañías, vinculados a alcanzar determinados objetivos, en especial en la cuenta de resultados o en la capitalización de la compañía.

En este modelo de “bonus”, los directivos que los cobran tienen una parte de su salario fija, establecida en su contrato de trabajo, y otra variable vinculada a resultados que, obviamente, al depender de que se produzca o no un hecho, no es consolidable. En estas condiciones, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) se encuentra cómoda para abordar ese debate en España: un modelo retributivo con una componente fija establecida en las tablas salariales del convenio y una parte variable, siempre de carácter adicional y vinculada a la marcha de la compañía y que, por lo tanto, no es consolidable. Igual que los directivos.

Para aclararlo mejor, no se trata de que los salarios puedan subir o bajar. El modelo es complementar el salario fijo actual con una participación en los resultados generados por la empresa cuando estos son positivos y en proporción a su tamaño. Un funcionamiento similar al de los bonos de los directivos, que solo cobran más -no menos- cuando alcanzan objetivos.

La fórmula para determinar los incrementos salariales, a partir de esta propuesta, tendría la siguiente materialización:

En el ámbito sectorial, la referencia sería un incremento de los salarios que mantenga o mejore, si es el caso, el poder adquisitivo para el conjunto de sectores y empresas, utilizando la previsión inicial de inflación y generalizando la cláusula de garantía para corregir las posibles desviaciones.

En el ámbito concreto de cada empresa, el aumento del salario real estaría ligado a la cuantía de los beneficios empresariales, a través de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas.

Una fórmula posible, aunque existen otras opciones, es la creación de una paga anual no consolidable equivalente a un porcentaje sobre

los beneficios de la empresa. Esta paga sería, obviamente, variable ya que, incluso aplicando un porcentaje fijo, su cuantía dependería de los beneficios que en cada ejercicio obtuviera la empresa.

Para una mayor claridad en su aplicación, convendría determinar cuál es el concepto de «beneficio» que se va a utilizar, los documentos contables de referencia y el plazo de abono. La propuesta más lógica es utilizar como referencia los beneficios de la actividad ordinaria (antes de resultados extraordinarios e impuestos), ya que son los que se corresponden con la actividad productiva de la empresa y, por lo tanto, los que tienen relación con los trabajadores.

Esta fórmula de fijación de salarios variables vinculados a los resultados de la empresa presenta las siguientes ventajas:

Da una fórmula concreta al objetivo de articular la negociación colectiva; a saber, negociar las condiciones salariales primero en el sector y después, de forma articulada, en la empresa. El convenio del sector establecería el aumento salarial para todas las empresas en la línea expresada de crecimiento de las tablas salariales según el IPC y algún avance del poder adquisitivo, con las complementarias cláusulas de garantía. A continuación, y ya en el marco de cada empresa, se acordaría la participación en los beneficios empresariales estableciendo el porcentaje, el plazo, la referencia a los documentos contables, etc.

El documento de referencia más útil, en las empresas que por su tamaño tienen el deber de hacerlo, es la auditoría externa sobre las cuentas anuales de la sociedad, que debería ser aceptada por las partes y evitaría discusiones innecesarias. En los casos en que la empresa no audite sus cuentas, se puede utilizar la declaración del impuesto de sociedades. El plazo para el abono de esta participación en los beneficios de la empresa está condicionado por el plazo legal de formulación de las cuentas anuales de las empresas y, por tanto, se sitúa en el segundo trimestre del año.

Con este modelo se aplican aumentos salariales que de verdad valoran la situación económica de cada empresa. Los convenios de sector difícilmente irán más allá de incrementos similares al IPC porque éstos afectan a todas las empresas y, por lo tanto, han de ser mínimos aceptables por todas. Sin embargo, la situación de las empresas en cada sector puede ser -y de hecho lo es- radicalmente distinta. En el modelo que ahora proponemos, a partir del aumento

salarial del sector, se abre un debate empresa a empresa que ajusta con gran precisión las posibilidades de aumentos salariales superiores en las empresas que, por su rentabilidad, están en condiciones de hacerlo; y eso sin afectar negativamente a las empresas menos competitivas del sector.

El modelo es claro en su formulación, ya que la cifra de beneficios de la empresa, en cualquiera de sus definiciones, es una cifra concreta, objetiva y que además auditó una compañía externa. Una vez acordado el porcentaje de participación en los beneficios, su aplicación concreta es casi automática en cada ejercicio, lo que sin duda posibilita un proceso de negociación colectiva más ágil y transparente.

En un número significativo de empresas, la cuantía económica que representa la participación en los beneficios puede ser significativa. Dependiendo del porcentaje que se establezca, los grandes beneficios que consiguen muchas empresas hacen que esta fórmula pueda suponer incrementos muy por encima de los que se conseguirían negociando sólo con la referencia de la inflación más algún punto de ganancia real de los salarios.

Este modelo sirve para dar consistencia y credibilidad al conjunto de la política salarial y, en especial, como garantía de que, efectivamente, el crecimiento moderado de los salarios aceptado por los trabajadores se destina al mantenimiento o a la creación de empleo, que es la contrapartida ofrecida por las empresas. El crecimiento moderado de los costes laborales puede traducirse en más y mejor empleo o servir sólo para que aumenten los beneficios de las empresas si en la práctica no se aplican los acuerdos en materia de empleo. La participación de los trabajadores en los beneficios actúa en forma de garantía, ya que si el resultado de la moderación salarial es incrementar la rentabilidad económica de la empresa, los asalariados acaban recuperando parte de su esfuerzo.

Esta cláusula sirve para reequilibrar parcialmente las aportaciones de cada parte, que en la actualidad no lo es en demasiadas ocasiones, porque siempre se regula y detalla el esfuerzo de los trabajadores -con la moderación salarial- pero, por razones complejas, nunca se introducen limitaciones en el crecimiento de los beneficios de las empresas.

En los convenios sectoriales, esta cláusula es la contrapartida lógica de la denominada «cláusula de descuelgue», en virtud de la cual las

empresas con dificultades económicas pueden no aplicar los incrementos pactados en el convenio. Si se establece este procedimiento en las empresas con pérdidas, más lógico es que se establezca la participación en los beneficios en las empresas en situación de rentabilidad económica positiva.

Este concepto salarial es variable ya que, al no consolidarse en las tablas, sólo se paga cuando la empresa tiene beneficios. La variabilidad en las retribuciones es una idea permanente de las empresas, así que esta propuesta, al entrar en parte en esa lógica, les tiene que resultar interesante.

Este modelo retributivo, si se articula como una participación en los beneficios, no se podría considerar en sentido estricto como coste laboral. Por lo tanto, no influye en la estructura de costes de la empresa, sino que es una especie de distribución de dividendos a la plantilla.

Al estar ligado a los beneficios, este modelo de retribución tiene como consecuencia una mayor implicación de los trabajadores en el proyecto colectivo de la empresa, lo que obliga a mejorar el nivel de información y consulta con la representación legal de los trabajadores. En un modelo como el que se está proponiendo la RLT debe tener un conocimiento preciso y puntual sobre la evolución de la compañía, especialmente de sus cuentas económicas que lógicamente va más allá de la normativa legal actual. Vincular una parte del salario a los beneficios de la empresa hace a los trabajadores copartícipes de la marcha de la compañía y por lo tanto se deben establecer los mecanismos que permitan no solo conocer las cuentas y los resultados sino su participación de alguna manera en la fijación de los objetivos y de las medidas para llevarlos a cabo, en la línea de las comisiones de vigilancia que funcionan desde hace años en algunos países europeos.

Posibilita un proceso de negociación colectiva más racional y transparente, con menor conflictividad y, sobre todo, porque se basa en conceptos de la propia lógica empresarial como es la del beneficio.

Esta propuesta implica una negociación que tiene en cuenta la realidad de la empresa en cada ejercicio, de forma que las mayores retribuciones de los asalariados se producen cuando la empresa es capaz de asumirlos. Por el contrario, en los momentos de menores beneficios, esta situación influye de forma directa en la negociación

colectiva, de forma que se consigue que la negociación tome en consideración la realidad de cada empresa en cada momento.

EL TRABAJO EN EL CENTRO DEL DEBATE SINDICAL

**ESCUELA SINDICAL DE CCOO DE MADRID
8 Y 9 DE SEPTIEMBRE DE 2016**

EL TRABAJO COMO FUENTE DE DERECHOS: NUEVOS RETOS

PILAR MORALES, MODERADORA

Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO de Madrid

Buenos días a todas y a todos, compañeros y compañeras. Ésta es la última jornada de la Escuela de Verano 2016, no por ello la menos importante. Sí es de interés, porque van a intervenir dos miembros de dos grandes federaciones.

Sindicalmente intervendré en el debate. Sí, voy a intentar recordar el pasado sin remitirme a la prehistoria.

En Roma, los únicos que podían acceder armados a la ciudad eran los ejércitos romanos, algunos generales que habían ganado grandes batallas. Detrás siempre iba un esclavo diciéndoles: “recordad que sois mortales, recordad que sois hombres, recordad que no sois dioses”. Diosas no, porque no había generalas, sólo una británica que acabó con la IX legión.

Es conveniente que sepamos que no somos dioses, que somos hombres y mujeres con una enorme responsabilidad con nuestro trabajo, que no es otro que cambiar la sociedad e intentar mejorar las condiciones de vida de las personas. Además, tenemos una capacidad que no tienen otros y que se está demostrando, y es que nosotros sí sabemos pactar, sí sabemos negociar y sí sabemos unir ideas distintas para acciones comunes.

Estas dos personas que tengo a mi lado tienen ese reto, esa obligación y ese privilegio. A José María Martínez López le gustan las frases, las citas, es un gran lector y cinéfilo.

De Agustín Martín Martínez me han referido sus amigos, amigas en los dos casos, que es una persona dialogante, que procura que la Federación esté unida e intenta dar corresponsabilidad a todos.

A José María, amante de la historia, quiero recordarle que en el año 61 después de Cristo hubo una reina guerrera, Boudica, y esta mujer afirmaba, “yo voy a morir en la batalla o voy a ganarla, allá

los hombres si quieren vivir esclavos”. Tácito, que era más romano, más establecido, decía: “no hagáis caso a estas hordas de gente sin nombre porque en sus filas llevan más mujeres que hombres”. Boudica acabó con la Novena Legión, y las mujeres seguimos luchando. También era de industria, porque manejaba la espada muy bien. Dijo: “chicos romanos, hasta aquí hemos llegado”, y acabó tomando Londres; es la única que tiene una escultura en Londres.

Por tanto, ahí os dejo con vuestras intervenciones.

En primer lugar, tiene la palabra Chema. Así que por favor os reparad el tiempo. Muchas gracias.

JOSÉ MARÍA MARTÍNEZ

Secretario General de la Federación Estatal de Servicios de CCOO

Buenos días compañeras y compañeros. Muchas gracias, Pilar, por tus palabras amables. Participé en esta Escuela hace unos años, encantado de volver de nuevo y agradecido por la invitación para participar. Lo hice en un momento en el que el sindicato venía indicando cuáles eran los problemas estructurales, los más globales, los que nos afectaban más seriamente no sólo a la capacidad de nuestra actuación sino en general a la sociedad, porque se estaba poniendo el dedo en la llaga con los problemas que nos está generando la creciente desigualdad.

En la ocasión anterior me tocó presentar a algún interviniente ilustre y de los que tienen que decir cosas. Fue Antón Costas, en su comparecencia, en esa clase magistral suya, nos ilustró mediante diapositivas los niveles de desigualdad de los últimos 150 años y cómo estamos viviendo precisamente un momento delicado. Todavía no había salido al mercado el libro de Thomas Piketty, *El Capital en el siglo XXI*, y estos temas sólo se trataban en ámbitos y en foros sindicales.

Sí, estamos viviendo uno de los momentos de mayor desigualdad mundial de la historia más reciente, junto con el que se produjo en el periodo de entreguerras del siglo pasado.

Conocemos lo sucedido antes y después de esos periodos de mayor desigualdad y cómo se corrigieron, en gran medida por-

que hubo una acción directa y muy de ruptura, hubo procesos de guerra y también hubo procesos de lucha y ganaron “los buenos”. Lo que no está claro, en primer lugar, es que en momentos de éstos esa lucha tenga que derivar en trauma y, en segundo, cuáles son las herramientas para establecer los criterios de mayor igualdad o equidad.

La desigualdad, en términos generales, disuelve la democracia; es decir, procesos de gran desigualdad e injustos generan una deslegitimación de los sistemas. La equidad, la igualdad, vienen determinadas porque en los procesos de desarrollo social y económico ocurridos en una parte del mundo surgió lo que es la democracia liberal, se le añadieron otras libertades y otros derechos, fundamentalmente derechos sociales, los cuales vinieron de la mano de la lucha obrera, y particularmente y por este orden: la acción sindical y posteriormente la acción política. No en vano los primeros movimientos o los primeros partidos políticos organizados en torno a los trabajadores nacían fundamentalmente del mundo del trabajo y de la conciencia y la organización laborista.

En definitiva, los procesos más avanzados de democracia están siempre asociados a un desarrollo de la libertad sindical; por el contrario, los procesos de inequidad y de desigualdad se asocian a la pérdida de derechos en materia de libertad sindical, sea por represión, sea por reformas que intenten evitar el desarrollo de la acción sindical. Los derechos sociales han venido casi siempre precedidos de avances laborales, sean en forma de lucha convertida en leyes por la participación política, pero en gran medida, y sobre todo en los últimos tiempos, de la mano de la organización colectiva. Si el sindicato no se hubiera organizado y no hubiera puesto como elemento central de su acción sindical los planes de igualdad en las empresas, en los sectores, en este país no habría ley de igualdad, y así tantas y tantas cosas.

Para entender la situación actual no me voy a remontar a la época romana, pero sí que esta época romana fue, a su modo, una globalización. La época moderna empezó a adquirir esta caracterización en el siglo XVI, época de los descubrimientos; ésa fue la primera gran globalización, con excepciones como el aislamiento chino. En definitiva la globalización nació en el XVI porque conectó prácticamente todos los lugares de la tierra a un sistema económico, comercial y mercantilista en el que este país tuvo un protagonismo muy

importante. La universidad de Salamanca era como una especie de MIT, del Massachussets Institute of Technology.

El primer monetarista, Fray Tomás de Mercado, apellido muy apropiado, estableció hace cuatrocientos años cuál era la dinámica entre el capital, la cantidad de dinero en circulación, las transacciones comerciales y la velocidad de esas transacciones, y encontró la relación que había entre el flujo de capital o la velocidad en las transacciones con los precios.

Con la crisis y el declive del Imperio español perdimos esa capacidad de análisis, pero en su día ya se hablaba de la subida de precios, etc., y teníamos, entre comillas, el privilegio de ser el centro del mundo, Sevilla era Nueva York, nos dedicamos a lo de siempre: el capital fluía, nosotros gastábamos, las élites gastaban, los precios subían, la Corona se endeudaba... y de aquello nos quedaron numerosos palacios. Se pasea por Sevilla y se ven palacios renacentistas, lo haces por Cáceres y también. Lo del ladrillo se nos ha dado bien desde entonces, pero parece que no aprendimos mucho.

Estamos viviendo un momento especial de la globalización. En los últimos treinta años una parte del mundo estaba fuera de los canales de acumulación de capital y de participación en el PIB y se ha incorporado. Vivimos una especie de paradoja, en el momento en el que grandes zonas del mundo se incorporan al PIB mundial, con el peso que tiene su demografía, y siendo momentos en los que se produce cierta equidad en la distribución del PIB entre zonas mundiales, vivimos los momentos más álgidos de desigualdad en las zonas más tradicionalmente desarrolladas, como en zonas que estando menos desarrolladas, están incorporándose con fuerza al reparto del PIB mundial.

Es el caso de China, India o América Latina, ponen en valor el peso de su demografía, peso similar al que tuvieron en la primera globalización; cada zona del mundo pesaba en el PIB lo que lo hacía su demografía.

El cambio se produce con la Revolución industrial, en las zonas que quedan fuera del desarrollo económico, su demografía ya no pesa en el reparto del PIB mundial. Este fenómeno se produce actualmente. Sería una buena noticia porque son posibilidades de mejora de las condiciones de vida de numerosas zonas que se han visto excluidas del desarrollo económico; sin embargo, se está produciendo con una enorme desigualdad en esas zonas y, lo más preocupante, ocurre con

total ausencia de democracia o con una democracia muy limitada, porque no es lo mismo equiparar India, China, Rusia o grandes espacios de América Latina.

La diferencia en esos países donde se está viviendo su incorporación al desarrollo económico y a la generación de valor y PIB mundial es que no hay libertad sindical.

En zonas tradicionalmente más desarrolladas en las que hemos tenido esa libertad sindical y, por tanto, traslación de los derechos laborales a la legislación en forma de Estado de bienestar o coberturas sociales, también se está devaluando la democracia, fundamentalmente con elementos de deslegitimación, desigualdad y por el ataque directo a la libertad sindical.

Para contrarrestar la competitividad de las zonas emergentes, en las zonas más desarrolladas lo estamos viviendo con intentos de acuerdos comerciales que impactan en cuanto a derechos de los consumidores y derechos laborales. No es casual que todo el ataque al derecho de huelga, no sólo en la Unión Europea, particularmente en España y algún otro país de la Unión Europea, sino en Australia, Nueva Zelanda -sitios donde puede haber resistencia a que determinadas prácticas de comercio, de producción y de intercambio- se produzcan unos precios que compiten con los de zonas donde la libertad sindical es casi inexistente.

En la actualidad, la acción sindical internacional es mucho más importante que en el pasado; esta acción sindical internacional tiene que ir acompañada de alianzas con la sociedad civil, ya que los temas de responsabilidad social son mucho más estratégicos e importantes que lo han sido en el pasado.

Ante estas situaciones, nuestro comportamiento se debe basar en la experiencia de acumulación de luchas, acuerdos y derechos, y el gran potencial del sindicalismo, aun en las peores circunstancias es fundamentalmente la negociación colectiva. Somos gente acostumbrada a ver la realidad, pactar con ella y pactar con los contrarios.

Otra capacidad del sindicalismo mediante la negociación colectiva es su capacidad de transformar pequeños hechos cotidianos, buenas prácticas, buenas costumbres en reglas, que son los convenios, normas éstas a ras de tierra. Realmente se pueden cumplir y generan las buenas costumbres.

Nuestro Estado de derecho es sólido, si tenemos problemas con las costumbres y esto significa tener problemas morales, de comportamiento. La gran ventaja que tenemos como sindicalistas y como trabajadores organizados es que somos capaces de transformar en reglas las mejores prácticas y las buenas costumbres. También coordinamos ese avance de los convenios a otros convenios, de ahí nuestra importancia de actuar en lo local con visión global, de organizarnos en estructuras complejas, estructuras confederales, estructuras que trascienden el mero problema del reparto de la renta en un convenio colectivo, y organizarnos sectorial y territorialmente.

Una de nuestras enseñanzas es que en las peores circunstancias tenemos esa herramienta a nuestra disposición y además la tenemos que poner en marcha con la contraparte; esta contraparte, en algunas ocasiones, cuando la regla es modificada a nivel general mediante una reforma, va también contra el interés de ese tipo de contraparte. No podemos olvidar nuestra capacidad de trabajar a contracorriente. Tenemos en vigor una reforma laboral cuyo objetivo ha sido disolver la capacidad de los convenios dando prioridad a los convenios de empresa para que se genere una competencia desleal competitiva en precios a la baja entre empresas y sectores. En ocasiones se advierte que no sólo es un problema para nosotros, porque también produce devaluación salarial, etc., sino que destruye modelos de negocio, sobre la base de abaratamiento de los costes, no se crea nada sólido. Cuando un sector, una empresa tiene que competir en calidad, necesita personas bien remuneradas, reconocidas en su profesionalidad, que no arriesguen su salud, que tengan igualdad de oportunidades para promocionarse, en definitiva personas lo más libres y felices posible.

Con la prevalencia del convenio de empresa frente a los sectoriales se destruyen modelos de negocio. Nosotros tenemos ejemplos de cómo podemos construir marcos sectoriales para impedir que se nos imponga una devaluación de derechos, incluso en las peores circunstancias, pero hemos tenido oportunidad de hacerlo.

El profesor Antonio Baylos lo llama liberalismo autoritario. En mitad de la Dictadura, algunos tecnócratas vieron que este país, con su legislación, su represión militar y las normas falangistas, no avanzaba y era necesario liberalizar la economía y promover cambios y desarrollo.

En España, a partir del año 1959, estos cambios comportaron movimientos de personas de unas zonas a otras. Se inició la industrialización, el desarrollo de empresas, sectores, etcétera. Es el peor momento de la Dictadura y coincidió con el nacimiento y organización del sindicato, contra del Plan de Estabilización.

Una especie de gran Plan de Estabilización se vive en Europa, en el que políticas de austeridad, fiscales, etc. comportan, por el bien de las reformas estructurales; una determinada manera muy autoritaria de resolver los problemas. Frente a esto, el sindicato se organiza y adquiere conciencia de que tiene que actuar en sentido contrario a esa dinámica. Nuestras reglas, basadas en las mejores prácticas, se terminan convirtiendo en reglas sociales y en elementos de resistencia frente a un cambio conservador o regresivo y como un impulso de nuevos derechos colectivos.

El combate a este autoritarismo liberal tenemos que complementarlo con un combate al populismo. Con frecuencia se habla del populismo como actitud para resolver problemas complejos con soluciones simples o sencillas; el populismo tradicional intenta enfrentar a unos colectivos frente a otros, a los trabajadores en paro frente a los trabajadores en activo, a los trabajadores y trabajadoras antiguos frente a los trabajadores y trabajadoras jóvenes, a los pensionistas con los cotizantes, a los catalanes con los castellanos. Este populismo pretende una visión individual, individualista, y disolver los compromisos generacionales, los compromisos territoriales, los compromisos entre personas y grupos. La actitud del sindicato es opuesta. Cuando a la hora de negociar un convenio colectivo se modifican los salarios de entrada, es porque se hace en relación con las expectativas de promoción o de generación de empleo, en definitiva, con los compromisos entre personas con distintas edades, distintos géneros, distintas situaciones, en el marco de una empresa o de un sector.

La clave está en ser más. El sindicato somos fundamentalmente personas que se asocian libremente para defender sus derechos, y cuantos más seamos, mejor, más transparentes y eficaces. Pero tenemos que mejorar nuestras estrategias de participación y comunicación y tenemos medios y predisposición y voluntad para hacerlo. Coordinados y entendiendo que somos una organización, que queremos ser una organización compleja implicada en el territorio, en la sociedad, en la empresa y con voluntad para establecer alianzas más allá del

ámbito sindical, porque gran parte de nuestra realidad se traslada y genera cambios en la sociedad.

Uno de nuestros retos, en términos generales y en todos los sectores, es pelear otra vez contra un movimiento que se produjo con la legalización de las ETTs, externalizaciones y multiservicios. Es un reto confederal y como tal lo estamos asumiendo. Frente a la tendencia que impone la reforma laboral de la negociación colectiva sectorial, defenderemos también una sana unidad de mercado. Muchas veces se habla de unidad de mercado en términos fiscales, en términos de normas, en términos de simplificación, olvidando esta unidad de mercado en términos de capacidades profesionales. El papel de la renta salarial en la capacidad de compra de los trabajadores y las trabajadoras también es unidad de mercado. Este país tiene que afrontar un cambio de modelo productivo, promoviendo marcos sectoriales en los que capacitación y reconocimiento profesional favorezcan que se produzca en este país un cambio de modelo productivo.

Creo que el mayor y auténtico cambio de modelo productivo que este país pueda acometer es empeñarse en aumentar el tamaño medio de sus empresas, sea cual fuere la actividad de la empresa.

La tecnología y la digitalización no del trabajo o los negocios, sino de la vida, nos ayuda; la discusión en todos los ámbitos de la producción, particularmente en el sector servicios, es sobre la racionalización de horarios, que son usos y costumbres públicos, y ahí están todos los derechos no sólo de conciliación, si no de derecho a una jornada equilibrada y justa que compatibilice el tiempo de producir y el tiempo de descansar, de ocio y privado.

En estos últimos tiempos, los empresarios tienen claro cuáles son sus obligaciones respecto a nosotros en cuanto al pago de salario, pero ¿cuáles son nuestras obligaciones en cuanto a la prestación de servicios?

Ahora tenemos un aliado, jueces y Seguridad Social. La rebaja que se está produciendo en las cotizaciones reales frente al trabajo real hace que aprovechemos herramientas de la organización colectiva para evitar que la flexibilidad de horarios se convierta en elasticidad de horarios, es decir, en trabajo gratuito, con la excusa de la extensión ilegal de horas complementarias en jornadas parciales, o de programación de jornadas y horas extras piratas no pagadas.

Tenemos que volver a reclamar nuestro papel en la formación sindical, siendo transparentes, claros, pero si nosotros peleamos la capacidad de cualificación estaremos en el futuro, no en el presente, estaremos en el futuro; y el futuro es la digitalización, nosotros no somos luditas, no nos podemos resistir a los cambios tecnológicos. En el sector servicios la digitalización es una oportunidad de desarrollo profesional, de desarrollo de calidad y también de desarrollo de mejores rentas salariales.

PILAR MORALES

Gracias, Chema. Había olvidado felicitar y solidarizarme con los compañeros de Coca-Cola, se lo merecen; También David se carga a Goliat a veces.

De Agustín sé que es una persona con una implicación política profunda; vive en Vallecas y eso imprime carácter. Está integrado con sus vecinos y vecinas en su barrio y eso se traduce en la manera de llevar la Federación y en algunos conceptos que no son iguales si tienes determinada convicción política.

Le voy a dar la palabra a Agustín.

AGUSTÍN MARTÍN

Secretario General de la Federación Estatal de Industria de CCOO

Gracias, Pilar. Saludo para todos y todas de la Federación de Industria, agradezco la ocasión de participar en esta Escuela de Verano, que no es desconocida para mí, pues ya lo hice cuando desempeñaba mis funciones en la Federación de Industria de CCOO de Madrid.

Dudo si correr el riesgo de comenzar mi intervención con una cita histórica; aprovechando mis vacaciones he leído una novelita de aventuras de Rosa Montero, *Caballero Transparente*, cuyo argumento es una mujer campesina que al arrasar sus tierras los señores feudales, se hace con la saya de un caballero, se disfraza de caballe-

ro y emprende su vida como caballero. Esta historia acaba después de un correlato de una época convulsa, la Edad Media, en la que emerge la burguesía en las ciudades, y cuya aspiración es pertenecer a la nobleza; por su parte, el campesinado es la parte más humillada de la población, siervos de todos y siempre disponible para afrontar las guerras entre caballeros. Pero este campesinado se sublevó contra caballeros, burgueses, y la Iglesia y su poder en la Edad Media.

En esta época, un grupo muy ligado al cristianismo, los cátaros, al que se alió la protagonista, hasta que fueron aniquilados en el sitio de Moseur. Ya no disfrazada de caballero, sino de mujer, junto con otros logró salir del asedio y siguió luchando por un mundo mejor, más igualitario, y por erradicar la situación de esclavitud a la que estaba sometido el campesinado en la Edad Media.

Esta novela tiene su correlato con el momento actual, ya que siempre va a haber gente dispuesta a luchar, a organizarse e intentar enfrentarse a los poderes para conseguir un mundo mejor y más igualitario para todos.

En Europa, sobre todo centro y sur de Europa, la disputa, más que nada ponderación, es si es mejor para el capital financiero, las clases dominantes, las multinacionales, mantener un pequeño reducto de pocos millones de trabajadores y trabajadoras y de ciudadanos y ciudadanas con un estado social, un Estado de bienestar, un marco normativo laboral como el europeo que pueda servir de referencia para todos esos millones y millones de personas, trabajadores y trabajadoras explotadas en los países del tercer mundo que empiezan a conquistar derechos en los países en vías de desarrollo. La otra opción es si no resulta más efectivo, o es el momento oportuno, para acabar con los derechos de los europeos y así evitar que el resto de millones de trabajadores y trabajadoras del mundo nos tengan como referente.

Lo que parecía un discurso monocorde de unos cuantos sindicatos de unos países muy determinados al inicio de la crisis, me refiero a las propuestas de los sindicatos griegos, portugueses, españoles, en foros internacionales se entendían desde sindicalismo del norte y centro de Europa como “son cosas de los sindicatos del sur y ya sabemos cómo es la gente del sur, siesta, calor y la alegría mediterránea”.

Pero este discurso se ha ampliado con países como Italia, Irlanda, e incluso en gobiernos de talante socialdemócrata, como los gobiernos presididos por Renzi en Italia u Hollande en Francia. El

sindicalismo europeo se empieza a preocupar al incorporar elementos no similares sino elementos iguales a los que se implantaron en Portugal, Grecia o España. En Francia, la reforma de Hollande es de clara inspiración en esas reformas que operaron de manera más acelerada allí donde las resistencias no del mundo sindical, sino del marco político, lo permitían. En esta misma línea actúa el Gobierno belga, o las reformas laborales planteadas por el Gobierno británico o el Gobierno italiano. El sindicalismo toma nota de que no es solo problema de la crisis económica en los países del Sur de Europa, con connotaciones diferentes al centro y norte de Europa, sino que toma cuerpo en el ámbito internacional.

Tenemos que abordar ese proceso desde el ámbito internacional y conformar un nuevo modelo social, no este nuevo modelo que trata de imperar e implantarse en el conjunto de los países de Europa, de implantarse en la clase trabajadora y obrera del conjunto del mundo. Debemos plantar cara para evitar que los que tengan, los que manejen los recursos vivan mejor, y los que no tengan recursos seguiremos en una situación de creciente desprotección.

En el caso de España, en el marco internacional tenemos que avanzar en la línea de un nuevo modelo social. Hay sindicatos comprometidos con seguir esa línea, pero también hay reticencias. Por ejemplo, los sindicatos nórdicos no entienden la necesidad de movilizar sindicalmente para modificar el marco regulatorio laboral a nivel general y avanzar en una normativa homogénea del conjunto de países, sobre todo en limitación de la utilización de materias primas y la importación de productos manufacturados de países que no cumplen ningún requisito de la OIT. En estos días de mucho calor y sin viento, este país ha estado generando grandes picos de consumo de energía, casi 40.000 megavatios, quemando un 20% de carbono, del cual ni una sola tonelada ha sido español. Todas las empresas del sector de la minería están cerradas, con expedientes y despidos. Este “carbón rojo”, es importado sin ninguna garantía y está manchado con sangre de mineros explotados y con miserables condiciones de trabajo y vida.

De ahí la exigencia, como sindicato internacional, de unos parámetros mínimos de trabajo digno y decente en todos aquellos ámbitos en los que podamos operar como sindicato.

En esta ponencia de la Escuela, “El trabajo como fuente de derecho: nuevos retos”, el primer reto no es nuevo sino el de siempre: para

tener derechos en el trabajo hay que tener trabajo y si todos y todas hemos coincidido en que el principal elemento que nos diferencia del conjunto de los países de la Unión Europea, que también ha sufrido procesos de crisis, ha sido la destrucción del empleo. Es bastante curioso que en ningún marco de debate tenga cabida dónde generar empleo y cómo generar empleo.

Hemos debatido de todo, de la situación de inestabilidad en el marco político, pero el sindicato tiene una doble necesidad, primero de intentar situar o resituar el trabajo como elemento central para la construcción de una sociedad igualitaria y digna. Sin significar que el eje vertebrador de la configuración y de la construcción social es el trabajo, difícilmente podremos avanzar hacia una posición de progreso, o al menos de recuperación de derechos.

Es un déficit que no hemos logrado imprimir en el conjunto del debate político, pero también es responsabilidad de las organizaciones políticas, concretamente las de izquierda. No tener en cuenta el mundo del trabajo, que da soporte al desarrollo de la estructura social, y resituar o situar el centro única y exclusivamente en el ámbito social, es un error de calado en la configuración de las políticas, alternativas y propuestas de la izquierda. Tenemos que ofrecer propuestas, tener iniciativas, construirlas entre todos y todas, y no quedarnos en la zona de confort y creer que la crisis económica nos ha llevado a esta crisis de empleo, que el paro ha generado tensiones que han tirado a la baja los salarios, o que la regulación laboral nos ha impuesto que la salida de la crisis debe ser mediante la devaluación salarial. Necesitamos empleo, de calidad, con derechos y estable. Pero primero es el empleo, y si es lo primero, como país las decisiones consisten en dónde queremos generar empleo y qué modelo productivo vamos a incentivar para generar el empleo.

En nuestro país, el turismo ha servido para mantener empleo temporal, estable, pero el sector turístico, con toda su importancia, presenta grandes debilidades. Si se diera en el nuestro una situación similar a la de Francia, con ataques yihadistas en el entorno turístico, y no fuera un país seguro para el turismo del que nos hemos alimentado, porque gran parte del crecimiento del turismo a España se debe a la inseguridad de países del arco mediterráneo como Túnez o Egipto, supondría un gran retroceso en la generación de empleo en este sector.

Sin embargo, recuperamos el especulativo sector de la construcción, para probablemente volver al boom o la burbuja inmobiliaria; ya sabemos que este sector tiene su peso en lo que no se está haciendo, la obra pública o las infraestructuras, ya obsoletas. En el caso de la industria, si comparamos y analizamos cómo ha operado la crisis en la destrucción de empleo en los diferentes países, incluso en el marco nacional, y los que han mantenido tasas de estructura productiva en el entorno del 20-25%, la capacidad de aguante del empleo en éstos ha sido mucho mayor que en aquellos países en los que estas tasas no han estado en esos parámetros o, como en el caso de España, se ha reducido hasta 10, 11 o 12% su tasa de estructura productiva.

El modelo productivo que queremos tiene que ver con el modelo industrial, que soportará sectores como servicios, construcción, etc. En este país tenemos que resolver los problemas del sector y dar solución de manera que situemos pactos mucho más allá de cuatro años: no puede haber un modelo energético para el desarrollo de cualquier estructura productiva pensado a cuatro años; no puede haber modelo educativo de cualificaciones vinculadas con la estructura productiva si cada cuatro años hacemos un cambio de modelo educativo.

Si no tenemos garantizada una proyección sobre la participación del Estado en la inversión pública no se puede desarrollar ese modelo productivo. En Francia, el papel del Estado en la estructura de la industria estratégica es prioritario y en España hemos entregado sectores estratégicos a la iniciativa privada, generando oligopolios derivados en responsabilidades de los “amiguets” del Gobierno de turno.

Se dice que el sector de industria no es ecologista o medioambientalista, ocasionando disputas entre industrialistas y medioambientalistas. La Federación de Industria tiene claro que en los próximos treinta años el modelo energético de cualquier país tiene que estar basado única y exclusivamente en fuentes de energía renovables, porque las fuentes de energía fósiles no son el futuro. El sindicato tiene que trasladar al conjunto de la sociedad qué modelo energético queremos. Mientras, en ese periodo de transición al modelo energético que necesitamos, conviene conjugar ambos porque igual lo que queremos no es compatible con lo que necesitamos. Es el caso de la minería de carbón, las centrales nucleares, en las que es necesario ese tránsito para garantizar que no generamos destrucción del empleo, destrucción de las cuencas, o la destrucción de los territorios donde estaban asentadas esas fuerzas productivas.

El modelo energético a largo plazo ha de ser un modelo energético compacto -no hoy nucleares, mañana eléctricas, pasado pantanos, después gasistas o molinos- que de aquí a 2030 soporte el modelo industrial, un modelo industrial que va a estar basado fundamentalmente en el tamaño de las empresas. En este país, esta tan famosa política del emprendimiento individual o de reforzamiento de las Pymes la tenemos que abandonar si vamos a exigir la conformación de núcleos industriales o grupos empresariales más fuertes. Mientras tengamos una situación de diferenciación con Europa de un 90% de Pymes frente a un 10% de mediana o gran empresa, no tenemos capacidad de respuesta en los momentos de crisis, sobre todo porque este tipo de empresas no tiene músculo para responder.

En cuanto al modelo formativo, tiene que tener autonomía de los poderes y de las multinacionales y de las empresas. A su vez, tiene que estar muy imbricado en la realidad y la prospección del futuro. Formar a personas que al incorporarse al mundo del trabajo no les proyecte lleva a la frustración y es usar recursos públicos sin darles utilidad.

Necesitamos proyectar un modelo educativo que tenga en cuenta que la realidad de la formación, la realidad de los empleados de los próximos años va a ser muy diferente. Por otra parte, tenemos que dar cohesión al sistema de formación; creo que el debate del sindicato debe estar superado, nos ha ocasionado muchísimos problemas, pero también nos ha servido. Nos quitaron la formación continua, nos quitaron la formación para el empleo, la han trasladado al ámbito privado, fundamentalmente a sectores ligados a la Iglesia o a empresas privadas. En formación continua, formación para el empleo, desde el sindicato se necesita dar un empuje para que esté coordinada dentro del sistema educativo, y junto con el ámbito educativo reglado estar muy ligada a las empresas, eso sí, con garantías sindicales, para que no se conviertan en trabajadores desprotegidos los que optan por este tipo de formación.

En el impulso del modelo industrial y del modelo productivo, el Estado tiene que jugar un papel en I+D+i, en la capacidad de generar estructuras e instrumentos que permitan tener músculo financiero para generar ese cambio en el tamaño de las empresas y tiene que operar en el marco regulatorio para acabar con procesos de deslocalización o de cierre y reestructuración de empresas sin ningún tipo de contraprestaciones por parte de las multinacionales.

Veamos ejemplos, en Francia, cuando se lleva a cabo un cierre de empresa se tiene que incorporar en el proceso de reestructuración un plan de reindustrialización, en el caso de la industria, alternativo. Si no lo hay, no se tiene capacidad de cierre de empresa. En el caso español no solamente no tiene que operar ningún plan complementario de reindustrialización y, por lo tanto, de devolver las plusvalías también al ámbito donde ha estado establecida esa empresa, sino que con la reforma laboral las facilidades que se ofrecen a los procesos de reestructuración las conocemos y las padecemos.

Una vez configurado el empleo que queremos, es ahí donde opera la negociación colectiva. La negociación colectiva va a establecer la capacidad que tengamos, incluso más allá de la regulación o legislación vigente, de estar presentes en las condiciones de trabajo; más allá incluso de la legislación vigente porque la negociación colectiva tenemos que hacerla con el parámetro de organizaciones sindicales fuertes. La primera prioridad del sindicato es ser fuerte y tener suficiente músculo para luchar y mejorar las condiciones de vida de la gente, y este sindicato necesita hacer cambios y también salir de esa zona de confort donde de manera natural nos hemos instalado.

Nuestra diferencia con UGT en cuanto a delegados está en 9.000, algo más de 3.000 pertenecen a nuestra federación. Pero perdemos afiliación. Estamos en un momento precongresual y este sindicato se tiene que plantear un cambio, o priorizamos la afiliación como elemento central y prioritario para construir un sindicato fuerte y que tenga capacidad de traslado a la sociedad, o con la estructura afiliativa actual el sindicato se nos muere en diez años.

Los datos de afiliación en la Federación de Industria son: 4% de afiliación en menores de 30 años, 35%-40% en la franja entre 45 y 55 años, estos últimos dentro de 10 o 12 años jubilados. Por lo tanto, no es un problema de recursos, si hemos hecho esfuerzos en ajustarlos y haremos los esfuerzos necesarios para garantizar que todos lleven una gestión adecuada de estos recursos, el problema no es que tengamos más afiliados para tener más dinero, porque nos lo han quitado de otro lado. Los afiliados son necesarios para construir un sindicato movilizadado e implicado, tener masa una crítica que sirva para movilizarnos y tener fuerza. Lo aprendí en mi sección sindical desde muy joven, cuando me lo explicaron mis antecesores.

Nosotros ganaremos nuestro espacio si se nos respeta y si tenemos fuerza para ganarlo, y unas veces las tendremos que enseñar y otras veces las tendremos que demostrar, pero esa es nuestra valía.

Por último, necesitamos cerrar el círculo de la formación de un Gobierno. La no gobernabilidad nos está llevando a una organización cada vez más complicada. No voy a hablar de los sectores ligados a la Administración, como es el caso de las empresas de la SEPI nuestras, pero la situación es cada vez más complicada, necesitamos un Gobierno de cambio y, eso sí es nuestra tarea, que el próximo congreso sirva para resituar al sindicato, reforzando la afiliación, reforzando su posición y sobre todo que sirva para garantizar esos nuevos derechos que queremos conseguir y esos retos con el empleo y el trabajo. Gracias.

ACTO DEL 50 ANIVERSARIO DE LA CREACIÓN DE LA INTERRAMAS DE CCOO Y CLAUSURA

**ESCUELA SINDICAL DE CCOO DE MADRID
8 Y 9 DE SEPTIEMBRE DE 2016**

ACTO DEL 50 ANIVERSARIO DE LA CREACIÓN DE LA INTERRAMAS DE CCOO

MANUEL F. ALBANO

Secretario de Comunicación de CCOO de Madrid

Tenemos un año importante en cuanto a efemérides. En el mes de noviembre celebramos los cuarenta años de la constitución de la Unión Sindical de Madrid Región, inicio de lo que tras la legalización del sindicato pasó a ser las Comisiones Obreras de Madrid.

No obstante, nuestra historia nace con anterioridad y lo hace con las voluntades de trabajadores y trabajadoras, de personas comprometidas, que luchan por una sociedad mejor, por un país libre, por mejores condiciones de trabajo, por la justicia y por la libertad.

En septiembre de 1964 se constituye la primera comisión obrera sectorial, la comisión del metal, fruto de un trabajo previo que desde principios de los 60 -probablemente finales de los 50- los trabajadores hicieron organizándose en los centros de trabajo.

A esta primera comisión sectorial se sumaron más. Actualmente, toda esta documentación de la historia se le ha dado forma en una exposición ubicada en el Centro Abogados de Atocha. Otra efeméride será en enero próximo cuando se cumplan 40 años del asesinato a manos de pistoleros fascistas de los compañeros Abogados de Atocha.

Las distintas ramas creadas, a finales de 1965 y principios de 1966, constituyeron la Comisión Interramas. En 1966 se produjo la primera asamblea provincial en el Pozo del Tío Raimundo, regional porque en aquel momento Madrid pertenecía a la región de Castilla La Nueva; hoy es una comunidad autónoma.

En junio de 1966 también se produjo otro hecho destacable, la primera manifestación; un grupo de trabajadores presentaron firmas al Ministerio de Trabajo para conseguir mejores condiciones laborales, mejores salarios, dignidad y derechos pero fueron disueltos por la policía franquista, al servicio del régimen, y hubo detenidos. Tiempos éstos muy difíciles para ser sindicalista. Las compañeras y compañe-

ros que lo hicieron posible se jugaron su libertad, e incluso su vida, como el caso del compañero Pedro Patiño. Su nombre da razón de ser a esta Escuela Sindical y el próximo martes se cumplirán 45 años de su asesinato, cuando estaba repartiendo pasquines para una convocatoria de huelga de la construcción en Zarzaquemada.

Fueron muchos más. Hubo muchos compañeros y compañeras que de forma anónima estuvieron trabajando en la creación de un sindicato grande y fuerte y conquistaron la democracia y la libertad. Nicolás Sartorius dice que la democracia no llegó con la muerte de Franco, porque Franco murió en la cama y el franquismo murió en la calle; la libertad fue conquistada por los compañeros que lucharon por ella, principalmente por los compañeros y las compañeras de las Comisiones Obreras. Gracias a esa lucha, la democracia llegó y con ella las Comisiones Obreras como primer sindicato del país, tanto en afiliación como en número de delegados.

En esta Escuela Sindical hoy vamos a rendir homenaje a algunos, obviamente no están aquí todos los que formaron parte de ese movimiento, pero desde la Secretaría de Formación Sindical se ha hecho un esfuerzo importante, trabajo y esfuerzo ímprobo por parte de Carmen Vidal, Ana Ayuga y Gonzalo Hernández, que han puesto todo su tesón en localizar al mayor número de personas posible. Algunas, por motivos de salud, no pueden acompañarnos en este acto, pero muchas sí están aquí, y ellas y ellos son los responsables y protagonistas del origen de nuestra propia historia, que no es otra que la de las Comisiones Obreras.

En nombre de las Comisiones Obreras de Madrid y en el mío, compañeras y compañeros, sinceramente y de todo corazón, quiero daros las gracias.

ENRIQUE GIL

Delegado Sindical de CCOO en Airbus

Los tiempos han cambiado, la policía va de azul, y a nosotros nos quieren vestir de gris. Han intentado cambiarlo todo para que nada cambie.

Quien quiera saber cuál es el éxito de esta organización sólo tiene que ver su relato, no el relato oficial, ni el público, ni el relato

típico, tiene que conocer el relato colectivo. Este relato colectivo, del que vosotros sois los protagonistas, es el relato de las Comisiones Obreras.

Rendimos homenaje en esta Escuela a los constructores y constructoras de esta organización, anónimos la gran mayoría, constructores de un movimiento social que terminó convirtiéndose en sindicato. Cómo rendir homenaje a quién no conoces, cómo agradecer a quién no sabes qué hizo o qué dejó de hacer. Después algunas vueltas, creo que en realidad el relato es el propio homenaje, un relato colectivo, compartido, entre vuestra generación y la mía.

Comencé a trabajar en una línea de ensamblaje de una fábrica de Madrid. El primer día me asignaron una taquilla y una tarea, que desconocía, y allí me adoptó un compañero, un veterano. Pronto mi compañero se convirtió en más que un hermano, casi un padre, y todo el día, pegado a él, escuchaba algunas historias que en los colegios no se contaban, ni en las películas, y en casa era mejor silenciarlas.

No pasó mucho tiempo hasta que estallara el primer conflicto en mi empresa, y acudí junto con mi compañero a la llamada del comité a los trabajadores. Emocionado, recuerdo cómo aquella asamblea me dio sensación de poderío, todos los compañeros juntos, y a mi compañero, un héroe para mí. En aquella asamblea no sólo habíamos abandonado el puesto de trabajo sino que habíamos decidido llevar a cabo una serie de acciones para enfrentarnos a una decisión de la empresa que dañaba gravemente a otro compañero.

Así es como un hombre anónimo de esta organización me pasó el testigo. Me hizo ver la necesidad de estar organizados y de conocer la realidad de la clase a la que pertenecía.

En esos años vivíamos el sueño de la burbuja inmobiliaria, un mundo en el que parecía que la dirección con la que caminábamos sólo tenía un sentido, una vía mejor que la que habían vivido mis padres, vosotros, y yo andaba más pendiente del coche que me quería comprar que de otras cosas. Pero despertamos de este espejismo que habíamos vivido y encontramos que podíamos retroceder, podíamos incluso perder, lo que teníamos, y aún peor, lo que se había conseguido.

Políticos de todos los colores, al grito de responsabilidad del porvenir de nuestra nación y del sacrificio por el bien común, nos coloca-

ron a los trabajadores en el último puesto de la fila. Curiosamente lo mismo que en mi empresa, porque no pasó mucho tiempo para que que estallara el primer conflicto, como aquella primera vez acudí de la mano de mi compañero, pero esta vez no era el comité el que llamaba, nos llamaba el sindicato. Y esta vez no fue por un compañero, acudíamos por todos los compañeros y todas las compañeras de todas las empresas de este país y, lo más importante, no era por lo instantáneo y lo cercano, sino por el futuro. Acudimos para luchar por el futuro, lo hicimos como pudimos y como supimos, como hicisteis vosotros hace ya algunos años.

El poder reaccionó con la única estrategia que conoce y que vosotros conocéis bien: la represión. Empezaron por desprestigiar a las organizaciones con campañas feroces y ejércitos de voceros y “telelistos”, luego vinieron a por los sindicalistas, usando leyes franquistas aún presentes en nuestra legislación para vergüenza de ciertos partidos socialdemócratas. Después cayeron los activistas sociales, y finalmente cargaron contra los ciudadanos, con nuevas leyes represoras de los derechos civiles, como la *Ley Mordaza*.

Hubo un tiempo que no lograba entender cómo alguien podía jugarse su persona para acabar en los bajos de la Dirección General de Seguridad. Hoy sé que hombres y mujeres como vosotros decidisteis construir esta organización, porque esta organización lucha por aquello que es legítimo, incluso más allá de lo que diga la legalidad, porque en nombre de la legalidad la clase trabajadora siempre está la última de la fila.

Defender a los trabajadores dentro y fuera del puesto de trabajo sigue siendo una gran idea; compañeros, hicisteis un gran trabajo, espero que seamos dignos de él y a pesar del gris o del azul, y con la misma insolencia que vosotros, continuaremos vuestra labor.

De corazón, muchas gracias ¡Que vivan las Comisiones Obreras!

A continuación interviene Ana, compañera y luchadora de esta organización.

ANA BELÉN CASADO

Delegada Sindical de CCOO en Alcampo (Alcorcón)

Soy Ana Belén Casado, tengo 42 años y soy Secretaria del Comité de Alcampo Alcorcón.

Los de mi generación hemos oído mil historias vuestras, de la lucha, de lo que hicisteis, lo que conseguisteis y lo que os costó; creedme cuando digo que sentimos no sólo admiración sino hasta algo de envidia.

Envidia cuando conocemos vuestra lucha hasta conseguir la democracia y miramos a nuestro alrededor y vemos que el telediario habla de troika, de cómo pone y quita presidentes de gobierno y obliga a hacer recortes sociales aquí y allá para permitir el rescate de cualquier país. Cuando sabemos que naciendo de la ilegalidad fuisteis capaces de llevar el sindicato a todas las fábricas, las empresas, los tajos de este país y miramos a nuestro alrededor y vemos cómo a menudo las empresas se cargan modos de producción y conseguimos regular por convenio colectivo las condiciones de las ETT's con las que intentan reventar las condiciones laborales. Porque ahora se inventan empresas de servicios y falsos autónomos y miles de trampas, por eso, cuando escuchamos las luchas sindicales que defendían un salario justo en las fábricas y vemos que el Boletín Oficial del Estado sigue cifrando el salario mínimo en 645 euros y ser mileurista se ha convertido en casi un milagro, más en mi sector, no podemos sentir más que envidia de lo que llegásteis a hacer.

De todo lo que conseguisteis vosotros y vosotras, lo más difícil de todo fue aunar a toda la gente para un proyecto común, conseguir la solidaridad de la acción colectiva, hacer que en un centro de trabajo la gente se levante y salga a defender una idea común.

Tanto ayer como hoy, los problemas son siempre los mismos. La lucha por la igualdad y la libertad pueden cambiar los detalles del decorado, pero los retos a los que se enfrenta la clase trabajadora se resumen siempre en dos ideas: la igualdad y la libertad. Nuestro triunfo, que es el vuestro, es conseguir unir a la gente, hacer sindicato. Estad seguros, seguiremos vuestro camino.

A todos y todas, gracias.

Os dejo con alguien que también plantó cara a la Dictadura, y lo hizo desde las tablas. Con vosotros y vosotras, Juan Margallo.

JUAN MARGALLO

Actor

Mi mujer trabaja en televisión, no puede estar aquí; ahora es conocida porque trabaja en “La que se avecina”, se llama Petra Martínez y es Doña Fina, y me ha transmitido un saludo a todos y todas.

Tendría que remontarme al año 1973 o 1974 en Holanda para tener recuerdos de contacto con Comisiones Obreras. Hicimos una obra, “Castañuela 70”, que fue prohibida y fuimos a representarla fuera. Posteriormente pusimos en escena otra, “El retablo del flautista”, y ésta fue prohibida el mismo día del estreno; de nuevo salimos a representarla fuera del país y en un pueblo de Holanda, un día libre de función, un grupo de Comisiones Obreras y del Partido Comunista nos invitó a que actuáramos en un un centro cultural donde se reunían a bailar los domingos. Por supuesto, fuimos, sin cobrar, y la sorpresa fue que sacamos la gorra y recaudamos 25.000 pesetas de aquellos tiempos, nos quedamos perplejos. Las donamos a Comisiones Obreras, no nos quedamos con ellas.

Juan Diego no ha podido venir, está trabajando, hemos sido siempre amigos o enemigos, porque él pertenecía a Comisiones y el Partido Comunista y yo a la ORT (Organización Revolucionaria de Trabajadores). Ambos trabajamos en la huelga y formamos la Comisión de los Once, justamente cuando Comisiones comenzaba a meterse en el sindicato, gracias a “Patrick”, un abogado del PCE que convenció al del Vertical de que era legal hacer un paro. Franco vivía e hicimos un escrito, que iba a llevar Lola Gaos, a la Dirección General de Seguridad para anunciar la convocatoria de un paro legal.

En esta Comisión de los Once estaban Luis Prendes, Rodero y era muy conocida en la profesión. Lola Gaos iba a ser la encargada de llevar hacer entrega, pero por la noche me llamó Prendes y me explicó que no podía ser “paro legal”. Su hijo, abogado, nos dijo que estaba penado con multa de 1.000 a 50.000 pesetas y de un mes a seis de cárcel. Prendes me pidió el teléfono de Lola Gaos, se lo di, pero me anticipé, la llamé y le dije: no descuelgues, te va a llamar para que no lleves el papel.

Habíamos quedado por la mañana en el sindicato y Lola Gaos llegó y dijo que ya había entregado el papel: “además, mi marido es tam-

bién abogado y no querrá que me detengan”. “Pero mi hijo me ha enseñado el código penal”.

Hicimos una huelga de nueve días, los empresarios se desesperaron al cerrar teatros, cines y la televisión. Recibimos una invitación del Ministro del ramo, Fernández Sordo, y fuimos la Comisión de los Once: Rodero, Prendes, Juan Diego, y yo. Juan Diego, siempre que me ve, me dice adiós “Mergoño”, y es que recuerda cómo el Ministro equivocó mi apellido y dijo “Como dice el Señor Mergoño”. Desde entonces me he quedado con Mergoño.

Voy a recitar un poema de Alberti, en honor suyo llevo una camisa de colores, como le gustaban a él. Va dedicada a Paco Ibáñez, que le puso música; va dedicada a Aute, que la cantó, lo recuerdo, en un colegio mayor. Es una de mis canciones, junto con una a la que va a poner voz Rosa León, “Al alba”, y otra de Marisol, “Háblame del mar marinero”. También quiero tener un recuerdo para Alfonso Sastre, autor de una obra, *El camarada oscuro*, que trata justamente de esos camaradas que han dedicado toda su vida al partido y no comprendieron muy bien algunas cosas que se hicieron. Decía Alfonso Sastre, y creo que con acierto: “dejemos las cosas en su sitio, no como están”.

El poema de Alberti, musicado por Paco Ibáñez, es éste:

*Las tierras, las tierras, las tierras de España,
las grandes, las solas, desiertas llanuras.
Galopa, caballo cuatralbo,
jinete del pueblo,
al sol y a la luna.*

*¡A galopar,
a galopar,
hasta enterrarlos en el mar!*

*A corazón suenan, resuenan, resuenan
las tierras de España, en las herraduras.
Galopa, jinete del pueblo,
caballo cuatralbo,
caballo de espuma.*

*¡A galopar,
a galopar,
hasta enterrarlos en el mar!*

*Nadie, nadie, nadie, que enfrente no hay nadie;
que es nadie la muerte si va en tu montura.
Galopa, caballo cuatralbo,
jinete del pueblo,
que la tierra es tuya.*

*¡A galopar,
a galopar,
hasta enterrarlos en el mar!*

Paso a presentar a Rosa León, a la que le dicho: “parece que vivimos en otro país, no nos vemos”, y me ha respondido “es que yo he vivido seis años en otro país”.

Acompaña en la guitarra, Dayan Abad.

ROSA LEÓN

Cantautora

Es importante que se hagan Escuelas, actos en los que recordemos el pasado reciente de este país y lo que se ha hecho para intentar que no se repita ese fatídico pasado.

Voy a cantar dos canciones, “Volver a los 17” y “Al Alba”.

*Volver a los diecisiete después de vivir un siglo
Es como descifrar signos sin ser sabio competente
Volver a ser de repente tan frágil como un segundo
Volver a sentir profundo como un niño frente a Dios
Eso es lo que siento yo en este instante fecundo.*

*Se va enredando enredando, como en el muro la hiedra
Y va brotando, brotando como el mosquito en la piedra
Como el mosquito en la piedra, ay sí, sí, sí*

*Mi paso retrocedido, cuando el de ustedes avanza
 El arco de las alianzas ha penetrado en mi nido
 Con todo su colorido se ha paseado por mis venas
 Y hasta la dura cadena con que nos ata el destino
 Es como un día bendecido que alumbra mi alma serena*

*Se va enredando, enredando, como en el muro la hiedra
 Y va brotando, brotando como el musguito en la piedra
 Como el musguito en la piedra, ay sí, sí, sí*

*Lo que puede el sentimiento no lo ha podido el saber
 Ni el mas claro proceder ni el mas ancho pensamiento
 Todo lo cambia el momento colmado condescendiente
 Nos aleja dulcemente de rencores y violencias
 Solo el amor con su ciencia nos vuelve tan inocentes*

*Se va enredando, enredando, como en el muro la hiedra
 Y va brotando, brotando como el musguito en la piedra
 Como el musguito en la piedra, ay sí, sí, sí*

*El amor es torbellino de pureza original
 Hasta el feroz animal susurra su dulce trino
 Retiene a los peregrinos, libera a los prisioneros
 El amor con sus esmeros, al viejo lo vuelve niño
 Y al malo solo el canino lo vuelve puro y sincero*

*Se va enredando, enredando, como en el muro la hiedra
 Y va brotando, brotando como el musguito en la piedra
 Como el musguito en la piedra, ay sí, sí, sí*

*De par en par la ventana se abrió como por encanto
 Entró el amor con su manto como una tibia mañana
 Y al son de su bella diana hizo brotar el jazmín
 Volando cual serafín al cielo le puso a retes
 Y mis años en diecisiete los combirtio el querubín
 Se va enredando, enredando, como en el muro la hiedra
 Y va brotando, brotando como el mus guito en la piedra
 Como el mus guito en la piedra, ay sí, sí, sí*

Ahora pondré mi voz a una canción que a todos, a los históricos, y me incluyo entre los históricos, nos toca la fibra, una canción que quiero dedicar a otro histórico de la música, un amigo querido que es Luis Eduardo Aute. Te mando un beso enorme.

*Si te dijera, amor mío,
Que temo a la madrugada,
No sé qué estrellas son éstas
Que hieren como amenazas,
Ni sé qué sangra la luna
Al filo de su guadaña.*

*Presiento que tras la noche
Vendrá la noche más larga,
Quiero que no me abandones
Amor mío, al alba.*

*Los hijos que no tuvimos
Se esconden en las cloacas,
Comen las últimas flores,
Parece que adivinaran
Que el día que se avecina
Viene con hambre atrasada.
Presiento que tras la noche...*

*Miles de buitres callados
Van extendiendo sus alas,
No te destroza, amor mío,
Esta silenciosa danza,
Maldito baile de muertos,
Pólvora de la mañana.
Presiento que tras la noche...*

CARMEN VIDAL

Secretaria de Formación Sindical de CCOO de Madrid

Damos las gracias a Rosa León y a Juan Margallo, que no han dudado en estar presentes en esta Escuela. Han demostrado que quieren mucho a nuestra organización.

Igualmente, dos personas no han podido asistir por motivos personales, pero nos han pedido que os traslademos un afectuoso aplauso: Juan Diego y Luis García Montero.

Añado que el primer compañero que ha intervenido, Enrique Gil, de Airbus, se ha puesto un poco nervioso, y se tuvo que enfrentar a una acusación de ocho años de cárcel por participar en un piquete en la huelga general. Muchas gracias, Enrique y Ana por vuestra participación.

En la Comisión Ejecutiva se decidió hacer este acto en el marco de la Escuela porque estamos convencidos de que no hay reflexión sin memoria. Un espacio de reflexión de los cuadros sindicales es buen sitio para hacer memoria y para ser agradecidos.

Me tocaba dar las gracias por haber creado Comisiones Obreras, por haber creado mucho más que una organización, por haber creado el lugar en el que muchos hemos crecido como personas, hemos hecho grandes amistades, hemos vivido momentos épicos. Recuerdo que mi primer recuerdo épico en esta organización fue durante la huelga general de 2002. Tenía 21 años y nunca había vivido una movilización general en este país, acudí como afiliada a la llamada de mi sindicato. La calle de Lope de Vega estaba llena de gente, la asamblea fue a las 12 de la noche y sentí un orgullo de pertenencia que no me lo va a quitar nadie; muchas gracias a Comisiones Obreras.

También es un lugar en el que hemos llorado, los últimos años han sido duros, muy duros, para esta organización. Nos dejasteis el lugar donde queremos estar, gracias por ello; pero sería quedarnos cortos con el agradecimiento de haber hecho posible este sindicato, y os vamos a dar las gracias por ser la gran derrota -lo voy a llamar por su nombre- al fascismo español; muchas gracias por derrotarlo.

Los años del plomo, los años de la represión y de la autarquía, ya habían pasado; en 1966 hacía 27 años que había acabado la guerra, y vencisteis al utilizar el arma más poderosa que tienen las perso-

nas: la esperanza. Vencisteis y fuisteis su gran derrota, porque con vuestro ejemplo este país supo que al otro lado había un futuro, eso es lo que debe hacer un sindicato, dar esperanza, dar esperanza a la gente y futuro.

Hay mucha gente hoy que quería daros las gracias, estar aquí, así que os vamos a hacer una pequeña muestra que se ha hecho con mucho cariño; es la proyección de un vídeo, fotos de secciones sindicales de CCOO, un cartel de “Gracias” y entrega de placas a los homenajeados.

Nicolás Sartorius había confirmado su asistencia a este acto pero a última hora no ha podido estar aquí. Nos envía un abrazo y un escrito afectuoso que va a leer en su nombre la compañera Paula.

LECTURA DE PAULA GUISANDE DE LAS PALABRAS DE NICOLÁS SARTORIUS

Secretaria de Políticas del Conocimiento y Juventud de CCOO de Madrid

Queridos compañeros y compañeras:

Siento no poder estar presente en este acto en el que honráis el 50 aniversario de la Inter, a la que tuve el honor de pertenecer.

La Inter de Madrid fue, sin duda, muy importante en la historia del movimiento obrero en general y de CCOO en particular. Coordinó y lideró las luchas de los trabajadores madrileños contra la dictadura y en pro de los derechos sociales. También fue la que empezó a coordinar a las comisiones de toda España hasta constituir la Coordinadora General de CCOO, que jugó un papel esencial para establecer un programa común, a nivel nacional, que unificara las movilizaciones de los trabajadores. Tomó la iniciativa para establecer lazos, en la lucha común, con los jóvenes, los estudiantes, los profesionales, los barrios, los movimientos de mujeres, los intelectuales, las comisiones agrarias, hasta los sacerdotes, jueces y militares demócratas. Fue, en fin, un instrumento decisivo para impedir que la Dictadura continuase bajo otras formas y abrir así el camino a la libertad y la democracia.

Que no se tergiverse la historia, con la dictadura terminó la lucha del pueblo español, en especial de los trabajadores, encabezados entonces por las Comisiones Obreras, lideradas por esa Inter y esa Coordinadora General, a la cabeza de las cuales estaba el compañero Marcelino y cuya mayoría de dirigentes éramos miembros del Partido Comunista de España.

REPRESENTANTES DE LOS HOMENAJEADOS

SALCE ELVIRA

Histórica de CCOO

Felicito a las queridas y queridos compañeros de la Unión de Madrid por este emotivo acto en el marco la Escuela Sindical 2016.

Es un placer y una alegría para todas y todos los que estamos aquí, encontrarnos otra vez con la militancia, algunos de hace tiempo, otros más recientes, y encontrarnos también con los más antiguos, que no viejos. Algunos hacía muchísimo tiempo que no nos veíamos, años y años, y creo que es imprescindible que este sindicato reivindique nuestra historia, porque debemos estar orgullosos de nuestra historia. Nos intentan borrar la historia nuestra y no podemos permitirlo.

Estos últimos 40-50 años han sido muy intensos, hemos pasado de aquel movimiento compuesto mayoritariamente por jóvenes -teníamos menos de 30 años y casi 20, éramos el 90%- a crear algo que no sabíamos hasta dónde iba a llegar. Utilizábamos todos los medios para incidir en aquella España negra, franquista, horrorosa, gris, que se decía antes en los vídeos proyectados, los medios legales, los ilegales, hablando continuamente en la asamblea, porque era el órgano de toma de decisiones y de participación. Fuimos conquistando espacios de poder en los centros de trabajo y espacios de poder en la calle, y sobre todo conseguimos gran prestigio ante la sociedad y el respeto ante los trabajadores y esto es lo que hizo que Comisiones Obreras fuera el gran sindicato que es.

Mi intervencioón no va a ser nostálgica, de batallitas. Hemos llegado hasta aquí porque somos el primer sindicato de este país, tenemos muchos retos y hoy son igual de difíciles y complicados que los que se dieron en esos años.

Revisando textos de la Asamblea de Barcelona, son absolutamente modernos y siguen teniendo plena vigencia; por ejemplo, la exclusión social, de la que han hablado al principio los dos secretarios generales, o la globalización, los recortes, tratados por los secretarios de dos de las federaciones más importantes. Nosotros tuvimos un objetivo muy claro, no solamente nos propusimos interpretar la sociedad sino que queríamos transformarla mediante tres hechos que eran condición imprescindible, concienciando a la clase trabajadora de su misión, de su autonomía, de su independencia y del control de los medios de producción, de organizarse y de unirse. Hicimos una propuesta sindical que sigue siendo el *leitmotiv* de los estatutos de Comisiones y resulta absolutamente moderna, ser un sindicato de clase, un sindicato reivindicativo, un sindicato democrático, un sindicato independiente y un sindicato sociopolítico. Sobre estas bases se crearon nuestras Comisiones Obreras, tan diferentes a lo que habían sido los movimientos y sindicatos anteriores en este país, en Europa. Todo esto está bien desarrollado en el documento de la Asamblea de Barcelona, que yo recomiendo se vuelva a revisar y leer.

Tenemos un futuro imprescindible e impresionante si sabemos hacer frente a los retos actuales y a los futuros, porque son tiempos difíciles y nunca nos han regalado nada ni lo van a hacer en el futuro. El sindicalismo y el prestigio del sindicato se gana día a día con los trabajadores y las trabajadoras, con mucha militancia, con mucho trabajo y con propuestas claras, reconocibles, y defendibles por el conjunto de la clase obrera. Ser el primer sindicato conlleva también una gran responsabilidad, y la que tenemos, estoy convencida que será así y seremos el referente de la clase obrera dentro de cincuenta años.

Finalizo mis palabras recordando a mis compañeras, aquí somos pocas pero fuimos muchas; a los compañeros y compañeras que no están, algunos porque ya han desaparecido, otros porque no han podido venir. Gracias a todo su esfuerzo, su generosidad, hemos conseguido ser un gran sindicato en este país, el primer sindicato de este país.

Gracias, un abrazo. ¡Vivan nuestras Comisiones Obreras!

JULIÁN ARIZA

Histórico de CCOO

Compañeras y compañeros, se ha escuchado con frecuencia la palabra gracias en este acto, quiero empezar devolviéndola. No devolviéndolas las que nos habéis mandado, sino las nuestras, las mías por supuesto, y las de todos los homenajeados.

Decía la compañera Salce que de alguna manera, ella se había realizado como persona en CCOO. Eso no vale sólo para las actuales generaciones, los más jóvenes; sirve también para nosotros, los de la generación que estamos homenajear. En mi caso, estoy profundamente emocionado y muy agradecido por este acto organizado por la Unión de Madrid.

El acierto no es tanto por el homenaje que se nos haga a los que participamos en aquella Inter inicial sino porque, de alguna manera, permite, aunque sea brevemente, revisar nuestra memoria.

Hace 15 años, cuando se celebró el 25 Aniversario de la Asamblea de Barcelona, utilizamos una frase de un compañero intelectual checo, Milan Kundera, “la lucha de la memoria contra el olvido forma parte de la historia de la lucha del hombre frente al poder, porque el poder tiende a dominar desmemoriando”. La recuerdo ahora porque este tipo de actos permite, efectivamente, recuperar nuestra propia memoria y, en la medida de lo posible, ser capaces de expandirla.

Recientemente he tenido ocasión y me ha llamado la atención cómo se interpretaba, por ejemplo, la lucha contra la dictadura. Ha habido una versión minoritaria, y no veraz, sin duda, pero ha calado, según la cual el franquismo acabó por agotamiento, porque no era viable. No, el franquismo acabó porque nosotros, entre otros, pero fundamentalmente nosotros, contribuimos a que acabara; con la Transición sucedió algo similar. Al parecer es una obra maestra, cuyos protagonistas son una serie de artífices de la política y a nosotros se nos otorga el papel de los costaleros. Me refiero a los trabajadores, quienes con las lógicas dificultades de la relación de fuerzas, tuvimos un papel determinante para que no hubiera continuismo. Nicolás ha referido el intento de continuismo con los gobiernos de Fraga y Arias.

No quiero olvidar la valoración negativa que últimamente se le está dando a la Constitución, sin considerar que recopila la lucha durante muchos años, no sólo nuestra, sino de otros muchos. Las libertades y los derechos se reconocieron en esa Carta Magna, incluido el papel que se nos otorga a los sindicatos, plasmado en el Título Preliminar, en el artículo 7º.

Subrayo nuestra contribución, con la Inter y más allá de la Inter, sobre todo de los trabajadores. Me sorprende la minimización del papel de los trabajadores, del movimiento obrero organizado en la historia reciente de este país. Estoy absolutamente convencido, no como una planificación, pero sí como un resultado, que en la medida que se minimiza el papel de los trabajadores, organizados en sindicatos, el movimiento obrero considerado en su conjunto, en la medida que se lo minimiza y se lo ningunea, incluso en la medida que en se intenta olvidarlo, se nos hace más vulnerables. Sucede con frecuencia, como la campaña antisindical en curso con motivo de las políticas de austeridad, amparándose en el anecdotario de cosas que seguramente no hacemos del todo bien, pero es cierto que toda esa campaña antisindical ha calado mucho. Y ha calado mucho en el prestigio de los sindicatos, por un menor reconocimiento del papel fundamental que hemos jugado, y seguimos jugando, en la lucha por la democracia, las libertades, el avance de nuestro país, la conquista de derechos de los trabajadores, etcétera. En la medida que se nos minimiza, se nos hace más vulnerables.

Se nos han reducido derechos tan importantes como el derecho de huelga, derecho de manifestación, de reunión, de expresión, con leyes como la *Ley Mordaza*; ahí están los procesos de compañeros como el de Airbus. Se agreden derechos, se minimizan hasta su mínima expresión y precisamente estos derechos están recogidos en la Constitución gracias a la lucha de los trabajadores y del movimiento sindical.

Compañeras y compañeros, lo importante es que tengamos absoluta confianza; yo la tengo. Era muchísimo más difícil hace 40 o 50 años que ahora. En la actualidad no es nada fácil y nosotros tenemos que tener la absoluta confianza de que con compromiso, perseverancia, convicciones y militancia, reconquistaremos los retrocesos que fundamentalmente nos ha ocasionado el actual partido en el Gobierno en funciones que, sin duda alguna, han supuesto una involución que corregiremos. Gracias.

CLAUSURA

JAVIER LÓPEZ

Secretario de Formación Sindical de la CS de CCOO

Compañeras y compañeros, un saludo a todas y a todos de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO y de su Secretario General, Ignacio Fernández Toxo, al que le hubiera gustado estar presente en este acto. Un agradecimiento a la Unión de Madrid de CCOO por la clausura de esta escuela con este hermoso homenaje-agradecimiento a los artífices de las Comisiones Obreras en etapas de gran dificultad.

Momentos especialmente necesarios, como lo han dejado de manifiesto los que han intervenido, porque abordamos un año intenso en conmemoraciones, intenso por la preparación de un congreso en el que vamos a repensar el Sindicato, qué es lo que queremos ser, y de reivindicación de lo que hicimos, lo que hacemos; la historia que vamos a construir, de dónde venimos, dónde estamos y hacia dónde vamos que son, a fin de cuentas, las grandes preguntas que todos nos hacemos.

Cuando las palabras pierden su valor, siempre hay alguien que exige que se sustituyan las palabras por las cuentas: más cuentas y menos cuentos; más resultados y menos palabrería. Pero el populismo de las cuentas es tan peligroso como el populismo de los cuentos. En esta Escuela, ayer Marcos Peña dejó clara la lógica de las cuentas. El negocio financiero mueve en el mundo nueve veces más que el Producto Interior Bruto de todo el mundo, es decir, un euro de riqueza y nueve euros de especulación financiera.

Este populismo de las cuentas, del negocio, del beneficio, nos ha llevado a la crisis financiera, a la burbuja inmobiliaria, a la especulación y corrupción como sistema de confluencia de lo político y de lo económico; nos ha conducido a la privatización de servicios públicos esenciales como la sanidad, la educación, los servicios sociales, los transportes, etc. Durante más de 40 años este liberalismo económico ha argumentado, creando su propio relato, y ha obligado al conjunto de las sociedades, no sólo española, a asumirlo. Sus argumentos: lo público funciona mal, lo público es caro y, por tanto, hay que entregar lo público al sector privado. Pero esta

ofensiva, en palabras de Julián Ariza, se encontró con un obstáculo: los sindicatos. Llevan 40 años golpeando la acción sindical, la organización sindical, para acabar con los sindicatos.

Este consorcio político y económico que gobierna el mundo ha conseguido buena parte de sus objetivos, que su cultura y su relato formen parte del relato del conjunto de la sociedad; servicios públicos privatizados con baja calidad, empleo precario, corrupción en las concesiones, puertas giratorias para los que pasan de un lado a otro, más caros, y pactados en sus pérdidas en las propias cláusulas de concesión.

Pero la Historia la cuentan los vencedores, el relato lo cuentan ellos: seguimos viviendo en el mejor de los mundos posibles, Seguimos en el país de las maravillas. En *Alicia en el país de la maravillas*, la protagonista dice “la cuestión es cómo unas palabras pueden significar esto y lo contrario, cómo pueden significar dos cosas distintas”. Y le contesta el torpe huevo, “no Alicia, la cuestión es saber quién es el que manda, eso es todo”. La cuestión, compañeras y compañeros, sigue siendo el poder sindical, sigue siendo la capacidad del sindicato de que nuestra historia, nuestro relato, nuestra credibilidad, nuestra movilización, nuestra capacidad de negociación, nuestro compromiso con el acuerdo, sigan siendo parte importante de la sociedad. Marcos Peña decía ayer que “es la hora del orgullo sindical”. Sí, la hora del orgullo de clase, nuestra identidad de clase nos permite construir relato, nos permite construir historia, nos permite construir nuestra propia mitología. No es cuento frente a las cuentas. Nuestra imagen tenemos que defenderla. Nuestra vida contada por nosotros mismos para el conjunto de la sociedad, para el conjunto de la política. Vosotras y vosotros construisteis este sindicato; somos todas y todos los que ahora tenemos que salir a defenderlo.

Hace días se ha fallado el premio Princesa de Asturias de la Concordia. Este año ha concurrido la Fundación Abogados de Atocha para así poner de relieve los valores de la juventud preparada, formada, comprometida con la libertad y que está dispuesta a poner en riesgo su vida por defenderlos. Hemos tenido numerosos apoyos, políticos, diplomáticos, Colegios de Abogados, personalidades, juristas internacionales, etc. La prensa también ha recogido la necesidad del mismo para los Abogados de Atocha. Nos ilusionamos, hemos quedado sextos. El premio lo ha recibido Aldeas Infantiles. No voy

a ser yo quien niegue los méritos, la labor de una organización que crea aldeas para familias, a niños, etc. En todo caso, a mí no me gustan los cociditos ni los rastrillos de personalidades. Pero seguro que lo merecen y es un premio justo.

Ahora bien, “nada es casual”. En el jurado del Premio Princesa de Asturias de la Concordia hay 29 personas: tres mujeres y 26 hombres. Las tres mujeres son Sol Daurella, responsable del conflicto de Coca-Cola en España. Esta mujer debe 3,6 millones de euros a Hacienda, la están investigando. La segunda es Alicia Koplowitz, marquesa de Bellavista, y la tercera es Teresa Mallada de Castro, fundadora de Nuevas Generaciones en su pueblecito, Aller, presidenta del PP en Aller, y presidenta de Hunosa.

Los restantes miembros del jurado están vinculados al BBVA, representante del Pastor, del Popular o del Santander, Brufau, el conde de Fenosa, Villar Mir, el expresidente de Cajastur (procesado también), Basagoiti, el conde de Abra, y así hasta 26. La lista es pública y esas mil empresas a las que representan son las que lavan su cara e imagen financiando eventos de Aldeas Infantiles. Pudiendo premiarse a sí mismos..., cómo van a premiar a los Abogados de Atocha.

En medio de la dureza de la vida que nos ha tocado vivir, el sindicato es eficacia, eficiencia, son cuentas claras, transparentes y bien gestionadas, pero el poder sindical se construye con memoria, con capacidad de reivindicarnos a nosotros mismos como clase trabajadora y de repensar nuestro futuro. Con mucho orgullo de clase, con mucho orgullo de la gente con la que vivimos y trabajamos todos los días en las empresas, con mucho esfuerzo. Con mucha sensatez en la propuesta, con mucha dureza en la negociación, con mucha fortaleza en las movilizaciones. El futuro la Confederación Sindical de CCOO será, como lo ponen de relieve los compañeros y compañeras que se sientan aquí, lo que seáis capaces de ser las Comisiones Obreras de Madrid, porque de vosotras/os, de nosotras/os, de todas y todos va a depender que el trabajo, efectivamente, se convierta en el centro del debate político y social que hoy no lo es. También del orgullo, de que seamos capaces de demostrar quiénes hace 50 años crearon esta organización en Madrid, quiénes fundaron la Asamblea de Barcelona, quiénes murieron en los despachos laboristas, quiénes decidieron tirar para adelante.

Amigas y amigos, compañeras y compañeros: Rosa es nuestra alba, Juan Diego y Juan Margallo nos ponen en la escena cada vez que se suben a ella; Luis García Montero, que no ha podido estar con nosotros y ha mandado su saludo, es nuestra poesía. Pero vosotras y vosotros, hoy homenajeados por el 50 aniversario de la Inter, seguís siendo nuestro camino. Seguiremos haciendo, como vosotras y vosotros, lo que creemos que hay que hacer, lo que es justo, como mejor sabemos hacerlo y como mejor podemos hacerlo, y con vosotras y vosotros sentiremos orgullo cada vez que volvamos a gritar ¡vivan las Comisiones Obreras!

La última palabra en la clausura de esta Escuela sindical 2016 la tiene el Secretario General de CCOO de Madrid, Jaime Cedrún.

JAIME CEDRÚN

Secretario General de CCOO de Madrid

Buenas tardes, voy a continuar con este intercambio de agradecimientos a todos y todas los que habéis hecho posible esta Escuela Sindical y este acto de homenaje; Secretaría de Formación Sindical, compañeros técnicos, como Ángel, y a todos los la han hecho posible. Agradezco especialmente a quienes habéis hecho posible el acto, este homenaje: Rosa León y su acompañante Juan Margallo; a Enrique Gil y Ana Belén Casado. Y desde luego a todas vosotras y vosotros.

Hacia tiempo que teníamos en mente hacer un acto-homenaje para recuperar la historia nuestras Comisiones Obreras, nuestra Historia, con sentimiento y emoción.

Tanto en el ámbito confederal como en el de Madrid, estamos recuperando la historia que nos han secuestrado y así sacarla del olvido. Aprovechando justamente estos aniversarios rotundos, el 50 y el 40, pusimos en marcha un proceso sostenido en el tiempo de recuperación de la memoria. Empezamos con los 50 años de la Inter, la exposición en el Centro Abogados de Atocha, actos en distintas Uniones; en Fuenlabrada, y lo haremos aquí en Móstoles, justamente con la Pedro Patiño y la propia Unión. Los haremos en la Comarca Norte, el Corredor del Henares, en toda la geografía en la Comunidad de Madrid, recordando, recuperando nuestra memoria,

haciendo que nuestra afiliación, nuestros cuadros sindicales sepan qué son las Comisiones Obreras, como fueron esos duros inicios, por qué hemos llegado hasta aquí. En estos momentos difíciles para el sindicalismo necesitamos fuerza, la fuerza de aquellos primeros momentos. Queremos recuperar nuestra memoria, recuperar cómo se han conquistado las libertades y los derechos en este país, en un momento especialmente duro, donde parece que, hagamos lo que hagamos, esto no avanza hacia ningún sitio, y dejaremos muy claro que la lucha sindical siempre ha dado resultados, hasta en los momentos más complicados.

El 14 de noviembre será el 40 Aniversario del día en que decidisteis que la Inter se convertía en Unión de Madrid, lo volveremos a recordar. Nuestra idea es hacerlo en tono festivo, nos quedaba pendiente este acto. Un acto en el que desde las Comisiones Obreras de hoy directamente os trasladábamos nuestro cariño, nuestro afecto y nuestro reconocimiento. Un acto de abrazo, no solamente de recuerdo de la importancia de ese momento histórico, sino de recordaros a vosotros y vosotras el valor, la audacia y la decisión que tomasteis y el sacrificio que supuso. Estamos más que agradecidos, por las lecciones y por el compromiso, y ésta es la razón de ser de este acto de clausura.

En esta Escuela se ha glosado la historia, se han planteado y teorizado distintos aspectos, de los que voy a reseñar, utilizando para ello a los poetas, tres o cuatro. Para todos los compañeros y compañeras que estamos en activo ahora, lo que sucedía en los años 50 y 60 en este país lo plasmó con excelente claridad Luis Cernuda: “Ellos, los vencedores, // caínes senpiternos, // de todo me arrancaron, // me dejan el destierro”. Buena síntesis de la España de aquel momento. El otro día también me acordé de vosotros, pioneros y fundadores de esta organización, cuando un filósofo en *El País* escribe: “por fortuna Temístocles y los dirigentes griegos no se dejaron llevar por los analistas”, y seguía: “¿qué habiéramos hecho nosotros si Atenas hubiera estado gobernada por nuestros dirigentes actuales y asesorada por economistas y politólogos con sus másteres de prudencia y sofisticados cálculos estadísticos?”. Seguro que los griegos se habrían rendido a Jerjes y hoy la historia de Occidente sería diferente.

Ése es nuestro espíritu, el de los años 60, el de la lucha cuando se ponía en marcha un conflicto. Me imagino que tanto analistas como asesores dirían, “esto es posible, es muy difícil y por lo tanto tiene muchos riesgos”. En mi caso, algo más tardío, cuando empecé a militar en el movimiento estudiantil y el propio Partido Comunista, ya nos decían “hijo, no te metas que el riesgo es grande”. Ese espíritu es el que buscamos, el que necesitamos en este momento, y por eso lo recuperamos, y por eso ponemos en valor todo lo que hicisteis, porque como Neruda en su poema “La Lucha”: //Aprende de los audaces, de los fuertes, de quien no acepta situaciones, de quien vivirá a pesar de todo, // piensa menos en tus problemas, // y más en tu trabajo y tus problemas sin eliminarlos morirán//. Necesitamos recuperar ese espíritu. Mi deseo es que esta Escuela haga balance, y todos los que hemos participado en esta edición tengamos alguna conclusión. Empezamos con Marcos Peña, que nos expuso la importancia del trabajo, y que sin éste, sin el movimiento obrero, no hay libertad ni democracia, porque todas las conquistas sociales, económicas, han venido justamente del trabajo y de la lucha del movimiento obrero.

Hace muchos años, Marta Harnecker, analista del movimiento obrero, habló del papel clave de la movilización, del movimiento obrero, de los trabajadores/as, en el avance económico. Porque forzábamos al empresario a repartir y, obligado a repartir, buscaba nuevas fuentes, nuevos instrumentos, nuevas maquinarias, y consecuentemente avanzaba tecnológica y científicamente la sociedad. Esta dinámica la provocaba la lucha, la movilización, el no estarnos quietos, el no aceptar las situaciones como tales.

Quedémonos con esta idea del primer día: el movimiento obrero ha sido el causante de la libertad y la democracia en este país. Por eso, como Comisiones Obreras, salimos de esta Escuela con más orgullo del ya tenemos, incluso creo que tenemos que empezar a incorporar cierta altivez a la hora de ponernos en valor y reclamar lo que es nuestra exigencia, lo que es nuestro, nuestro papel en la sociedad.

Es cierto que vivimos en una sociedad diferente, que atraviesa momentos difíciles. Nuevos teóricos del ultraliberalismo han acuñado el término de sociedad líquida. Una sociedad líquida en la que prácticamente la comunicación se establece a través de 140 caracteres o *tweets*. Fruto de esta nueva sociedad, cuando hay un razonamiento poderoso, un planteamiento poderoso, más allá direc-

tamente de ser considerado *spam*, resulta algo pesado, facilitando la imposibilidad de cuestionar lo existente.

Nosotros no podemos caer en la banalidad, y seguiremos siendo fieles a nuestros principios, valores y desde luego a esa capacidad de resistencia, de persistencia, de no dar nunca la batalla por perdida. Un caso muy de batalla griega es el los compañeros de Coca-Cola adoptando el nombre de espartanos/as, porque justamente recogieron ese espíritu, inquebrantable, invencible, que ha llevado al desarrollo de toda la cultura occidental. Porque así fue, se ha demostrado, cómo se pudo acabar con el régimen franquista, y se ganó la libertad y la democracia. Estos espartanos han demostrado que se puede vencer a una multinacional, a un imperio dentro del comercio y sector agroalimentario. Se ha hecho plantando cara y obligándolo a modificar cosas. El conflicto no está acabado, pero vamos a terminar consiguiendo el máximo de objetivos. Deseo también que esta Escuela la clausuremos con la idea anterior, que condensa y da sentido a nuestro quehacer, nuestra historia y nuestro futuro, encarnados en Marcelino Camacho y todas aquellas personas que hoy no pueden acompañarnos porque ya no están con nosotros, y los que por motivos diversos no están y a los que, lógicamente, les haremos llegar su placa de recuerdo.

Mi recuerdo y homenaje a Marcelino, a todos los que no están con nosotros, siendo fieles a ese espíritu, quizá el primer *tweet* importante de la historia de este país: “Ni nos domaron, ni nos doblaron ni nos van a domesticar”. Acabaremos con este momento gris, nos pondremos en marcha y lanzaremos al sindicato.

Para terminar, en esta Escuela hemos visto importantes aspectos de lo que es el presente, pero también quiero avanzar que hemos abierto otro capítulo que seguro que veremos en el próximo mandato, y es la evolución del sistema productivo y el avance de la automatización y la inteligencia artificial. Hasta ahora hemos dado respuestas a preguntas que se venían haciendo desde hace tiempo, hemos luchado, pero empiezan a aparecer nuevas preguntas y tenemos que empezar a construir nuevas respuestas con debates de gran interés.

Con todo lo dicho, os convoco a las movilizaciones que tenemos, a la acción sindical y a la actividad sindical.

El próximo mes la primera gran batalla es el “Día del Trabajo Decente”, un mes un para trabajar, para seguir insistiendo y luchando contra la precariedad, que ha sido uno de los ejes de análisis en esta Escuela; contra la desigualdad y movilizándolo a los trabajadores y movilizándolo a la sociedad, como haremos concentrándonos en los juzgados, porque se retoma el juicio del compañero Asenjo por ejercer su derecho de huelga, por participar en un piquete de huelga. Otra batalla será el día 20 de septiembre, con una convocatoria de la Comisión Europea de Sindicatos contra el TTIP y todo lo que supone en cuanto a retroceso en los derechos laborales.

Por tanto, estáis todos y todas convocados a las próximas movilizaciones, y a la grande que tenemos que hacer en esta Comunidad contra los presupuestos de 2017. Días pasados, Cristina Cifuentes, en un debate del Estado de la Región, sobre trabajo, empleo, la calidad del empleo, afirmaba lo bien que va nuestra Comunidad. Al final de ese debate no hay ninguna conclusión que se plantee como objetivo la precariedad en el empleo, ni siquiera la existencia de empleo, y es ahí donde tenemos un gran trabajo pendiente, para convertir los Presupuestos de la Comunidad de Madrid en unos presupuestos contra la desigualdad, contra la desigualdad salarial, y contra la desigualdad laboral; éste va a ser otro de los retos para este trimestre.

Reitero mi agradecimiento y el agradecimiento de todas las Comisiones obreras de Madrid, que estoy convencido son todas las Comisiones Obreras de España, a todos vosotros y vosotras; hemos querido una Escuela colectiva en la que participara el máximo posible de delegados y de delegadas de empresas, que fuera lo más amplia posible. Un fuerte abrazo a todas vosotras y vosotros.

Con la Escuela Sindical de este año se culmina un compromiso contraído en el 10º Congreso de dar un impulso tanto en la calidad de las ponencias como en la participación de los y las asistentes. En esta ocasión analizamos el paradigma del trabajo como elemento vertebrador de la sociedad, su invisibilización provocada y sus cuestionamientos al calor de los cambios económicos, sociales y culturales que vienen de la mano de la digitalización e inteligencia artificial.

Desde CCOO de Madrid creemos que hoy, más que nunca, es necesario afrontar la necesidad de volver a establecer el trabajo y sus condiciones como principal garante de la calidad democrática de un sistema, y debatir los nuevos retos, no solo regulatorios, sino también políticos y sociales a los que se enfrenta.

Esperamos que este libro sea útil para ahondar en la reflexión sobre los retos que debemos afrontar.



www.ccoomadrid.es