

LA VOZ DE LOS AGENTES SOCIALES | 3

El líder de CC OO destaca la importancia de que los Presupuestos Generales del Estado hayan salido adelante y defiende que se extiendan las ayudas laborales y los ERTE hasta que finalice la pandemia del coronavirus



Unai Sordo, secretario general de CC OO, en su despacho durante la entrevista. / LUIS SEVILLANO

UNAI SORDO Secretario general de CC OO

“Si se deja la reforma laboral como está, será difícil seguir con los pactos”

M. V. GÓMEZ / G. R. PÉREZ, Madrid
 Cuando se le pregunta a Unai Sordo (Barakaldo, Gipuzkoa; 48 años) si cree que los sindicatos —y las patronales— saldrán reforzados de esta crisis por su capacidad de pactar, al contrario de lo sucedido en la anterior, el líder de CC OO responde que seguramente sus predecesores habrían reaccionado igual en una situación como la actual. “No quiero ser ventajista. Si la crisis anterior se hubiera parecido a esta, los agentes sociales hubiéramos hecho algo similar: reaccionar rápido, con eficacia, con reflejos”. No improvisa la respuesta. No lo hace en ninguna... o no lo parece por su carácter reflexivo.

Pregunta. Usted siempre defendió un Gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos, ¿qué siente al ver las discrepancias?

Respuesta. En España hay un exceso de celo por marcar perfiles políticos de forma constante. Pero no tenemos muchas neuronas dedicadas a analizar los zigzags políticos. Lo que está pasando tiene tanta trascendencia que intentamos fijarnos más en las grandes directrices políticas, económicas y sociales.

P. ¿Y no teme que eso entorpezca el desarrollo del programa de Gobierno en el que está, por ejemplo, la reforma laboral?

R. Lo que está pasando tiene tal trascendencia y la necesidad de los partidos que conforman el Ejecutivo de que esto salga bien es tan importante, que creo que

esos puntos de vista distintos no tienen enjundia para hacer descarrilar la acción de gobierno. Preferimos quedarnos con que hay Presupuestos y que hay que canalizar los recursos europeos.

P. Presupuestos hay. ¿Habrá reforma laboral?

R. Habrá modificaciones de profundidad. Estoy convencido. Primero, porque hay compromisos del Gobierno con los agentes sociales; segundo, porque constituye parte del acuerdo de gobierno; y tercero porque, en una primera fase, la corrección de esos aspectos de la reforma laboral es

“En España hay un exceso de celo por marcar perfiles políticos siempre”

“Quizá haya que adecuar la subida del salario mínimo, pero no congelarlo”

“Siempre hemos hablado de una jubilación flexible”

A pesar de la pandemia, la agenda sociolaboral tiene hueco para otros temas estrella. Uno es la Seguridad Social.

Pregunta. ¿Cómo afronta la reforma de las pensiones? El pacto que dio pie a la de 2011 les costó un gran desgasto.

Respuesta. España en 2011 era un país al borde del rescate. Los sindicatos tratamos de garantizar la viabilidad de un sistema de pensiones y que en ningún caso tuviéramos una regresión hacia un sistema de capitalización que cuestionara el sistema público. Ahora

planteamos la derogación de lo hecho en 2013, el equilibrio financiero de la Seguridad Social y mejorar la estructura de ingresos del sistema para las próximas dos décadas.

P. En el Pacto de Toledo se recogen algunos ajustes.

R. Se plantean incentivos y desincentivos para que la edad efectiva de jubilación se parezca a la legal. Nosotros siempre hemos hablado de la necesidad de una jubilación flexible. Pero en los grandes desarrollos paramétricos de las pensiones no se contempla un ajuste, ya se realizó.

importante para evitar la devaluación salarial. Y, en una segunda, esos cambios tienen que modernizar el modelo laboral.

P. ¿Y si falla su convicción?

R. No contemplo otro escenario. No sé definir exactamente los plazos, pero el Gobierno no tiene fácil escapatoria. Ninguna ministra me ha dicho explícitamente que no estén en la línea de lo hablado sobre la reforma laboral. Pero si el Gobierno se negara a abordar esto, el conflicto con los sindicatos está abierto. Si se cerrara en banda y, por la crisis o por la condicionalidad europea, dejara como está la norma laboral, eso es una bomba de relojería en el diálogo social y sería muy difícil continuar con una secuencia de acuerdos. Desde luego es así.

P. Este argumento, a la inversa, sirve para la patronal.

R. Planteamos recuperar la autorregulación de los convenios, que los de empresa no puedan disminuir los salarios de los sectoriales porque lo diga una ley sino, en todo caso, porque lo digan los propios convenios colectivos. Una patronal y una empresa moderna no debieran estar muy en contra, ¿o pretenden competir en función del dumping salarial? Después, queremos abordar una reforma con profundidad para dar estabilidad al empleo reduciendo la contratación temporal, y limitando y desincentivando el despido. A cambio, armemos una flexibilidad interna pactada en la empresa para que el despido sea la

última opción. Hagamos lo que hemos hecho en esta crisis.

P. ¿Hasta cuándo deben continuar los ERTE?

R. Mientras dure la crisis vinculada a la pandemia.

P. Decía antes que hay que prevenir la devaluación salarial. ¿Y la moderación?

R. Los salarios se están conteniendo si se compara con lo negociado antes de la pandemia. Pero yo usaría el microscopio para abordar este tema. Habrá sectores que recuperarán la actividad, los excedentes empresariales, y, por tanto, reivindicaremos un incremento de salarios. Otros, en cambio, van a sufrir porque van a estar afectados un tiempo por la caída de consumo. Y luego, estando en casi deflación, hay margen, incluso sin llegar a cumplir los parámetros del acuerdo marco de negociación colectiva. Los salarios de los convenios de 2020 suben en torno al 1,5%, menos que ese 2% que teníamos pactado.

P. ¿Tiene que subir el salario mínimo interprofesional?

R. Quizá haya que adecuar el ritmo de subida a la coyuntura, pero no preveo la congelación. Este año, viendo lo que ha pasado, habrá que rehacer ese ritmo. Pero sin perder de vista el objetivo final [el 60% del sueldo medio].

P. La subida del 0,9% del salario de trabajadores públicos ha levantado ampollas.

R. Nuestras reivindicaciones no son solo salariales, pedimos que se dote de los recursos humanos suficientes y una modernización de la Administración que es necesaria como ha demostrado la crisis. Es fundamental y hay recorrido. En España, el empleo público supone el 16% del total; en Europa, el 20%. El futuro de una figura análoga a los ERTE tendrá mucho que ver con ser capaces de cotejar las causas en función de cómo vaya la economía. Y eso depende de la gestión de la información, de los datos y de la transparencia de las empresas. La Administración tiene que dotarse de herramientas. Su modernización es clave para que las políticas públicas ganen eficacia y legitimidad social. Lo que puedes idear bien a nivel político puedes perderlo por una gestión deficiente.

P. ¿Es el momento de abordar el cambio de modelo productivo cuando el turismo y la hostelería, dos sectores que definen bastante el modelo español, están sufriendo tanto?

R. No va a haber otro momento como este. Nuestro modelo productivo ha demostrado alguna de sus debilidades: en la anterior crisis, la excesiva dependencia de la construcción; ahora, la del turismo. Hay que tratar de diversificar más y mejorar estos sectores, no hay que prescindir de la construcción ni del turismo. Tenemos que tratar de ganar peso y tamaño en la empresa mediana española y planificar cuáles son los 8, 10, 12 sectores tractorales... Ni remotamente podríamos pensar que se pondrían a disposición del país 140.000 millones para promover ese cambio. Es ahora o nunca.