



**0 se redistribuye la riqueza que se crea
o el conflicto será creciente**

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Realización: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Madrid. Abril 2018

1 •	Introducción.....	5
2 •	Situación económica y distribución. Los datos.....	7
2. 1 •	Crecimiento que mejora los márgenes y dividendos empresariales.....	8
2. 2 •	Pero sigue sin llegar a los salarios.....	8
2. 3 •	Los problemas no están solo en la distribución de la renta, sino también en la redistribución.....	9
2. 4 •	El proyecto de PGE no va a corregir estas dinámicas...	9
3 •	El malestar social se refleja en importantes hitos de movilización	10
3. 1 •	El 8 de marzo. Una jornada histórica.....	10
3. 2 •	La movilización por las pensiones.....	12
4 •	La intervención del sindicato.....	13
4. 1 •	La negociación de los convenios colectivos.....	18
4. 2 •	Propuesta sindical con pretensión de unitaria.....	19
4. 3 •	El desarrollo organizativo.....	23

1 • Introducción

Las previsiones macroeconómica en España se situarán en próximas fechas en un crecimiento cercano al 3% para el año 2018. Volvemos a crecer con vigor después de que el año 2017 se superara la producción de bienes y servicios de la economía española antes de la crisis del año 2008.

Nuestra economía crece desde el año 2014, después de que la doble recesión se llevara por delante el 7,8% del PIB real en nuestro país.

Esto, una buena noticia de la que harán gala los poderes públicos y el Gobierno, es compatible con otra realidad cada vez menos discutida: la desigualdad instalada en la sociedad española, y la percepción (bien fundamentada en la realidad) de que la recuperación no llega a toda la sociedad de forma equitativa, solidaria y/o justa.

No hay más que contrastar los datos de las subidas salariales y la pérdida de peso relativo de los salarios en el conjunto de la economía; la injusta revalorización de las pensiones; la precariedad laboral instalada en una parte muy importante de la gente trabajadora de este país; la insuficiencia en los proyectos de PGE para ejercer un papel redistributivo mucho más ambicioso; y, por supuesto, la tasa de desempleo que seguimos padeciendo, para comprobar que asistimos a una recuperación económica que se puede sintetizar en un slogan: crecemos sin repartir. El crecimiento macro no va acompañado de una redistribución equitativa de la riqueza.

En opinión de CCOO, esta realidad responde a causas múltiples, pero en la parte que más nos afecta directamente tiene que ver con una aparente paradoja. En España están operando distintas reformas pensadas y diseñadas para promover la devaluación interna del país, en un momento de crecimiento económico, y el efecto de esas reformas actúa como lastre para que ese crecimiento se distribuya de forma equitativa.

Por sintetizar mucho a efectos introductorios, las reformas laborales de la crisis consolidan un marco que hace objetivamente más difícil recuperar salarios (que han perdido un 7% de poder de compra entre 2008 y 2017); la reforma de pensiones del año 2013 explica la raquítica subida de pensiones del 0,25%; las medidas fiscales de los últimos años suponen una merma de más de 12 mil millones de euros que mantienen un fuerte diferencial fiscal con la media de la UE, y explican unos PGE insuficientes para impulsar el crecimiento equitativo.

Como ha ocurrido en otras fases históricas, los momentos de salida de las crisis cuando no son equitativos inducen crecientes episodios de movilización social. La espectacular jornada del día 8 de marzo o las movilizaciones en torno a la cuestión de las pensiones sitúan pistas sobre expresiones del descontento social que adquieren diversas formas, que debemos leer bien.

En este contexto, es necesario un cambio en la orientación de las políticas y

“ Este Consejo Confederal se celebra un mes después de la espectacular jornada de movilización del **8 de marzo** y de las masivas manifestaciones en **defensa de las pensiones**, toda una expresión del descontento y rechazo social a las políticas del Gobierno del Partido Popular

“Asistimos a una recuperación económica que se puede sintetizar en un slogan: crecemos sin repartir

en determinadas reformas para impulsar un crecimiento sostenible sobre parámetros de mayor integración y menos desigualdad. **Crecimiento CON distribución.**

El sindicalismo confederal y CCOO tenemos herramientas para ello. Para incidir en la distribución primaria y secundaria de la riqueza. A través de nuestro papel en la negociación colectiva y nuestra legitimidad representativa en el marco de la concertación social. En este momento debemos pasar revista a cómo tenemos estos espacios decisivos para distribuir renta y legitimar la acción sindical.

El acuerdo para la subida del SMI situándolo en 850 euros en 14 pagas en 1 de enero de 2020, o el reciente acuerdo en la Mesa de la Función Pública son ejemplos de que la acción del sindicato puede alcanzar medidas positivas.

La negociación colectiva, a través del AENC y la red de convenios colectivos, es la función esencial del sindicato. En estos momentos las subidas medias pactadas no satisfacen las necesidades de recuperación del poder de compra de los salarios. A lo largo de la crisis hemos comprobado que los salarios pactados no eran condición suficiente para evitar su devaluación. Tensionar la negociación colectiva para forzar acuerdos se presenta como un escenario imprescindible. Mejorar la densidad sindical y la correlación de fuerzas para ello también.

Sin perjuicio de que, con motivo del vencimiento el próximo 30 de abril del PAE y el PREPARA, pueda producirse algún resultado parcial y limitado en materia de desempleo, lo que a día de hoy es aún incierto, ninguna de las mesas de diálogo social tripartito presenta perspectivas de resultados positivos a corto plazo.

El marco de diálogo social tiene en la actualidad un perímetro demasiado reducido, una escasa disposición de las organizaciones empresariales y unos márgenes de actuación señalados desde el Gobierno demasiado limitados, para que el resultante del mismo permita modificar con cierta intensidad la dinámica de polarización de rentas y desigualdad.

Todo este escenario parece exigir un replanteamiento de los perímetros de las mesas en las que participamos; una concreción de las propuestas necesarias, viables y ambiciosas que llevamos a esas mesas; una ofensiva en materia de negociación colectiva en el ámbito intersectorial, sectorial y de empresa; un adecuado diagnóstico de las fortalezas y debilidades organizativas para poder impulsar esta fase, de manera que fortalezcamos nuestra posición en el conjunto de ámbitos de negociación y concertación.

Le corresponde a este Consejo Confederal definir la adecuación de la estrategia que ya planteábamos en el celebrado en enero: apostar por una concreción de propuestas con la voluntad de negociarlas en espacios bi y tripartitos, y perfilar las posibles respuestas en clave de movilización si estas

propuestas no encuentran recorrido en los espacios de negociación colectiva y diálogo social.

Por último, ante la situación generada en Catalunya con la secuencia de acontecimientos acaecidos (detenciones, puesta en libertad de Puigdemont, manifestación convocada en Barcelona), y teniendo en cuenta la relevancia externa de los pronunciamientos al respecto, hemos optado por trabajar una resolución conjunta con UGT, que sirva para actualizar la posición del sindicato a la coyuntura.

2 • Situación económica y distribución. Los datos

Como se apuntaba en la introducción, la economía española se recupera desde el año 2014. Después de perder un 7,8% del PIB real, ya en 2017 se superó la producción de bienes y servicios de antes de 2008. Las previsiones corregidas que serán públicas en próximas fechas van a situar en un 2,9 la previsión de crecimiento para 2018. El crecimiento económico medio anual ha sido del 2,8% real en los últimos cuatro años de recuperación (2014-2017).

Conviene en todo caso, para relativizar la euforia del Gobierno, recordar que estos valores son inferiores al crecimiento medio (del 3,3%) observado en los cuatro años posteriores a la recesión de mediados de los noventa (1994-1998) y al 4,7% de la depresión iniciada de mediados de los setenta (1985-1989), que fue tan larga como la que se acaba de superar.

La misma conclusión se alcanza si se mira la evolución del empleo, que creció un 2,3% anual en los últimos cuatro años, frente al 2,7% tras la crisis de mediados de los noventa y el 3,5% tras la finalizada a mediados de los ochenta. Dato este importante para contrarrestar la idea-fuerza sobre el papel de la reforma laboral como palanca decisiva para cristalizar el crecimiento económico en empleo.

En todo caso, es evidente que atravesamos un ciclo de crecimiento ininterrumpido que conviene analizar a la luz de cómo se está produciendo su distribución primaria (salarios, excedente empresarial, inversión) así como su redistribución secundaria a través de la actuación del sistema fiscal y la asignación de gasto e inversión pública.

“ Las previsiones macroeconómicas sitúan el crecimiento de la economía cercano al 3% para 2018. Una realidad que contrasta con la desigualdad instalada en la sociedad y la percepción de que la recuperación no llega a toda la sociedad de forma equitativa

“ Los márgenes empresariales aumentan a partir de 2013 gracias a la devaluación salarial y a la baja participación de los salarios en la mejora de productividad, ambas inducidas por las reformas laborales. Una clara desigualdad que afecta tanto a la distribución de la riqueza como a la redistribución (debido a la rebaja de impuestos sobre todo al capital), que no alcanza a las personas más desfavorecidas

Crecimiento que mejora los márgenes y dividendos empresariales

Bajando esta perspectiva de país a la realidad de las empresas, comprobamos que los márgenes empresariales aceleran el ritmo de aumento de su peso por unidad producida a partir de 2013, sobre todo, en el sector manufacturero donde ganan 4,8 puntos porcentuales, gracias a la devaluación salarial y a la baja participación de los salarios en las mejoras de productividad, inducidas ambas por las reformas laborales.

En el año 2017 las sociedades no financieras ya ganaban 36.000 millones de euros más que antes de la recesión, y repartían 17.000 millones más en dividendos. Esta mejora es, además, más generalizada que durante la bonanza anterior: el 84% de las PYMES tuvieron beneficios en 2016, por encima del porcentaje anterior a la recesión (77%).

Pero sigue sin llegar a los salarios

Por el contrario, la evolución de los salarios nos indica que entre 2008 y 2015 se ha producido un recorte del salario real por hora del 7,5% por realizar el mismo trabajo. La caída es todavía mayor, del 9,1%, si se considera el ingreso medio percibido por un trabajador o trabajadora a lo largo de un año (medida que tiene en cuenta el cambio en la composición del empleo y su estabilidad). Estos datos, extraídos del INE al comparar una cesta fija de puestos de trabajo (Índice de Precios del Trabajo), nos indican que el decil más bajo (el 10% de los puestos de trabajo con los salarios más bajos) ha visto recortado su salario real en más de un 22%.

Los salarios, además de haber perdido terreno en el reparto del valor de cada unidad producida en favor del margen empresarial durante la recesión, ahora casi no están participando de las mejoras de la productividad en la recuperación. Entre 2013 y 2017 la productividad nominal por hora trabajada ha crecido un 4,5%, mientras que la remuneración de asalariados por hora solo subió un 2,8%, con lo que los salarios siguen perdiendo peso en el reparto de la tarta de la renta también durante la etapa de crecimiento.

La remuneración de asalariados está 10.000 millones por debajo, debido a la destrucción de empleo y a la devaluación salarial, mientras que la inversión sigue en 2017 en el mismo nivel.

Los problemas no están solo en la distribución de la renta, sino también en la redistribución

La redistribución en España es también insuficiente (debido a que los impuestos son bajos, sobre todo en la imposición sobre el capital) y no alcanza a los más desfavorecidos, como consecuencia de que los requisitos de acceso a las prestaciones son demasiado exigentes, y a que el desarrollo de las rentas y programas para los excluidos sociales y personas dependientes son insuficientes. Los recursos con los que se cuenta para llevar a cabo la redistribución de la renta están 6,3 puntos del PIB por debajo de los que se dispone en la eurozona, y la rebaja que consigue la redistribución de los índices de desigualdad generada por el mercado está un 21% por debajo de la lograda en el conjunto de la eurozona.

Y el proyecto de PGE no va a corregir estas dinámicas

Más allá de si son aprobados o no, el proyecto de Presupuestos Generales del Estado no está pensado para cambiar la dinámica. Presentados con seis meses de retraso, continúan desactivando la iniciativa pública (el gasto público crecerá por debajo del PIB) necesaria para impulsar las políticas que necesita el país para transitar hacia una economía más productiva e inclusiva, que resuelva los graves problemas de desigualdad resultado de la recesión y las políticas desequilibradas aplicadas a lo largo de la misma, que aún siguen en vigor.

El Gobierno ahonda en la reducción del déficit público del 3,1% del PIB en 2017 al 2,2% para este año. A la vez, continúa recortando los impuestos (en estos presupuestos se estima que en 2.000 millones); recorte a sumar a la pérdida de recaudación que produjo la reforma fiscal de 2015 y 2016 cifrada en 12.300 millones de euros. Esta opción, de sesgo eminentemente ideológico y con influencias de Ciudadanos, resulta particularmente denunciante cuando España mantiene los diferenciales de presión fiscal ya citados con la eurozona.

“ Los PGE que propone el Gobierno continúan desactivando la iniciativa pública (el gasto público crecerá por debajo del PIB) necesaria para resolver los graves problemas de desigualdad

“ Es necesario un cambio en la orientación de las políticas y en determinadas reformas para impulsar un crecimiento sostenible sobre parámetros de mayor reparto y menos desigualdad

“ Cuando se consolida la recuperación económica, anunciada a los cuatro vientos por los Gobiernos, las propias empresas o los medios de comunicación, y más cuando esta recuperación no se da en términos de equidad, se puede generar una mayor efervescencia social

3 • El malestar social se refleja en importantes hitos de movilización

Es casi un lugar común afirmar que los procesos de movilización social en respuesta a las crisis económicas no se dan en los periodos más agudos de la recesión, sino más bien en los periodos de salida a tales crisis.

Especialmente, en el terreno laboral es evidente el efecto disuasorio que tiene una tasa de paro por encima del 20% durante varios años, la precariedad estructural instalada en una parte importante del mundo del trabajo... En definitiva, el miedo a la incertidumbre de las consecuencias de una hipotética pérdida del empleo suele ser un contexto poco propicio a movilizaciones (salvo las reactivas para defender el puesto de trabajo).

Por el contrario, cuando se consolida la recuperación económica, anunciada a los cuatro vientos por los medios de comunicación, los Gobiernos o las propias empresas para lanzar mensajes optimistas a sus potenciales inversores, y más cuando esta recuperación no se da en términos de equidad, se puede generar una mayor efervescencia social.

En España estamos viviendo algunos episodios de movilizaciones ciertamente interesantes que conviene analizar.

El 8 de marzo. Una jornada histórica

Buena parte de nuestro anterior Consejo se dedicó a debatir sobre la convocatoria de paro parcial que finalmente impulsamos. Podemos afirmar, a la vista de los acontecimientos, que acertamos con el planteamiento. Hicimos una lectura adecuada de lo que iba a ocurrir el 8 de marzo. Una enorme movilización social, donde la vertiente laboral podía y debía ocupar un espacio, pero que no podía agotar el conjunto de motivaciones que desembocarían en una movilización que ya intuíamos inmensa.

Hay que hacer un reconocimiento a la implicación creciente de las organizaciones de CCOO, que permite afirmar que la preparación del 8 de marzo ha conllevado una activación importante de nuestras estructuras. Cabe recordar que anteriormente habíamos planteado la primera fase de movilización en torno a un tensionamiento de la negociación colectiva. Este objetivo se pudo canalizar a través de la preparación del 8-M. Tener reflejos y rectificar es bueno, pero no debemos perder de vista que tal tensionamiento no parecía llevar muy buen camino, y hubiera quedado a años luz de lo que hemos conseguido hacer (presencia pública, asambleas, presencia en calle y en un número apreciable de empresas) cuando son hitos externos los que nos determinan la agenda, en este caso una jornada con fecha cierta.

Respecto al formato elegido para concurrir en el día, tenía un condicionante que era el llamamiento de una parte del movimiento feminista a una huelga general de 24 horas y solo de mujeres. Con la cobertura legal de sindicatos minoritarios, que más allá del legítimo planteamiento de parte del movimiento feminista, pronto se vio que iban a tratar de usar el 8-M como arma arrojada ante el sindicalismo confederal, pero muy singularmente (importante reseñarlo) contra CCOO.

Otro aspecto importante es la enorme cobertura mediática que obtuvo la jornada en sus semanas previas. Algunos de los principales grupos mediáticos del país hicieron causa común con las reivindicaciones feministas. Esta implicación no parece ajena a la torpeza del Gobierno a la hora de situarse (empezando por Mariano Rajoy) ante una jornada que ni entendían, ni previeron, y que da muestra de hasta qué punto el Ejecutivo ha perdido pulso de país.

Precisamente, la difusión mediática tuvo como colofón el paro de mujeres periodistas muy relevantes en el país que decidieron (a última hora) secundar la huelga. Más allá de esto, hay que decir que el paro de 24 horas tuvo un seguimiento nulo. Nuestro paro parcial se concretó en centros de trabajo a través de asambleas, concentraciones ante algunos centros de trabajo y concentraciones de piquetes. Somos conscientes de la dimensión real del paro, pero al menos hay que hacer dos valoraciones cualitativas.

Una, los gestos incluso de paro o concentraciones cortas en empresas o centros de trabajo feminizados y con plantillas jóvenes, habitualmente no participantes en las huelgas clásicas.

Dos el tratamiento informativo a los datos de seguimiento de una huelga en la que no sólo no se nos cuestionaron los datos sino que se magnificaron. Evidentemente porque así lo querían las líneas editoriales de los medios, que ese día quisieron trabajar a favor de obra, y también en parte porque una huelga asimétrica en su convocatoria hace que los datos clásicos de medición (caída del uso energético por ejemplo) no tengan sentido alguno.

Pero más allá de estas valoraciones del papel jugado por CCOO, y que por tanto procede analizar en este Consejo, hay que leer algunas cuestiones.

Primero. La inmensa e histórica movilización de mujeres sin precedentes en la historia de España (y de otros países dicho sea de paso). Hay elementos de motivación colectiva muy potentes que tenemos que valorar sindicalmente. Porque obviamente son elementos que van más allá del ámbito estrictamente laboral (la violencia de género, el acoso, actitudes machistas reinstaladas en la sociedad y en una parte no menor de la gente joven), pero también tienen vertiente laboral. Hay que enfatizar mucho más las reivindicaciones que tienen sesgo de género y pueden contribuir a la reducción de desigualdades o discriminaciones. Igualmente, hay que interpretar este proceso de empoderamiento femenino de cara a las candidaturas en las elecciones sindicales y las responsabilidades en las secciones sindicales, mesas de negociación etc.

“ A la vista del desarrollo de la amplia y masiva movilización del **8 de marzo**, CCOO acertó en su decisión de impulsar paros de 2 horas en empresas y centros de trabajo en defensa de la igualdad y combatir la precariedad, las brechas salariales y las violencias machistas. Fue la única huelga con seguimiento real, mientras que la huelga de 24 horas, sencillamente, no existió

“Desde que salimos del 11º Congreso Confederal hemos mantenido una sostenida e importante movilización en materia de pensiones. Las marchas por **#PensionesDignas** que hicimos por todos los territorios del país y que concluyeron con la manifestación del 9 de octubre, en la Puerta del Sol, con decenas de miles de personas, fue un momento decisivo

Es un potencial enorme de mejora cuantitativa y cualitativa de nuestra acción sindical, que requeriría un planteamiento integral.

Segundo. El 8 de marzo es una reivindicación feminista, pero una respuesta de ese calibre no se explica solo en un fortalecimiento del ideario feminista. Expresa un descontento, no solo de mujeres porque las manifestaciones tuvieron importante presencia masculina, que seguramente tiene que ver con una “causa general” del momento social que vive el país.

Tercero. El tipo de movilización que se planteó desde el movimiento feminista y que compartimos en buena parte, pero no miméticamente, es producto de una iniciativa internacional muy trabajada en el último año. Pero, de forma añadida, se ha producido en algunos casos un intento indisimulado de una parte del movimiento social (feminista o no), con connotaciones políticas que han lanzado una ofensiva para dificultar la presencia normalizada del sindicalismo confederal en este tipo de movilizaciones. Cuando abordemos el tema de las pensiones se volverá sobre esto.

La movilización por las pensiones

Prácticamente, desde que salimos de nuestro 11º Congreso Confederal hemos mantenido una sostenida e importante movilización en materia de pensiones. Las marchas que hicimos por todos los territorios del país y que concluyeron con la manifestación que terminó en la Puerta del Sol, el 9 de octubre, con decenas de miles de personas, significó el punto álgido.

El cambio de año y la comunicación de la revalorización de las pensiones en el 0,25% ha catalizado el descontento de un número creciente de personas jubiladas y pensionistas y las ha impulsado a las calles.

En algunas ocasiones con concentraciones fijas en un día y lugar concreto semanalmente, o en otras con actos más esporádicos; desde iniciativas participadas por el sindicato o con la aparición de coordinadoras que impulsan movilizaciones “sin siglas”, el caso es que la cuestión de las pensiones ha adquirido un protagonismo enorme en la sociedad española.

Al igual que en lo que analiza este informe sobre el 8 de marzo, es obvio que la movilización en torno a las pensiones tiene una lógica propia. Nuestro sistema público es una institución muy valorada socialmente y las dudas sobre su futuro preocupan sobremanera. La revalorización con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo resulta insostenible en un país que crece al ritmo que crece. La displicencia con la que el Gobierno ha abordado en primera instancia el asunto (“son el colectivo que menos ha sufrido la crisis”) ha motivado una importante reacción ciudadana y de pensionistas que durante la crisis, en cierta manera, han actuado como un “estabilizador automático” ante las dramáticas tasas de paro, especialmente de larga duración.

Pero en estas movilizaciones también concurren otros elementos que vale la pena tener en cuenta.

El primero es una cierta corporativización de las reivindicaciones, sobre todo en un primer momento. Situar las movilizaciones como “de pensionistas” y con la principal demanda de la revalorización (siendo una petición justa, obviamente) corre el riesgo de perder de vista el problema de fondo: el modelo de pensiones públicos en las próximas décadas en España, cuya calidad protectora está en riesgo por la actual regulación producto de la acción combinada del factor de sostenibilidad y el índice de revalorización regulados en la reforma de pensiones de 2013, y déficit del sistema enjuagado en base a préstamos y no a mejorar la estructura de ingresos.

Asociado a esto, el segundo elemento a valorar es la proliferación de plataformas o coordinadoras, a las que se otorga una inusitada atención mediática y con líderes más o menos autoproclamados. Estas personas aprovechan el comprensible malestar popular que se refleja en la masividad de algunas manifestaciones para exponer todo un programa de impugnación al propio concepto de “Pacto de Toledo” y erigirse como representantes del colectivo de “jubilados y pensionistas”.

Y una tercera cuestión es que, una vez más, el perfil que han ido tomando las movilizaciones más parecen una muestra de creciente descontento ciudadano ante la asimetría entre crecimiento económico y distribución de ese crecimiento.

Conviene retener estas analogías entre ambas movilizaciones. Masividad, muestra de un descontento que parece trascender del objeto de cada una de las reivindicaciones concretas (siendo estas muy hegemónicas socialmente, compartidas por CCOO, y que funcionan como elementos catalizadores de descontento) e intentos de instrumentalizarlas para cuestionar la legitimidad de las organizaciones sindicales a la hora de ejercer su función representativa más allá de los espacios estrictamente laborales.

“ La revalorización de las pensiones del 0,25%, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo, catalizó el descontento creciente de jubilados y pensionistas y los llevó a las calles. Una reacción/movilización ciudadana que guarda relación con la defensa del futuro del sistema público de pensiones, cuya calidad protectora está en riesgo por el factor de sostenibilidad y el índice de revalorización regulados en la reforma de pensiones de 2013, y por no mejorar la estructura de ingresos

4 • La intervención del sindicato

En este momento se hace más necesaria que nunca la intervención de las organizaciones sindicales. La parálisis legislativa amenaza con empantanar lo que queda de legislatura. Un Gobierno con escaso pulso que se encuentra en una paradoja sin precedentes en la democracia española. Su apoyo parlamentario (Ciudadanos) es, a la vez, la fuerza con la que compite electoralmente en su propio espectro sociológico. Esta situación le facilita al Ejecutivo de Mariano Rajoy gestionar sin problemas el perfil de oposición que han decidido PSOE y Unidos Podemos a través del bloqueo en la mesa del

“ Ante la parálisis legislativa que amenaza con empantanar lo que queda de legislatura, y un Gobierno del PP con escaso pulso, es más necesaria que nunca la intervención de los sindicatos

“ Esta fortaleza/debilidad del Gobierno abre una oportunidad al sindicalismo de clase, a través de nuestra actuación en las mesas de diálogo social, abiertas o por abrir

Congreso, pero no le evita que quien le apoya le pueda desgastar recurrentemente en sede parlamentaria y sobre todo en los medios de comunicación.

Esta fortaleza/debilidad del Gobierno, teóricamente, abre una ventana de oportunidad indiscutible al sindicalismo a través de nuestra actuación en las mesas de diálogo social, abiertas o por abrir. De hecho esta ventana de oportunidad, ya analizada en este Consejo, ha sido aprovechada para suscribir dos acuerdos muy relevantes: el del SMI y el de la Función Pública; acuerdos cualitativamente importantes que refuerzan el valor del sindicato como interlocutor, el papel de la negociación colectiva y que podrían impulsar algunas de las reivindicaciones (subida de salarios mínimos en los convenios colectivos sin ir más lejos) que llevamos a las mesas de negociación.

Hay que tener en cuenta también que la estrategia de la oposición mayoritaria (PSOE por un lado y UP por otro) se ha establecido en una lógica de competencia. La proliferación de proyectos no de ley, que recogen articulados de máximos tan sugerentes desde un punto de vista progresista como inviables desde un punto de vista de aritmética parlamentaria, tiene al menos dos efectos: aleja a día de hoy a estos dos grupos parlamentarios de espacios de transacción con otras fuerzas (particularmente las que sostienen al Gobierno); y hace palidecer cualquier acuerdo posible que se pueda alcanzar en el marco del debate parlamentario o del propio diálogo social.

Ante esto, CCOO tiene que analizar adecuadamente el perímetro de aquellas materias a negociar en el ámbito tripartito para reforzar una propuesta sindical potente y concreta. Contrastar este perímetro con el que actualmente tenemos y que se describirá, a continuación, de forma telegráfica. No perder de vista ni la dinámica política, ni sobre todo el pulso de exigencia de la calle donde nuestra idea fuerza “el crecimiento debe distribuirse” cala, aunque se intente desapadrinar esa idea fuerza del protagonismo sindical.

En este momento contamos con varios ámbitos de intervención, más o menos regulares, en el ámbito tripartito. A ellos hay que añadir los decisivos bipartitos ligados a la negociación colectiva (la red de convenios, y el propio AENC)

- **Mesa de calidad de la contratación.** Se reconvirtió en una mesa para abordar la brecha salarial y se concretó en un documento con 24 puntos que el Gobierno nos planteó como posible acuerdo social. Los 24 puntos tienen su interés pero son básicamente declarativos, algunos de perogrullo porque ya están en la actual legislación. La valoración es que ni de lejos responden a la profundidad del problema de la brecha salarial y la situación de las mujeres en el mundo del trabajo, al no abordar los elementos centrales que determinan su mayor precariedad laboral. No dan lugar a un acuerdo, pero sí abren la puerta a una contrapropuesta sindical que de verdad sitúe reivindicaciones cualitativamente importantes encima de la mesa. Cabe destacar que

la impresión es que ese documento es más o menos aceptado o tolerado por CEOE, siendo la estrategia del Gobierno la de cerrar primero hasta dónde puede llegar la patronal, para luego tratar de atraer a los sindicatos a materias y acuerdos que le son funcionales (al Gobierno) mediáticamente, y le sirven (o eso cree) para contrarrestar la oposición parlamentaria de la izquierda.

- En contratación la situación es similar. El Gobierno juega continuamente con planteamientos difusos, donde plantea medidas que ya han sido alguna vez tomadas en términos similares (sobrecotizaciones, bonus malus etc.) y desliza alguna vez y sin concretar en papeles, que hay que abordar situaciones especiales, como por ejemplo el profesorado despedido en verano y que se vuelve a contratar para el siguiente curso. Es decir, un perímetro de negociación que, teniendo su interés, no aborda con suficiente enjundia la problemática de fondo: el recurso a la temporalidad como forma de flexibilidad externa de ajuste al ciclo por parte de las empresas, la sistemática utilización del fraude de ley en estas materias, el sistema de incentivos regulatorios e indemnizatorios perversos que favorecen esta apuesta por la precariedad en nuestro modelo laboral.
- **En pensiones existen contactos permanentes**, aunque la mesa constituida como tal tiene una periodicidad irregular y está muy condicionada por la marcha de las Comisiones Parlamentarias del Pacto de Toledo. En pensiones es razonable pensar que se puede avanzar en materia de ingresos y su estructura. El Gobierno es consciente de que hay diversas medidas que se pueden tomar y se debieran acordar en las recomendaciones del Pacto de Toledo que incidirían en una mejora de los ingresos del sistema (destope de base máxima de cotización, imputación del gasto de la Administración de la Seguridad Social a los PGE, conversión de tarifas planas o reducciones de cuotas en bonificaciones financiadas por el Ministerio de Empleo, etc.).

Esta mejora de ingresos incidiría en el resultado de la aplicación del Índice de Revalorización de Pensiones que crece más en la medida que el déficit es menor. Sin embargo, la posición del Gobierno respecto a modificar los parámetros que legisló unilateralmente en 2013 es a día de hoy inamovible. El objetivo de achatar la curva de crecimiento en el gasto en pensiones en las próximas tres décadas, objetivo imputable dicen “a Europa”, amenaza de forma clara la calidad de las futuras pensiones.

Este eufemismo es lo mismo que decir que el porcentaje de PIB no va a crecer en la medida necesaria para mantener unas prestaciones similares a las que tenemos en la actualidad. El resultado de la ecuación “más pensionistas, de pensión con mayor cuantía y con cobro de pen-

“ Los dos importantes acuerdos que hemos suscrito hasta ahora (la subida del SMI o el de la Función Pública) son ejemplos de que la acción del sindicato puede alcanzar medidas positivas que refuerzan su valor como interlocutor y el papel de la negociación colectiva, y que podrían impulsar algunas de las reivindicaciones sindicales (subida del salario mínimo de convenio) en las mesas de negociación

“ Debemos apostar por una concreción de propuestas, con la voluntad de negociarlas en los espacios tripartitos (mesa de calidad de la contratación, pensiones, desempleo, ILP para una Prestación de Ingresos Mínimos); y en los bipartitos (AENC y negociación de los convenios), y perfilar posibles respuestas en clave de movilización si nuestras propuestas no encuentran recorrido en la negociación colectiva y el diálogo social

sión durante más tiempo” que se prevé en el futuro no es “más gasto en porcentaje de PIB para mantener la calidad de prestación”. Su solución es “recorte medio en las futuras pensiones”, cuya cuantía dependerá de varias variables, es cierto, pero que en todo caso rompen los compromisos adoptados con los agentes sociales en la materia.

- **En materia de protección de desempleo y rentas complementarias a las prestaciones por desempleo.** El Gobierno ha planteado simplificar el actual sistema de protección por desempleo, unificando el nivel asistencial de protección complementario en el marco de una nueva “Renta Complementaria de Desempleo”. En ella se integrarían de forma estable los programas complementarios actuales (PAE, PREPARA y RAI).

Es una iniciativa parcial, que no aborda elementos centrales de nuestras propuestas en esta materia. A saber, reforzar el sistema ampliando su cobertura a personas paradas de larga duración, revisión y recuperación de las características del subsidio para mayores de 52 años en materia de prueba de rentas, edad de acceso, duración y base de cotización a la Seguridad Social; y finalmente mejorar y reforzar también el marco de protección contributiva por desempleo.

Se queda en una remodelación de los sistemas de subsidios y programas temporales actuales, con la ventaja de incluirlos todos, con una nueva definición, dentro de la Ley General de Seguridad Social, lo que significa que las prestaciones económicas de los programas temporales se consolidarían de manera estable. No obstante, la propuesta se centra en duraciones y es preciso abordar condiciones de acceso, prueba de rentas y, muy especialmente, la definición de colectivos incluidos y excluidos, de los actualmente protegidos. Por tanto, el resultado de este proceso, aún siendo de interés, es incierto.

Esta opción, de culminar sin la desaparición del PAE y el PREPARA, permite cumplir varios objetivos:

- 1 La simplificación del sistema de protección integrando toda la protección asistencial dentro de la LGSS.
- 2 Eliminar definitivamente los riesgos de conflicto competencial con las CCAA ya que se trataría de una prestación por desempleo de la Seguridad Social.

- **Iniciativa Legislativa Popular para una Prestación de Ingresos Mínimos.** La ILP se encuentra, de nuevo, en una fase decisiva. En ella se tiene que dirimir si es aprobada en su redacción

original o con variaciones coherentes con ella, en el Congreso de los Diputados. En las últimas semanas se han producido nuevos retrasos en su tramitación, poco comprensibles teniendo en cuenta que la mayoría PP-Cs en la Mesa del Congreso no es la causante en esta ocasión.

Estamos manteniendo intensos contactos con todos los grupos que han apoyado hasta ahora la ILP (Socialista, Unidos Podemos, ERC, PNV, PDCat, Compromis, CC, Bildu) y, sin perjuicio de que las prácticas de filibusterismo parlamentario están intentando volver a jugar un papel relevante para bloquear o acabar con la iniciativa, es previsible que en los próximos días se despeje la situación con buenas (aprobación en esta fase y continuidad en la tramitación) o malas noticias (bien cambios en la correlación de fuerzas parlamentarias, bien actuaciones basadas en interpretaciones reglamentarias para diluir y desvirtuar la ILP, alterando el cómputo de los apoyos con los que cuenta). En este segundo caso, de producirse, sin duda denunciaremos estas prácticas.

“ En cuanto a la negociación del AENC, la posición de CEOE y CEPYME en materia salarial es, a día de hoy, inflexible y mucho más regresiva de la conocida en 2017

En cuanto al espacio bipartito relacionado con la negociación colectiva

Las negociaciones para renovar el AENC discurren por ritmos y contenidos preocupantes. La posición de CEOE-CEPYME en la mesa de negociación en materia salarial es inflexible y mucho más regresiva de la que habíamos conocido en la última negociación de 2017. De hecho, a día de hoy, en las mesas no hay ningún dígito de subida planteado. Es más, lo que denominan la parte fija de la subida la vinculan a la evolución del PIB y de las cotizaciones netas en la Seguridad Social. Esta analogía con el acuerdo del SMI e incluso con el Acuerdo de la Función Pública es inasumible como criterio general para una orientación salarial del conjunto de la negociación colectiva. La parte variable la pretenderían ligar a factores como el absentismo y (con mucho menos énfasis, curiosamente o no tanto...) a la evolución de la productividad.

Es obvio que estos criterios harían inviable un acuerdo y, en cierto modo, constituyen hasta una provocación. Alegar, para oponerse a las cláusulas de revisión salarial, que el IPC es un factor exógeno a la empresa o el sector, y plantear que la parte fija de subida salarial de una empresa o un sector se ligue a como evoluciona el PIB del país o el neto de afiliación a Seguridad Social, pertenece al terreno de las ocurrencias.

Por otro lado, hay que señalar que esto puede ser perfectamente una estrategia de negociación, ya que en conversaciones informales las posiciones son

“ Hay que fortalecer y tensionar la negociación de los convenios. En este momento conviene adecuar los tiempos de negociación a la necesidad de dar salida al AENC y a los diferentes escenarios que se puedan presentar

distintas. Hay más apertura a poder pactar una negociación salarial donde la parte fija se sitúe en términos similares a los publicados (2%) y discutir sobre cómo se calcula la variable. Ahí nuestra propuesta salarial hecha pública hace meses nos permite jugar con variables (productividad ligada a estadísticas contrastables o recuperación de poder adquisitivo) a explorar de inmediato. Igualmente, hay que desentrañar las opciones de referencias expresas a los salarios más bajos sin perder el objetivo de los 1.000 euros en el periodo de vigencia del AENC aprovechando la estela del acuerdo sobre el SMI y su desarrollo temporal.

4.1 La negociación de los convenios colectivos

Sin entrar en una valoración detallada de los mismos, que aportaría poco a lo ya analizado en el último Consejo, debemos volver a situar un mensaje claro. Hay que fortalecer y tensionar la negociación de los convenios colectivos. En este momento conviene adecuar los tiempos de negociación a la necesidad de dar salida al AENC y a los diferentes escenarios que se puedan presentar.

La subida salarial media en 2017 fue del 1,4%. Los efectos económicos de convenios suscritos antes de este año tirarán a la baja la estadística de 2018, pero eso ya no tiene más remedio. Lo que toca es centrarse en la negociación pendiente a la que habrá que vincular algún escenario de movilización. En lo registrado este año, la media de incremento es superior al de años anteriores, pero dista de las necesidades de recuperación que hemos analizado y que requieren las y los trabajadores, el sindicato y el país.

Sería poco entendible un esfuerzo en llegar a un AENC con una subida que nítidamente marcarse un incremento en el nivel de compra de los salarios que finalmente no tuviera recorrido al menos en la negociación del año 2018, por haber precipitado ésta en términos salariales inferiores al acuerdo marco.

Hay que valorar que si, en el mejor de los casos, pudiéramos llegar a un acuerdo salarial satisfactorio en el AENC conllevará algún tipo de contrapartida en materias a las que CEOE se refiere como “cualitativas”. Esas contrapartidas, propias de cualquier acuerdo, no pueden serlo de un acuerdo de orientación salarial que se quede sin nada que orientar en un año, como estamos tratando de analizar en este informe, tan importante en la relación entre crecimiento, distribución, legitimación de agentes sociales en esa distribución, herramientas de cada uno de esos agentes. Porque es nuestra gran herramienta y sobre todo porque es nuestra única herramienta en exclusiva.

4.2 Propuesta sindical con pretensión de unitaria

Podemos recopilar, a grandes rasgos, algunas de las cuestiones analizadas hasta ahora que nos lleven a plantear una propuesta sindical desde CCOO.

- *La actitud, voluntad y/o márgenes del Gobierno dejan un recorrido incierto, y aparentemente escaso para situar acuerdos que hagan frente al gran problema que está revitalizando la movilización social: el crecimiento sin distribución.* Ante ello, el Gobierno desea llevar una negociación de bajo perfil, que se pueda concretar en acuerdos menores, de mínimos, que den al diálogo social una sensación de “normalidad lánguida” y le sean funcionales políticamente.
- *Hay un ambiente social de movilización*, que se canaliza de formas variadas, aunque tiene bastante potencia la movilización reactiva, desordenada y que responde en parte al impulso mediático. En esta dinámica aparecen actores con muy poca organización social real, pero que pretenden “franquiciar” causas. El gran valor de una organización sindical como la nuestra es precisamente poder canalizar esa movilización en propuestas materializables y con visión global de los problemas y los retos del país.
- *Tenemos una necesidad objetiva, por tanto, de poner en valor el marco de interlocución de CCOO*, a través de una batería de propuestas que sean entendibles por la sociedad, que tengan el suficiente calado como para prever que su ejecución modificaría el actual orden de las cosas (en salarios, en pensiones, en igualdad...). También que pongan en valor la organización y las herramientas de actuación de la misma. Concretar y subir el listón de los contenidos de las mesas, hacerlos públicos y tratar de que calen en la empresas y en la opinión pública, es un reto necesario; si bien, debemos ser conscientes que dificulta sobremanera la consecución de acuerdos en la actual situación del país.

La propuesta sindical que se plantea debe incorporar la habitual solvencia y rigor de las que hacemos, pero debe ser “traducible” para que sea útil en este momento:

⇒ Salarios

Nos referenciamos en la propuesta de salarios que hicimos pública para la negociación del AENC, pero a estos efectos la sintetizamos en:

- Recuperación salarial por encima de la evolución de los precios.
- Impulso a los salarios más bajos de cada convenio.
- 1.000 euros de salario mínimo en los convenios.

“ Tenemos una necesidad objetiva de poner en valor el marco de interlocución de CCOO a través de una batería de propuestas que sean entendibles por la sociedad, que tengan el suficiente calado como para prever que su ejecución modificaría el actual orden de las cosas (en salarios, en pensiones, en igualdad. . .)

“
CCOO va a trabajar una **propuesta sindical** que aborde: **salarios**, la limitación de la **contratación temporal**, la mejora del sistema público de **pensiones, la igualdad y no discriminación** en el mercado laboral, por razón de género y diversidad sexual, **las violencias machistas**, **la fiscalidad y PGE**, y el **rechazo a las reformas** laborales y de pensiones

⇒ **Contratación y lucha contra la precariedad**

Definiremos orgánicamente la propuesta de contratación sobre la que reflexionamos en la Fundación 1º de Mayo, y que pretende buscar formas alternativas mediante los incentivos a la flexibilidad interna pactada en las empresas como alternativa a la temporalidad y el despido. A efectos de propuesta externa podemos trasladar las siguientes prioridades:

- Recursos públicos para evitar despidos en las empresas (reposición prestación de desempleo, fondos para compensar las reducciones de jornada).
- Limitación radical de la contratación temporal persiguiendo el fraude, encareciéndolo o incluso con cambios profundos como la capacidad de elección ante el despido improcedente por parte del trabajador (readmisión o indemnización), o recuperación de los salarios de tramitación.

⇒ **Pensiones**

Nuestro esquema se sintetiza en las siguientes ideas fuerza:

- Mejora de la estructura de ingresos del sistema, que en parte vendrá de los salarios si se atienden otras demandas que hacemos, y en parte de la batería de medidas que habitualmente hemos hecho en materia de pensiones.
- Modificación de la reforma de pensiones del año 2013, de manera que las pensiones del futuro no pierden calidad en su cuantía, desde el mensaje fuerza de que debemos decidir pagar el % de PIB necesario, desde un sistema contributivo y basado en cotizaciones a la hora de determinar cuantías de pensiones, pero que se nutrirá también de otros recursos vinculados a PGE.

⇒ **Igualdad**

Hoy mismo presentaremos una batería de medidas que den continuidad al 8 de marzo. En nuestra propuesta de reivindicación debiéramos aludir a las dos cuestiones que hemos analizado desde nuestro Gabinete Económico que explican la brecha de género: la feminización absoluta de la contratación a tiempo parcial, y los complementos salariales relacionados con numerosas cuestiones, pero fundamentalmente con las discontinuidades en las carreras profesionales.

- Cambios en la regulación del contrato a tiempo parcial.
- Obligatoriedad de Planes de Igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras.
- Impulso a los servicios de atención a la dependencia y la infancia.

⇒ **Fiscalidad y PGE**

Aquí debíamos incluir una referencia a la necesidad de disminuir el diferencial fiscal con la eurozona (más de 6% de PIB) y lucha contra el fraude fiscal, como elemento necesario para mejorar la inversión pública, los servicios públicos, acometer retos como el de la financiación autonómica, etc.

⇒ **Reformas vigentes**

En estas propuestas se cuestionan las últimas reformas fiscales, la reforma de pensiones de 2013 y aspectos de la reforma laboral en materia de modificación sustancial de condiciones, a la que debíamos añadir el tratamiento de la ultraactividad y la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial. Propuestas estas que aluden directamente al Gobierno y a las organizaciones empresariales, porque el AENC puede jugar un papel relevante al respecto.

Estas propuestas, si así lo decide este Consejo, debieran hacerse públicas en la jornada del 12 de abril con las secciones sindicales, para empezar a difundirse de diversas formas. Presentación, documentos, artículos, redes sociales, etc. Obviamente, deberíamos ponerlas en común con UGT y debieran servir también para contrastar con los entornos sociales (como la Cumbre Social, movimiento feminista u otros) con quien podamos ir trabando complicidades.

Debiéramos jugar el partido en dos terrenos. El del emplazamiento público y privado al Gobierno y a las organizaciones empresariales a una negociación real y con contenidos de estas y otras materias (las que aporten ellos). Este emplazamiento es sincero, ya que al gran valor diferencial del sindicato es la capacidad de materializar propuestas y malestares en medidas reales y efectivas. Por tanto, debemos hacer una apuesta nítida por el diálogo y comprobar el recorrido que tiene y, en todo caso, que sean otros y otras quienes desechen ese escenario.

Ante la dificultad evidente del planteamiento, no debíamos esperar a comprobar el recorrido de la negociación para situar hitos de movilización que acompañen en la socialización de nuestras propuestas, con la idea de que paulatinamente pueda pivotar en torno al sindicato una parte creciente de la

“
Debiéramos jugar el partido en dos terrenos. El del emplazamiento público y privado al Gobierno y a las organizaciones empresariales a una negociación real y con contenidos de estas y otras materias. Debemos hacer una apuesta nítida por el diálogo y comprobar el recorrido que tiene y en todo caso que sean otros y otras quienes desechen dicho escenario

“ No debíamos esperar a comprobar el recorrido de la negociación para situar **hitos de movilización** que acompañen en la socialización de nuestras propuestas con la idea de que pueda pivotar en torno al sindicato una parte creciente de la movilización y respuesta social que pudiera darse en España

movilización y respuesta social que pudiera darse en España (y cuya efervescencia, dicho sea de paso, es una variable que debiéramos olfatear de forma permanente).

En línea con la reflexión colectiva que pusimos en común en una reunión de Secretarías Generales, podíamos plantear estas fases:

1ª fase. **Propuesta Sindical Unitaria**

- ✓ Pensiones.
- ✓ Contratación. Precariedad.
- ✓ Igualdad.
- ✓ Salarios.
- ✓ Fiscalidad, PGE, reformas.

Podríamos explicitarla el 12 de abril con las secciones sindicales. A partir de aquí hay que ponerla en común con UGT y tratar de socializarla de la mejor manera posible en nuestras bases, en la sociedad y en la sociedad organizada.

2ª fase. 1 de mayo y previo al 28 de abril. Tenemos más presencia mediática que lo habitual y puede ser el momento preciso para ir definiendo un mensaje fuerza: **O hay recorrido a nuestra propuesta sindical o vamos a una movilización creciente. “O reparto o conflicto”.**

3ª fase. Movilización en torno a la negociación colectiva. A lo largo del mes de mayo hay que situar una movilización descentralizada que tenga como objeto la negociación colectiva, tanto el AENC, si no está resuelto, como los convenios que estén sin cerrar. Salarios y otros elementos reivindicativos y aspectos de la reforma laboral que conviene denunciar con más fuerza y donde la relación bipartita con CEOE podrían jugar un papel decisivo (acuerdos sobre ultraactividad trasladables a norma, modificar la prevalencia salarial del convenio de empresa, al menos en algún tipo de posición compartida, etc.).

Es el terreno más exclusivamente sindical, sitúa a la patronal en el centro de la diana de la crítica y permite actos descentralizados. Precisamente, todo ello requiere de la mayor atención organizativa. Lo que hagamos requiere un compromiso serio de todas las organizaciones, especialmente de las federaciones. Si convocamos paros, movilizaciones, concentraciones ante patronales territoriales y la propia CEOE tienen que tener potencia. Hay que hacer

confluir los sectores con convenio abierto, y hay que gobernar los tiempos de negociación. Como 'desagüemos' todo, para junio o después de verano la situación objetiva de movilización será mala.

4ª fase. Acto en junio. En función de las circunstancias y la marcha de las negociaciones, tendríamos que situar un acto de potencia y músculo sindical en junio. El formato del mismo conviene dejarlo abierto porque va a depender de circunstancias difíciles de prever hoy mismo. Pero, sin duda, tiene que salirse de lo ordinario, situar al sindicato en el centro de gravedad de las opciones de la mayoría social de cambiar las políticas de crecimiento sin distribución. Si son el prolegómeno de algo ya se verá. En todo caso, sería un ejercicio de autoestima colectiva para el reto de reforzar nuestra legitimidad democrática a través del proceso de elecciones sindicales.

“ Tenemos que continuar con la fase de concreción de los y las sindicalistas de referencia sobre empresas, centros de trabajo y unidades electorales

4.3 El desarrollo organizativo

Aunque no se ha incrustado transversalmente en lo escrito hasta ahora en el informe, de forma paralela tenemos que impulsar las fases del desarrollo organizativo, tal como lo teníamos concebido y aprobado en nuestro último informe. Tenemos que continuar con la fase de concreción de los sindicalistas de referencia sobre empresas, centros de trabajo y unidades electorales.

Debemos avanzar sobre un esquema homogéneo de distribución de responsabilidades, planificación del trabajo de extensión y agregación de información de nuestra acción sindical (en extensión o en sede).

Es cierto que a la vez abordaremos cuestiones que han aparecido en la mayoría de las reuniones con las organizaciones, como el tratamiento a los servicios jurídicos, que sin ser propiamente objeto del plan de desarrollo organizativo están condicionando el desarrollo del mismo.

En el próximo Consejo debiéramos hacer ya una aproximación al tema.

La necesidad de continuar con el proceso de desarrollo organizativo se vuelve a traer a este informe, porque tenemos una tendencia, hasta cierto punto comprensible, a desviarnos a un proceso de movilización creciente como el que se plantea, y a aparcar otras cuestiones aparentemente más prosaicas.

Pero debemos conjurarnos para que esto no sea así. Primero, porque es un mandato que nos hemos dado. Segundo, porque gran parte de las cuestiones que analizamos en este informe sobre las insuficiencias del contenido en la mesas de negociación, la dificultad para que la negociación colectiva sea más eficaz antes la devaluación salarial, la propia capacidad de intimidación

“ No perdamos de vista que el verdadero terreno de juego donde disputamos la correlación de fuerzas es en nuestra implantación en la empresa y en el centro de trabajo. En términos de afiliación y representación

sindical que hoy en día existe tiene que ver con las debilidades, la desequilibrada correlación de fuerzas en que nos movemos.

Este informe plantea un itinerario que pretende, en función de circunstancias que no solo dependen de nuestro sindicato obviamente, enfrentar la relación compleja entre un modelo de crecimiento marcado por las reformas pensadas para la devaluación interna del país, con un acelerado proceso de cuestionamiento de las instancias de representación y legitimidad clásicas en la sociedad española.

Con una estrategia combinada de actores más o menos identificables que van a cuestionar nuestro papel más allá de la expresa relación laboral (la reunión de Rajoy con las llamadas *Kellys*, alguna utilización perversa de nuestras siglas, o alguna coordinadora que se arroga ser el “único agente social” (sic) que defiende un modelo público de pensiones) pueden ser extremos que se acaban tocando. Sí, hablamos de relegitimación social del sindicalismo como agente democrático para representar intereses de clase y recuperar la cualidad de los espacios de concertación.

Pero no perdamos de vista que el verdadero terreno de juego donde disputamos la correlación de fuerzas es en nuestra implantación en la empresa y en el centro de trabajo, en términos de afiliación y representación.

INFORME

Consejo Confederal

CCOO