

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## ENTREVISTAS

PEPE ALVAREZ, UGT Y UNAI SORDO, CCOO

Publicado en Público, septiembre 2021

**Pepe Álvarez: "Si no decae la reforma laboral antes de final de año, la movilización está servida"**

**12 septiembre 2021**

El secretario general de la UGT, Pepe Álvarez (Belmonte de Miranda, Asturias, 1956) no niega que los sindicatos han vuelto, pero avisa que nadie les ha regalado nada. De hecho, advierte al Gobierno de coalición de que o se deroga la reforma laboral antes de final de año o "nos vemos en las calles". También avisa de que el acuerdo sobre el SMI pasa por pactar una senda de tres años. "El Gobierno sólo es un instrumento para conseguir cosas", precisa. Se muestra comprensivo con la patronal y no oculta que hay factores externos que están en contra de los acuerdos y que están presionando a la CEOE para romper el consenso social. Coincide con Unidas Podemos en la necesidad de una empresa pública de energía, y aplaude a Sánchez por pedir la subida salarial. Dice que no entendería que no se aprobara el acuerdo de pensiones. Y cuando se le pregunta por la salud sindical sonríe y contesta: "Más de 950.000, no afiliados, cotizantes. Eso son datos".

***¿Es todavía posible el acuerdo para la subida de Salario Mínimo Interprofesional (SMI)? ¿Hay acercamiento entre las diferentes posturas?***

El acuerdo posible, lo es. Acercamiento no hay. No hay contacto físico tripartito, hay llamadas telefónicas. Pero, hoy por hoy, no somos optimistas.

***¿La posible ruptura del consenso social en la subida del SMI es un punto de inflexión en la política de acuerdos que ha habido en lo que va de legislatura?***

No favorece a las negociaciones del futuro. Pero no vamos a ponernos dramáticos. En algún momento teníamos que llegar a algún punto donde no hubiera acuerdo, y ese momento, si es el Salario Mínimo, pues muy mal. Y sí, es un punto de inflexión. Pero vamos a ver si el nuevo acuerdo es con todos o solo queda fuera la patronal. Tenemos que ver si el Gobierno se va a atrever a dar un paso adelante y apuesta por una dignificación clara del Salario Mínimo Interprofesional en un cierre a tres años. Por

tanto, a pesar de que esto en unos días tiene que estar decidido, hay incógnitas muy importantes porque todo está abierto todavía.

### ***¿Qué pide la UGT para firmar ese acuerdo de subida del SMI?***

Una condición es que se firme a tres años, y ahí tenemos una cierta flexibilidad, porque se trata de que llegemos en el 2023, el 1 de enero, a los 1.060 euros. Hay un camino de 110 de euros que lo podemos repartir de bastantes maneras. Es evidente que el último año no puede ser el de mayor subida del SMI, pero entre el 2021 y el 2022 hay margen de flexibilidad. La propuesta que ha hecho el Ministerio es de 15 euros para el año 2021 y eso no lo vamos a firmar. Y si se nos plantea sólo esto no tiene sentido, sobre todo, en el año en el que se ha disparado el coste de la vida. Porque ya tenemos claro que las personas que están en el SMI han perdido ya un 3% de poder adquisitivo.

Además, hacerlo por tres años es bueno para los trabajadores, porque es un proceso de estabilidad. Es bueno desde el punto de vista político porque no tenemos que estar pendientes de si hay elecciones, y yo prefiero tener un acuerdo cerrado, sobre todo cuando PP y Vox se oponen a la subida. Y es bueno para las empresas, porque cuando hagan sus proyecciones ya saben donde van.

### ***Insisto, entonces, ¿ese acuerdo a día de hoy es posible?***

Yo creo que con el Ministerio es posible, aunque se quede fuera la patronal. Pero también creo que es posible hasta con la patronal, porque la patronal también tiene algunos alicientes con este acuerdo, como los que he explicado antes, porque ellos se aseguran unas sendas. Y nosotros también nos jugamos que la inflación se dispare en el año 2022 y ya hayamos acordado los 1.060 euros. Cuando haces un acuerdo a tres años tiene riesgos para todos, y lo que está encima de la mesa es muy racional, y el grupo de expertos, donde hay pocos sindicalistas, ha dicho que esa senda es asumible, razonable y moderada. Mi impresión es que la patronal lo puede acordar.

### ***¿Cree que la patronal tiene influencias externas para no llegar a este acuerdo?***

Es evidente que la vida política española es de tal radicalidad que a nosotros mismos nos intentan condicionar. Creo que les molesta que llegemos a acuerdos. He oído a dirigentes políticos criticar que estos acuerdos se firman sin sentido y sin contenido. Jamás había escuchado criticar estos acuerdos. Hay virulencia. A la patronal la han crujido con los indultos, de una forma absolutamente miserable e indigna desde mi punto de vista. Y la han crujido con el acuerdo de pensiones, donde hemos plasmado las resoluciones del Pacto de Toledo. Y creo que en las pensiones se cruje a la patronal porque partidos políticos pretendían que la patronal diera la cara defendiendo los postulados que ellos tienen y no se atreven a explicar. Porque es verdad que ninguno de los tres partidos políticos de la derecha se atreve a decirle a los pensionistas que no les van a subir las pensiones con el coste de la vida. Como eso no lo podían explicar, pues querían que lo hiciera la CEOE. Y es sólo un ejemplo de hasta dónde hemos llegado. Y todo esto a la CEOE la condiciona, pero no me extraña porque la virulencia

***¿Y cómo explica que ese acuerdo en pensiones no cuente a día de hoy con una mayoría en el Congreso para ser aprobado y haya partidos de izquierda, como ERC o Bildu que lo rechazan?***

Ya veremos. La tramitación es larga. Nosotros tenemos que hablar con los grupos políticos y explicar los puntos del acuerdo de pensiones. Vamos a intentar que cuente con una mayoría, y si hay modificaciones, que sean a favor de los pensionistas. Si se mejora el acuerdo, yo no lo voy a lamentar. Pero creo que es un buen acuerdo, porque los acuerdos tienen que tener equilibrios y este los tiene. Y los acuerdos que duren, y el de pensiones tiene que durar, deben tener esos equilibrios. Creo que si se lo explicamos a los grupos parlamentarios de izquierda esto puede tener soporte, porque parece que la derecha no se lo va a dar, y eso también tenía que hacer reflexionar a los partidos de izquierda. Y, además, de no sacar el sistema de pensiones tendremos el acuerdo anterior, que sólo se ha derogado por el decreto, pero si no lo aprueba el Parlamento eso no funcionará.

***De todas formas, el acuerdo alcanzado sólo es una parte, queda cómo gestionar el factor de sostenibilidad eliminado temporalmente y pactar las condiciones de cotización, etc. ¿No falta lo más difícil de acordar?***

No creo que sea más difícil la segunda parte que la primera. Hay quien piensa que el Gobierno quiere entrar a saco en la segunda, pero me parece difícil. Nosotros vamos a esta segunda parte conscientes de que las cosas más importantes que se tenían que hacer se han hecho. Hemos pasado de la Seguridad Social a los Presupuestos Generales del Estado 14.000 millones de euros de gastos impropios, que no es el parte del coste de las pensiones, es aquello que no le es propio y que no corresponde a la razón por las que pagamos nuestras cuotas a la Seguridad Social. Esto deja a la Seguridad Social en una situación bastante saneada. El acuerdo también sitúa de manera definitiva las edades de jubilación y el acceso a la jubilación anticipada. ¿Qué nos queda? Pues equilibrar más la Seguridad Social y eso lo vamos a hacer destopando las cotizaciones máximas. Nosotros estamos en 49.000 euros, y Francia está cerca de los 80.000. Hay un camino y hay una recaudación importante que hay que hacer. Y también hay que destopar la pensión máxima, pero el destope es menor que el aumento que habrá con la cotización. Ese es un proceso que queda.

Y luego queda pendiente aclarar algunos comentarios que ha hecho el ministro de Inclusión Social, que quiero ver en qué se plasma. Lo que alguien dice que es el nuevo factor de sostenibilidad, que es el pacto de solidaridad intergeneracional, es un elemento que tenemos que discutir. Pero ahí hay cosas tan interesantes para debatir como es qué ocurre en los barrios donde la esperanza de vida es siete o ocho veces más alta que en otros, y ver si el sistema tiene que ser el mismo o no, y habrá que buscar una fórmula para reequilibrar esta situación. O si tenemos que ir a que el tiempo de trabajo tenga que ver con la profesión en la que has trabajado. Puede ser que una persona que trabaje en la construcción tenga un coeficiente reductor que no se dé en otras profesiones. Hay un campo que, a mí, intelectualmente me es muy

sugere. Y, además, va a venir bien para los propios trabajadores y trabajadoras, porque hay personas que no tienen ganas de jubilarse.

***Repasando viejas entrevistas a usted, encontré que hizo casi un ultimátum sindical para derogar la reforma laboral a finales de 2020, y ahí sigue vigente. ¿Cuándo se les agotará la paciencia?***

Fue antes de empezar la pandemia, y la pandemia paralizó esto. Teníamos las negociaciones entonces más avanzadas que hoy con la patronal. Había más acuerdo en marzo de 2020 que ahora. En estos momentos, tenemos una ventaja. Se ha enviado un memorándum a la UE con unos criterios que, en general, nosotros compartimos, y hay un plazo de tiempo, que dice que las reformas deben estar concluidas en 2021.

***Entonces, da usted por hecho que se derogará, al menos los aspectos más lesivos de la reforma laboral antes de final de año.***

Nosotros estamos en ello. Y más allá del compromiso con la UE, que es del Gobierno y no es de los sindicatos, yo quiero decir una cosa muy clara: si no hay movimiento, el movimiento saldrá a la calle. Si esto no decae, la movilización está servida. Nosotros no tenemos más compromiso que con los trabajadores y las trabajadoras. El Gobierno es el instrumento para conseguir cambiar las cosas.

***Otro tema de actualidad son los ERTE. ¿Deben seguir manteniéndose?***

Queremos que haya una ampliación de los ERTE. Aunque sí quiero apuntar que me parece muy importante que el Gobierno haga una cosa, que tenía que haber hecho ya estos tres meses y no se ha hecho, que es examinar empresa por empresa que tiene un ERTE y resolver. No me gusta que se generalice y se diga que las empresas que hay no van a volver o que son zombis. Quiero saber dónde están y por qué razón. Y esto sacará los colores a más de una Administración. Porque en estos momentos **hay empresas públicas que tienen ERTE que no tienen ningún sentido que los tenga, como AENA en la limpieza de los aeropuertos.** ¿Por qué en el aeropuerto de Barcelona hay una parte de los trabajadores de la limpieza que están en ERTE cuando el aeropuerto está por encima del 80% en carga de trabajo? Y eso ahora se puede hacer, porque ya tenemos un número de ERTE que se puede analizar uno por uno.

***Sánchez ha dicho que una recuperación justa debe conllevar una subida salarial. ¿Cómo está la negociación colectiva? ¿Qué subida plantean los sindicatos?***

Me parece una frase del presidente extraordinariamente positiva. El aumento de los salarios tiene que generar consumo interno y más empleo. Hemos visto que la recuperación económica este verano se ha generado por el consumo interno. Para la negociación colectiva, el SMI es un buen instrumento porque arrastra a los salarios. Pero la negociación colectiva está paralizada porque la reforma laboral nos dejó sin instrumentos. Por eso es tan importante derogar la reforma laboral, para restaurar los derechos que había. Y se trata de recuperar la ultraactividad de los convenios, de restablecer la prevalencia del convenio del sector por el convenio de empresa, se trata de que el convenido tenga viabilidad. En ese sentido, la CEOE está ya convocada

para constituir una mesa del acuerdo nacional de negociación colectiva en el ámbito de las confederaciones, para llegar a unos mínimos de consenso.

***Con el Gobierno de coalición los sindicatos han pasado del ostracismo a tener una voz y un protagonismo político importante. ¿Ese protagonismo es también entre los trabajadores? ¿Qué salud tienen UGT y los sindicatos?***

El Gobierno no nos ha regalado nada. Nosotros lo hemos conseguido. Los sindicatos entendimos muy bien el mensaje: había desafección sindical. No en las empresas, sino en los trabajadores donde no había organización. Y en estos años hemos hecho un trabajo importante de visualización del sindicato. Cuando llegué me propuse hablar claro, y que el sindicato pusiera voz a la gente que no tiene voz, con los conflictos laborales; y a las reclamaciones de los trabajadores y trabajadoras. Y eso ha mejorado. Pero es verdad que la pandemia nos dio un protagonismo desconocido, pero nos lo hemos ganado. Llevamos un proceso de incremento de afiliación desde 2017 permanente, y ahora estamos un poco por encima de los 950.000 afiliados, bueno, de cotizantes. Nosotros no tenemos simpatizantes, tenemos cotizantes. Más las personas que están a la espera de poder cotizar. Y la otra manera de medir la salud de los sindicatos son los delegados, y ahí mantenemos una situación de mejora permanente, especialmente la organización de base, UGT y CCOO. Eso son datos, y lo demás son palabras.

***Finalmente, ¿cómo ve y cómo se pronuncia la UGT ante la descomunal subida del recibo de la luz? ¿Qué se debe hacer?***

No lo vemos con preocupación, lo vemos con desesperación. Es una situación de SOS. Y esa desesperación va a ir a más. Porque en el recibo de la luz sólo se muestra una parte. Primero quiero ver el paquete de medidas que ha anunciado el presidente y confío que nos lleve, como él ha dicho, al año 2018. Pero eso no es suficiente. Hay que ir a un cambio en profundidad del sistema y hay que introducir un elemento fundamental, que es la empresa de producción de energía pública. Incluso, tenemos una empresa, que es Hunosa, que tiene una estructura que podría empezar a quedarse con todas las concesiones hidráulicas y nucleares, porque las nucleares también caducan y ver si expira el periodo de concesión con el de vida de la central. Y también puede ir a otros campos. Pero que sea una empresa pública y que sirva para que el Estado esté en el negocio. Y sí hay que tomar medidas a corto plazo, porque los sectores que inciden sobre las personas no se pueden dejar al arbitrio del mercado.

**Unai Sordo: "El poder económico tiene miedo a que se rompa el dogma de que subir los salarios destruye empleo"**

**Público, septiembre 2021**

Unai Sordo (Barakaldo, 1972) recibe a *Público* en su despacho de la sede de Comisiones Obreras en Madrid el viernes por la mañana. Horas antes, la noche anterior, había cerrado, junto a UGT y el Ministerio de Trabajo, el [acuerdo por el que se subirá el salario mínimo interprofesional hasta los 965 euros](#) hasta el final de año en una negociación que, admite, tuvo momentos de "tensión". Ahora, advierte, toca definir una nueva subida en enero de 2022, esa es "la próxima estación" del SMI.

Una vez anunciado que se presentará para revalidar su candidatura como secretario general en el **XII Congreso Confederado de Comisiones Obreras**, que se celebra en octubre, Sordo apunta a los retos y prioridades del sindicato a corto, medio y largo plazo: reforma laboral, segunda fase del acuerdo de las pensiones y, más en el largo plazo, un nuevo contrato social para el siglo XXI.

"¿Es más fácil negociar con Yolanda Díaz que con José Luis Escrivá?", le preguntamos. "Es difícil negociar con los dos", responde. Del diálogo social, de la "salud sindical" o de la feminización de su organización habla Sordo en esta entrevista.

***Ayer se firmó la subida de 15 euros del salario mínimo para este año ¿Cómo lo valora? ¿Se ha comprometido el Gobierno a subir a 1.000 euros el SMI en 2022, como pedía CCOO? Usted dijo que quería esa subida en enero.***

Valoro el acuerdo positivamente. Hay que tener en cuenta que partíamos de un acuerdo que no existía en las dos terceras partes del año, es decir, el SMI estaba congelado en España; el Gobierno hizo un planteamiento de subida para los últimos cuatro meses del año 2021 y un compromiso genérico de que al final de la legislatura, en el 2023, se alcanzara la meta del 60% de la media salarial. En las negociaciones hemos introducido dos elementos que para nosotros eran determinantes: que la subida tenga una estación de paso en el año 2022, es decir, que en esa senda de 2023 garanticemos y se refleje en el acuerdo que en el 2022 habrá una subida salarial; y vincular esta subida de 15 euros a la senda que marcaron en el comité de expertos, que es la senda que recoge que en el 2022 el salario será de mil euros. Hemos adquirido un compromiso en ese terreno y nosotros nos damos por satisfechos porque creo que hay pistas para indicar que, aunque evidentemente se va a abrir un periodo de negociación y de consultas en diciembre de este año, en enero de 2022 se dará el siguiente paso en el cumplimiento de esa senda, y ese era nuestro objetivo.

***Entonces, habrá subida en 2022.***

Eso es lo lógico. Lo extraño es que hayamos tenido esta negociación en el mes de septiembre. El SMI se sube, o se congela, que también ha pasado en más de una ocasión, en el mes de enero de cada uno de los años. Eso es lo lógico y hay que retomar esa secuencia, pero había que retomarla con una serie de compromisos.

CCOO había planteado que la subida del 2021 fuera mayor, que al menos se recogiera el impacto de los precios en el salario mínimo; es decir, ir a un entorno de veintitantos euros de subida salarial. Pero en el devenir de la negociación pensamos que era más oportuno y razonable, en vez de obcecarnos en la subida de estos tres meses que quedan del año, tratar de atar acuerdos y compromisos para que la recuperación del salario mínimo que no pierda poder adquisitivo abarque no solo tres meses, sino 15. Eso lo hemos conseguido, aunque lógicamente habrá que materializarlo a finales de año.

***¿Ha habido algún momento en estos últimos días en el que creyera que la subida del SMI no iba a ser posible?***

Ha habido momentos en los que no estaba claro que se fuera a concretar el compromiso de una subida salarial para el año 2022 y que, de alguna manera, en ese documento que hemos consensuado se hiciera referencia a que los 15 euros no caen del cielo, sino que son producto de una senda que se ha marcado en un comité de expertos que puso el propio Ministerio de Trabajo, no nosotros, y que nosotros queríamos que hubiera alguna referencia ¿Por qué? Porque los 15 euros están dentro de un itinerario cuya segunda fase marca 996 euros y luego el 60% del salario medio. Ha habido algunos momentos en los que no tenía nada claro que esas dos referencias fueran a aparecer en el acuerdo.

***¿Por qué cree que la patronal no ha firmado este acuerdo? Están firmando con ustedes (los sindicatos) convenios con subidas muy similares a la última actualización del SMI.***

No es comprensible la posición de la patronal, que hay que recordar que ya en el año 2018 suscribió un acuerdo con los sindicatos para que ningún convenio tuviera salarios por debajo de mil euros en el año 2020. Quiero traer esto a colación porque a veces no se recuerda bien. Creo que no es comprensible la posición de la CEOE y es criticable en un momento en el que el Estado, todas las personas que pagamos impuestos en España, hemos contribuido en varias decenas de miles de millones de euros a salvar a las empresas. A través de los ERTE se ha salvado empleo, millones de puestos de trabajo, pero se han salvado decenas de miles de empresas, quizá centenares de miles de empresas, en un momento en el que se van a introducir en la economía 70.000 millones de euros de recursos públicos que vienen de la Unión Europea pero que se van a sufragar con deuda común europea, que también vamos a pagar los españoles. No es de recibo que ante esta barbaridad de recursos que se meten en la economía, que se meten a las empresas, CEOE se haya negado ni siquiera a negociar una subida del salario mínimo interprofesional. La causa ha sido de obcecación, de alimentar un discurso de que la subida de salarios destruye empleos; creo que también puede haber alguna derivada política, pero no lo sé. No sé si la presión a la que el PP viene sometiendo a la CEOE en los últimos años ha tenido algún efecto, no quiero pensar que esta es una de las causas.

Yo empiezo a creer que hay un cierto miedo por parte del poder económico y del pensamiento económico de que esto salga bien, de que se rompa este dogma de que las subidas de los salarios, y particularmente de los salarios más bajos, tiene un efecto en la destrucción de empleo. En España el SMI ha pasado de 707 euros en el año

2017 a 950, que van a ser 965 en unos pocos días, y en este periodo no se ha producido esa catástrofe que algunos dogmáticos economistas liberales pronosticaban, sino que el empleo se ha incrementado de una forma importante hasta el punto de que estamos saliendo de la crisis con una creación de empleo mucho más rápida que en otras crisis, porque en lugar de haber dejado actuar al mercado, que hubiera sido catastrófico, en esta crisis se ha introducido la palanca de los ERTE y, a través de dinero público, hemos socializado temporalmente los salarios para evitar la destrucción de puestos de trabajo. Esto es un cambio de paradigma respecto a cómo se ha salido de otras crisis, y esto, que viene también inducido desde la UE, tiene unas connotaciones muy particulares en España, con la existencia del diálogo social dando frutos, el valor de los sindicatos en esas negociaciones, y con la existencia también de un Gobierno de coalición. Esto de que subiendo los salarios se salga mejor de la crisis igual no conviene que salga bien.

***Habla usted de los ERTE. La negociación para prorrogarlos ha arrancado esta semana y ya se ha avanzado que la herramienta se tiene que adaptar al momento actual ¿Cuáles son las prioridades en este momento? ¿Están de acuerdo con que hay que convertir los ERTE en una herramienta estructural del sistema?***

Estamos en una especie de momento de transición. Creo que todavía hay que aguantar los ERTE de pandemia unos meses más, mientras haya restricciones en la economía por efecto de la pandemia. Se ha introducido algún elemento que, a priori, no nos suena mal pero que yo no sé si estamos en disposición de poner en marcha para estos tres meses que tenemos por delante; me refiero a lo que es la formación vinculada a las personas que estén afectadas por los ERTE. A mí que la gente que ve reducida su jornada pueda tener, aparte de una prestación que le mantenga el salario, el acceso a un curso de formación o a itinerarios formativos que le permitan mejorar su cualificación, me suena bien, pero el problema es que habría que montarlo demasiado rápido y yo no sé si va a haber una oferta formativa para estas personas. Quizá sería más prudente prorrogar los ERTE de una manera similar a la actual y ahora mismo no hacer mucho más lío; pero estamos dispuestos a contemplar esa opción que ha planteado el Gobierno.

De fondo, los ERTE son una fórmula de adaptación de jornada a los cambios de ciclo económico o a las transiciones que tengan que acometer las empresas (que cambien la maquinaria, que cambien la forma de producir, el producto...). Esto en España siempre se había resuelto de la misma manera, con despidos; crisis puntuales, crisis económicas, ciclos bajos de la economía y transiciones en la forma de producir siempre se resuelven echando a la gente y luego ya veremos si cuando recuperemos volvemos a contratar. Y para esto se utilizaba de forma sistemática la contratación temporal; la mejor manera de echar libre, de echar barato, de echar prácticamente sin causa es tener colchones de trabajadores temporales, y somos el país con más temporalidad de Europa. Esta inercia hay que romperla ¿Cómo? Tocando tres palos: restringiendo la utilización de la contratación temporal, limitando el recurso al despido y dificultando el despido, y luego buscando una alternativa. Y la alternativa son sistemas de adaptación de jornada de flexibilidad interna, no impuesta sino pactada dentro de la empresa, donde los ERTE pueden jugar un papel decisivo. Pero tiene que haber un impulso público a eso. No se trata solo de reducir la jornada y el salario, sino de apoyar e incentivar este tipo de prácticas siempre y cuando eviten los despidos.



Creo que ese es el punto clave junto con la derogación algunos aspectos de la reforma laboral, que tenemos que negociar ahora mismo con el Gobierno.

***¿Cómo avanza la negociación de la reforma laboral? ¿Está convencido de que veremos la derogación de los aspectos más lesivos de la reforma del PP este año?***

Yo espero incluso que veamos más que eso. Espero que veamos eso y medidas en la línea de lo que estoy diciendo. De hecho, eso está ya encima de la mesa. Hay una parte de la negociación que es la tercera vez que la hacemos; la hicimos con Magdalena Valerio y no pudo materializarse porque hubo un adelanto electoral; la hicimos con Yolanda Díaz y no pudo materializarse porque llegó la pandemia; y la volvemos a hacer, y ahí somos muy taxativos: hay que recuperar el papel de la negociación colectiva, hay que evitar que los convenios de empresa reduzcan los salarios de los convenios sectoriales, hay que garantizar la vigencia indefinida del convenio colectivo (los trabajadores no pueden negociar el convenio con la espada de Damocles de que si no llego a un acuerdo desaparece mi convenio, porque no se negocia en igualdad), y tenemos que regular mejor la subcontratación. No puede ser en España el efecto de las camareras de piso, estas dinámicas de empobrecimiento salarial, de precarización a través de convenios de empresa en un proceso de subcontratación que no está pensado en especializar para trabajar mejor, sino en trabajar más barato. Esto hay que cambiarlo, y la tercera vez tiene que ser la vencida.

Luego están las otras medidas que he dicho antes sobre contratación, despido y flexibilidad. Creo que ese paquete tiene que salir en este otoño, España tiene un compromiso con la Unión Europea respecto al mercado laboral; tiene que reducir lo que ellos llaman dualidad laboral, que no deja de ser la precariedad y la temporalidad. Por lo tanto, estamos llamados a concluir esa negociación. Ojalá pudiera ser con un acuerdo, aunque yo lo veo complicado.

***¿Qué harán si no se deroga la reforma laboral y no se acomete esa reforma estructural del mercado laboral en tiempo y forma?***

Con toda seguridad un proceso de movilizaciones. Estamos planteándolo ya, estamos hablando con la UGT. Hay una serie de elementos encima de la mesa: estaba el tema de la luz, aunque es verdad que se han tomado medidas que creo que van a tener algún efecto; el tema del SMI, aunque lo hemos reconducido; está la segunda fase de las pensiones... Nuestra voluntad es acompañar este proceso de negociación de una intensa campaña de información interna y de asambleas, una vez estamos recuperando pautas de normalidad y aforos, con la idea de que si esto encalla, provocar un proceso de movilización intenso.

***Esa segunda fase de las pensiones es otra de las claves de la legislatura ¿Son optimistas con el denominado índice de equidad intergeneracional que propone Escrivá, o creen que puede ser una herramienta que apunte a la pérdida de poder adquisitivo de los pensionistas, como el factor de sostenibilidad?***

Ahora mismo no hay una propuesta cerrada por parte del Ministerio encima de la mesa, lo que hay es una serie de conversaciones y de aproximaciones. Lo quiero decir absolutamente claro: el índice de equidad intergeneracional no va a ser, desde luego

al menos con el concurso de CCOO, el factor de sostenibilidad con otro nombre. Esto que quede meridianamente claro. Si el Gobierno quiere hacer eso, lo tendrá que hacer solo. Creo que no quiere hacer eso. Lo que pretendía el factor de sostenibilidad era reducir las pensiones en la medida en la que se incrementaba la esperanza de vida: a más esperanza de vida, menos pensión. De esta manera, una persona que hoy tuviera 18 años y con una pensión que le espere en el futuro de unos 1.500 euros, la aplicación del factor de sostenibilidad le hubiera supuesto una merma de la pensión de prácticamente 300 euros. Esto está derogado, esto hemos acordado eliminarlo de la Ley General de Seguridad Social.

Ahora necesitamos introducir un índice de equidad que lo que prevea es que como en España va a haber más personas jubiladas, más pensiones que se pagan, durante mayor tiempo y en mayor cuantía, para hacer frente a ese incremento del gasto hay que plantear una serie de medidas. Y la pugna es entre recortes o mejora de los ingresos. Nosotros vamos a pedir que ese índice de equidad se base en la mejora de los ingresos, y el tema es cómo, en función de cómo evolucionen esas variables (esperanza de vida y cuantía media de las pensiones), introducimos factores de mejora adicional de los ingresos a través de las vías que se pudieran pactar, que pueden ser las cotizaciones sociales, ingresos adicionales desde los Presupuestos Generales... Eso es lo que hay que discutir. El mensaje claro es que el índice de equidad intergeneracional no va a ser el factor de sostenibilidad con otro nombre, al menos contando con el aval de CCOO.

### ***¿Cómo se pueden mejorar las cotizaciones con los salarios actuales? No son precisamente altos...***

La mejor manera de mejorar las cotizaciones es, evidentemente, incrementar los salarios. Se pueden mejorar también con el destope de las bases máximas de cotización. En España hay un tope a partir del cual se deja de cotizar, esto no parece muy razonable y hay un amplio margen para destopar esas bases. Incluso en los propios tipos que se aplican a las bases de cotización, el porcentaje que se paga, podría haber márgenes para incrementar esas cotizaciones sociales que están por debajo de la media de otros países. Esto forma parte de lo que tenemos que discutir y negociar.

### ***¿Es más fácil negociar con Yolanda Díaz que con José Luis Escrivá?***

Es bastante difícil negociar con los dos ministerios porque son posiciones fundamentadas y porque la negociación se hace a tres bandas, y los ministerios, que buscan lógicamente los consensos, trabajan en buscar espacios comunes. El planteamiento en materia de modelo laboral que puede tener Yolanda Díaz o que viene en el acuerdo de Gobierno es un modelo aparentemente compatible con el de los sindicatos, se parecen bastante las cosas que tienen escritas en el programa a lo que defendemos desde CCOO o desde UGT, pero en el fragor de las negociaciones las cosas no son fáciles y a veces la gente da por sentadas cosas que no lo están. La prueba la tenemos en el SMI, una negociación bien compleja, que duró todo el día y donde hubo bastante tensión a lo largo del día.

***Los sindicatos han vuelto al foco político y mediático después de que en los últimos años el diálogo social sufriera cierta parálisis ¿Cómo está la salud de las organizaciones sindicales?***

Yo hablo por la mía. Hay que felicitar al papel que el diálogo social ha jugado en esta pandemia. Como bien dices, llevábamos años donde el perímetro del diálogo social era muy limitado. Mientras gobernó el PP apenas hubo un diálogo social real, no había negociación real; negociar, negociábamos, pero no había sustancia en el diálogo social. En esta pandemia ha demostrado su utilidad y no sé si se le está dando el valor suficiente (fuera de España sí, es curioso) a que por primera vez en las crisis económicas españolas la caída del empleo haya sido bastante inferior a la caída global de la economía; siempre nos pasaba al revés. En la anterior crisis, en 2009, por cada punto de PIB que cayó la economía, cayó 1,7 puntos el empleo, y ahora ha caído un 0,7; es un cambio radical que tiene que ver con los acuerdos que se han alcanzado en el diálogo social. No sé si la gente es consciente de lo que hubiera pasado en España si se hubieran destruido dos millones y medio más de puestos de trabajo durante la pandemia y decenas de miles de empresas. Si las empresas cuando se paró la actividad hubieran tenido que despedir, muchas no hubieran tenido músculo financiero para arrancar, para pagar las indemnizaciones. Desde este punto de vista estoy razonablemente satisfecho, aunque queda mucho por hacer.

"Ya quisieran otras organizaciones políticas estar en nuestros niveles de representación y penetración social"

La salud de una organización sindical va mucho más allá del papel del diálogo social. Somos un agente sociopolítico pero, sobre todo, somos un agente de organización de la clase trabajadora, y ahí nosotros podemos hacer un balance razonablemente satisfactorio en este último periodo porque hemos incrementado la afiliación en un cinco y pico por ciento, somos el primer sindicato de España... Hay un dato que pasa desapercibido cuando se habla de la representatividad que tienen o dejan de tener los sindicatos: CCOO tiene presencia, sea a través de representantes de los sindicatos elegidos por sus compañeros, o de personas afiliadas, en centros de trabajo en los que están el 51,4% de los trabajadores de este país, que se dice rápido. Desde este punto de vista estamos en un momento razonablemente bueno en cuanto a la fortaleza de una organización que se nutre de sus ingresos propios por encima del 80%, digan lo que digan. Ya quisieran estar otras organizaciones políticas en estos niveles de representación, de penetración social y de autofinanciación de recursos.

***Usted ha anunciado que se presenta al XII Congreso Federal de CCOO para revalidar la Secretaría General ¿Cuáles son los retos del sindicato a corto, medio y largo plazo?***

Tienen que ver con continuar con la recuperación de derechos que hemos iniciado con el acuerdo de pensiones; hacía referencia antes a la reforma laboral. Quedan muchas cosas por recuperar: prestación de desempleo, mejorar la garantía de las pensiones al futuro en esta segunda fase de la negociación... Y todo tiene que ir en la lógica de que España recupere un contrato social para el siglo XXI, y los agentes sociales y los sindicatos seamos parte activa de ese contrato social. Esto es lo que está en disputa en este país y estos serían los objetivos a corto, a medio y a largo plazo porque ese

contrato social va a depender del largo plazo. Para que eso no sea voluntarismo, el objetivo después de este congreso es seguir reforzando la presencia del sindicato en los centros de trabajo, es decir, mejorar afiliación, representación, densidad sindical y que haya más sindicato en las empresas y los centros de trabajo, garantizar nuestra absoluta autonomía e independencia económica... Esos son retos a medio y a largo plazo.

También la incorporación al hecho sindical de nuevas fórmulas de trabajo atípicas que históricamente no existían, que en los últimos años se vienen desarrollando y que poco a poco vamos enganchando a la acción sindical, como los *riders*. Hace unos años a los *riders* no se les veía relación con las organizaciones sindicales (eran un fenómeno de falsos autónomos, como se ha demostrado); ahora ya tenemos una *ley rider*, ya estamos negociando un convenio colectivo, ya hemos promovido una huelga, aunque realmente la han promovido ellos, en Glovo en Barcelona, pero los sindicatos han sido su soporte para que esa huelga triunfe y estén consiguiendo objetivos. Poco a poco incorporar a estas nuevas realidades laborales tan distantes de aquella gran empresa industrial del siglo XIX.

***¿Cree que se está profundizando adecuadamente en la feminización de los sindicatos ¿Cuándo veremos a una mujer al frente de CCOO?***

Hay bastantes mujeres ya al frente de CCOO, no todavía en la Secretaría General, pero dábamos un dato muy relevante el otro día en la presentación del congreso. Tener 453.000 personas afiliadas que son mujeres no es ninguna tontería. Más del 40% de los más de 94.000 delegados y delegadas de CCOO son eso, delegadas, mujeres. En las ejecutivas, los órganos de dirección, más de la mitad de los componentes son mujeres. El otro día me daban un dato, que yo ni siquiera había reparado, y es que más de la mitad de las secretarías de Organización de CCOO son mujeres. Esto es muy llamativo porque, en general, la incorporación de las mujeres se daba en determinadas secretarías, pero había otras muy masculinizadas; hemos roto totalmente este techo.

De las nueve nuevas secretarías generales elegidas, seis son mujeres; de los cuatro grandes territorios, tres están dirigidos por mujeres; en las dos federaciones más grandes las secretarías generales son mujeres. Es un tsunami la incorporación de las mujeres a los órganos de dirección de CCOO. Con todo, ese no es el gran reto sobre las mujeres de Comisiones, el gran reto es reducir las brechas salariales, las brechas de género, la desigualdad en los contratos (el tiempo parcial sigue estando feminizado)... Esto también sucede porque se han tomado medidas; es producto de muchas cosas, básicamente de la normalidad con la que las mujeres asumen estas responsabilidades y el papel de las mujeres en el mundo del trabajo, pero se ha acelerado el proceso porque en su día se aceleró a través de las cuotas y de obligarnos a introducir a mujeres en los órganos de dirección. No tiene que estar quien más vale, como dicen los liberales, porque hasta entonces siempre valían más los hombres, y eso es un disparate, sino que a través de esas cuotas se ha facilitado ese proceso que está asumido con una absoluta normalidad.