

entrevista

Unai Sordo Calvo

Secretario general de la Confederación Sindical de CCOO

UNAI SORDO CALVO (Baracaldo, Vizcaya, 2 de octubre de 1972) es diplomado en Graduado Social por la Universidad del País Vasco (UPVEHU) y trabajó en el sector de la industria de la madera antes de incorporarse con responsabilidad al sindicato, después de varios años de militancia. Allí comenzó una larga trayectoria que lo ha llevado a ser secretario de Juventud (2000-2004) y Territorial de Vizcaya (2004-2009), general de CCOO de Euskadi en 2009 y reelecto en 2013, hasta que fue elegido secretario general de CCOO en el XI Congreso Confederal, celebrado el 30 de junio de 2017, cargo que ocupa hasta hoy tras revalidarlo en el XII Congreso en 2021.

“CCOO es la única organización en disposición de mejorar tu salario y tu negociación con la empresa”

Tomás Loyola Barberis

Periodista

✉ tloyola@fe.ccoo.es

EL SINDICATO QUE LIDERA UNAI SORDO LLEGA EN BUENA FORMA A LAS ELECCIONES DE DELEGADOS Y DELEGADAS QUE ARRANCA A FINALES DE AÑO, pero con la convicción de que no se puede ser complacientes. Es necesario alcanzar a las personas trabajadoras que no cuentan con representación, mejorando así la densidad de la organización, para seguir siendo fuertes en la negociación colectiva y presionando por mejorar las condiciones laborales y salariales. Y sin dejar de pensar en los nuevos escenarios, las nuevas herramientas y los factores que influyen en el trabajo sindical, con el compromiso firme de ser cada vez más transparentes.

¿Qué debemos reconocer y agradecer, como trabajadoras y trabajadores, a las organizaciones sindicales y, especialmente, a CCOO?

Tendemos a recordar los grandes hitos, y yo creo que en la vida y en la sociedad suelen ser mucho más importantes los procesos. Una organización sindical como Comisiones Obreras es el gran anclaje y el gran punto de apoyo que tienen millones de trabajadores y trabajadoras en nuestro país para fijar

sus condiciones de trabajo, para garantizar que se cumplan y para reivindicar cuando ello no ocurre. Lo que deben interpretar millones de trabajadores y trabajadoras es que es su propia autoorganización dentro de CCOO lo que ha posibilitado el cuadro de derechos laborales y sociales que tienen.

En estos últimos tiempos, creo que la labor del sindicato debe ser muy reconocida en todo lo que ha sido la gestión de unas crisis inéditas, como la pandemia, que permitió afrontarla de forma muy distinta, en términos laborales, a cualquiera de las anteriores crisis económicas en este país.

En su discurso reivindica de forma continuada el papel de la clase trabajadora en la transición política, social y democrática de España, porque prevalece la sensación de que todo vino dado por las élites, desde salones y despachos...

Aquí se hizo una lectura de la llegada de la democracia, poco menos que como un pacto de élites bienintencionadas que transitaron al país desde una dictadura hasta una democracia. Lo cierto es que la transición fue impulsada en gran parte por el intenso proceso de movilización huelguístico que hubo en España a lo largo de los años 60 y 70, y que protagonizó la parte más concienciada de la clase trabajadora. Y aquello fue lo que empujó a los partidos y a las élites a buscar un determinado modelo de transición.

Es un proceso histórico que no se explica sin las sucesivas convocatorias de movilizaciones. Y creo que estas reflexiones históricas son importantes, no tanto por una cuestión de autorreconocimiento, sino porque es bueno interpretar de dónde surgen los derechos en las sociedades modernas. También porque es bueno demostrar que cuando la clase trabajadora se moviliza sigue siendo un factor sociopolítico muy determinante, no necesariamente en torno a ideas políticas, sino simplemente por mejorar sus condiciones de vida, y esto choca con un marco político institucional como el que existía en la dictadura. Esto no se puede olvidar, porque si no, nos han colado una historia que no se corresponde con la realidad. El sindicato hace un cuestionamiento de la transición para que se le dé una dimensión mucho más poliédrica que aquella especie de pacto entre siete personas tuteladas por un rey, porque esa simplificación está lejos de la realidad.

Hace poco decía en su blog que el sindicalismo en España cubre desde el centro de trabajo hasta la interlocución con los poderes políticos (el Ejecutivo), "desde el serrín y la viruta, hasta la Moncloa". ¿Es una característica propia del sindicalismo en España o es una realidad compartida con otros países de nuestro entorno?

Afortunadamente, hay más países donde el sindicalismo está presente en los centros de trabajo y tiene capacidad de interlocución con los poderes públicos.

Pero, en efecto, esto no es común en el mundo y tampoco en Europa, aunque a veces no sepamos valorarlo. Los procesos de concertación o de diálogo social que protagoniza un sindicato como CCOO no son habituales en Europa y, por ejemplo, lo sucedido desde marzo de 2020 hasta la actualidad, con los ERTE, la reforma laboral, la reforma de las pensiones, la "Ley Rider", las leyes y los planes de igualdad, genera cierto asombro, incluso en países como Italia, que siempre ha sido referencia, o Francia, donde el sindicalismo prácticamente no tiene capacidad de interlocución con los poderes públicos.

Y también en la mismísima Alemania, donde el marco de diálogo social no tiene la fortaleza que en este momento hay en España.

Con todo, siempre me gusta decir que no equivoquemos el orden de los factores. Es decir, el sindicato es representativo en la medida en que es fuerte en los centros de trabajo. Si no hay correlación de fuerzas, el marco del diálogo social puede estar en periodos muy boyantes y luego en otros donde los poderes públicos pasen por encima de él.

¿Qué implica esa transversalidad de tareas, deberes y luchas en el trabajo concreto que se realiza en el sindicato?

Ser conscientes de que toda la capacidad de intervención y de influencia de los sindicatos está en relación con la correlación de fuerzas. Esto se nota mucho en la negociación colectiva. A la hora de la verdad, al negociar un convenio o un acuerdo de la función pública, tu influencia depende de la capacidad que tengas de generar inquietud en la otra parte, es decir, de tener una cierta capacidad de intimidación. Y esto tiene que ver con que el sindicato sea fuerte en los centros de trabajo y lo será en la medida en que sea útil, si afilia y si es capaz de que esa representación tenga un vínculo con la organización.

“Lo único que es capaz de vertebrar la sociedad, además de algunas causas muy concretas, es el movimiento sindical”

El Área Pública de CCOO es hoy un importante interlocutor en el diálogo con el Gobierno y en la lucha por la mejora de las condiciones de más de tres millones de trabajadores y trabajadoras. ¿Cómo ha sido el pulso con la Administración hasta ahora, cuáles han sido los logros hasta el momento y qué podemos esperar del AP en 2023?

Es un momento muy importante en el que CCOO tiene que hacer compatible lo que es la defensa de las condiciones de trabajo de las empleadas y de los empleados públicos, con la puesta en valor del servicio público como servicio a la ciudadanía. Y yo creo que hoy el trabajo del Área Pública está siendo muy importante en las reivindicaciones salariales o de jornada, donde todo lo que tiene que ver con el refuerzo de las plantillas, con la eliminación de las tasas de reposición o con la mejora digital de la función pública se ve como una absoluta prioridad.

El panorama actual es de crisis: una inflación que parece no tener fin en el horizonte inmediato, una tensión internacional que hace saltar las alarmas y que poco ayuda a la estabilidad económica y la posibilidad de recuperación; una crispación política apuntalada desde el centro y desde ambos extremos del espectro... ¿Cómo navega CCOO por estas aguas tan complejas y cómo responde ante su afiliación en este escenario tan complicado?

Vivimos un momento bastante endiablado, sobre todo porque se han encadenado varias crisis y además no solo han sido económicas. Son crisis acumulativas que están generando un malestar enorme en capas muy importantes de la población.

Estamos en un momento muy interesante, donde muchos de los dogmas económicos y sociales asentados se han caído. Es decir, si hace menos de tres años nos hubieran hablado de la intervención que ha habido en la economía para evitar tres millones de despidos y la desaparición de miles de empresas; de la posibilidad de topar precios en mercados estratégicos o limitar los precios energéticos desde el poder público, o de que se iban a poner 750 mil millones de euros en un fondo europeo, hubiera sido absolutamente impensable.

Todos esos dogmas se han venido abajo en poco tiempo y esto es importante. A partir de aquí es fundamental la recomposición de un contrato social, porque el riesgo de unas sociedades cada vez más desiguales es más alto que nunca. La salida de las crisis, tanto la pandémica como la de precios, aunque se han hecho desde perspectivas muy distintas, están generando situaciones de muchísima precariedad laboral y vital, y, por lo tanto, hay que reformular cómo se protege a la gente, cómo se distribuyen los salarios y cómo se refuerzan los servicios públicos, donde hay que incorporar todo lo que es la política de cuidados, que creo que es la gran pata que falta en el contrato social del siglo XXI.

¿Es la subida salarial la primera respuesta para mejorar la situación de España o debe ir acompañada de otras medidas socioeconómicas para que realmente tenga un efecto positivo para las familias españolas?

Yo creo que es la primera respuesta para mejorar, pero está demostrado que hay otras que también pueden influir. Pero sin un incremento salarial, sin una redistribución de la renta a través de los salarios, el empobrecimiento de millones de personas está garantizado.

No va a haber política social que pueda compensar la congelación de los salarios, lo que no quiere decir que esta no tenga que ir acompañada de otras medidas. Yo sugeriría al menos topar precios en determinados mercados estratégicos, como la energía o los combustibles, por citar dos; y medidas de protección de las rentas medias y de las rentas bajas, donde se han hecho cosas, pero se pueden hacer bastantes más, y el refuerzo de los servicios públicos.

“Lo que deben interpretar millones de trabajadores y trabajadoras es que es su propia autoorganización dentro de CCOO lo que ha posibilitado el cuadro de derechos laborales y sociales que tienen”

¿Y por qué sigue generando tanto rechazo el tema de la subida salarial?

Porque la subida salarial, cuando se hace contra los excedentes o los beneficios empresariales, es una disputa por la riqueza, ni más ni menos. Y entonces se le buscan subterfugios para explicar por qué no conviene. Nunca conviene cuando no hay crisis, porque pierde su competitividad. Cuando hay crisis, porque genera más inflación, entonces es pura lucha de clases. Y podemos buscar otra expresión, pero en el fondo es eso.

Pero la subida de salarios es absolutamente necesaria en un momento en el que sabemos que hay muchas empresas que están en dificultades, porque el incremento de costes es real, no es una invención. Muchas empresas están repercutiendo en los precios esos incrementos de costes, por eso tenemos una inflación subyacente del 6,4%. Por eso hay que intentar moderar precios y hacer frente al incremento de costes de una forma mucho más equilibrada entre salarios y excedentes empresariales. Es tan sencillo como eso.

El otoño-invierno plantea una serie de dudas a raíz de la situación inflacionaria y energética, además de los efectos que podría tener en las condiciones laborales de millones de personas, pero también en el día a día de las familias, los centros educativos, etc. ¿Cómo se están abordando estas problemáticas desde CCOO?

Lo que está planteando CCOO es básicamente el tensionamiento de la negociación colectiva. Es importante dar la batalla en los convenios colectivos y hacer muy partícipe a la gente de la negociación del convenio. O sea que no se trata solo de resolver el convenio en las mejores condiciones posibles, sino que aquellos y aquellas para quienes negociamos estén vinculados a la negociación del convenio, retomar un poco lo que es la participación, la asamblea, la información, la opinión de la gente, y luego establecer un escenario de negociaciones y de movilizaciones cuando estas se bloquean, y buscar también un escenario de movilización general, como el del 3 de noviembre, que nos permita desbloquear la negociación colectiva en 2023 y en 2024. Nos estamos jugando mucho.

¿Por qué hay una constante labor por parte de grupos políticos y sociales, y de los propios medios de comunicación, de enlodar la labor sindical?

Porque son conscientes de que es el gran elemento de disputa de renta y de poder. En una sociedad está la política, la institución, la fiscalidad, donde también se sitúan debates muy fuertes, precisamente por lo mismo. Y está el mundo de la disputa primaria de la riqueza, que es el salario, la plusvalía, las condiciones de trabajo y materiales de la gente. Esto apela a la distribución de poder, no de la vida civil, pero sí de la vida económica, que es tan determinante como la vida civil.

A diferencia del mundo político e institucional, el sindicato determina las condiciones materiales y de vida en la medida en que vertebrar a la clase trabajadora, pero el poder quiere una sociedad dislocada e individualizada. Y lo único que es capaz de vertebrar la sociedad, además de algunas causas muy concretas –como las inmensas movilizaciones en materia ecológica y, desde luego, el feminismo, que ha sido un elemento de disrupción social de los últimos años en España–, es el movimiento sindical, con todas sus limitaciones. Esto es así y, por tanto, somos esa piedra en el zapato de quien tiene otro modelo de lo que debe ser la sociedad.

“Los procesos de concertación o de diálogo social que protagoniza un sindicato como CCOO no son habituales en Europa”

¿Cómo se lucha contra esa "mala prensa" desde CCOO? ¿Tiene sentido hacerlo?

Por suerte o por desgracia vivimos en una época donde los relatos y las narrativas son claves. Aparecen los temas de transparencia y es muy importante dar a conocer el trabajo que hacemos en CCOO. Pasa una cosa bastante curiosa, y es que la percepción de quien conoce al sindicato es diametralmente distinta a la de quien no lo conoce, pues tienen una idea absolutamente distorsionada sobre el liberado, el permanente o del líder sindical... es una caricatura que no se corresponde con la realidad.

Durante algún tiempo hemos pensado, porque traíamos un bagaje moral tan importante de la transición y de la lucha contra la dictadura, que había cosas que era absurdo tener que de mostrar, pero vivimos un tiempo en el que la mitad de la población española no conoce ni reconoce ese bagaje, y entonces hay que hacer un esfuerzo.

La gran mayoría de la gente no sabe que hay un montón de sindicalistas que todos los días salen de las sedes de CCOO a visitar empresas sin afiliación ni representación para tratar de hacer unas elecciones sindicales y negociar un pacto de empresa, y tenemos la tendencia a no contarlo. Hay que hacer mucho trabajo de difusión de la cotidianidad del sindicato, que es la gran desconocida de la organización.

¿Cómo enfrenta el sindicato algunos cambios de escenario en su labor cotidiana: de la calle al entorno digital, de los centros de trabajo al teletrabajo, a quienes huyen de las grandes ciudades buscando ocupar esa España vaciada...? ¿Cambia de alguna manera la forma de contacto entre el sindicato y su afiliación? ¿Dispersa o diluye la posibilidad de aglutinar fuerzas para ejercer presión con las movilizaciones?

Hay realidades que están ahí que no se pueden obviar. Desde el momento en que una parte de los centros de trabajo en este país se han desmaterializado, que la gente trabaja por proyectos o, en parte, desde su casa..., esto obliga al sindicato a tener toda una batería de formas de interacción

con los trabajadores y con las trabajadoras. En algunos sitios el punto de encuentro seguirá siendo la asamblea o la conversación en la máquina del café, como toda la vida; y, en otros, habrá que incorporar las herramientas digitales o nuevas formas para llegar a la gente.

No se puede perder el vínculo con lo colectivo. Ahí sí que perdemos. No es neutra la dispersión, ya que si no hay un espacio de vinculación colectiva, el sindicalismo pierde sí o sí. Si damos solo una atención especializada en el problema individual de la persona y lo desvinculamos del problema del de al lado, podremos dar un buen servicio, pero el sindicalismo se diluye.

“El sindicato determina las condiciones materiales y de vida en la medida en que vertebra a la clase trabajadora”

¿Es suficiente la actual fuerza representativa de las organizaciones sindicales o realmente la sociedad, sobre todo las nuevas generaciones, necesita comprender que, sin el contrapeso de los sindicatos, es decir su permanencia y su crecimiento sostenido, los derechos obtenidos podrían correr peligro?

Creo que es muy importante ser el sindicato mayoritario de España. Pero hay que ponerse como objetivo el mejorar la densidad del sindicato. Es decir, a veces no se trata tanto de ganar las elecciones, sino de estar presentes en más empresas. El sindicato tiene una gran reto que es mejorar la penetración en el tejido productivo, porque hay muchas empresas donde no hay ningún tipo de presencia sindical.

¿Cómo llega CCOO a estas próximas elecciones sindicales en cuanto a representación, fuerza sindical y objetivos generales?

Llega en una buena posición interna con más de 100.000 delegados y delegadas, 11.500 de diferencia con el segundo sindicato y más de 80.000 con el tercero; con un nivel de afiliación que se mantiene cercano al millón de personas afiliadas cotizantes; con un nivel de autofinanciación por encima del 94%, con unos ingresos por cuota de 134 millones de euros, con una dependencia bajísima de recursos externos, es decir, con un alto nivel de fortaleza. Pero no podemos ser autocomplacientes y debemos pensar en que hay que penetrar en más empresas y afrontar con mucha ambición el proceso de elecciones sindicales.

¿Por qué CCOO?

Porque es la organización que mejor combina todos los aspectos de los que hemos hablado, que tiene un nivel de penetración en el territorio, que si bien es mejorable, nadie más puede ofrecer. Y combina esto con una acción en los ámbitos sectoriales y generales muy importante. Es la única organización en disposición de mejorar tu salario y tu negociación con la empresa, que ha sido capaz de pactar medidas que han salvado tres millones y pico de puestos de trabajo o la revalorización de las pensiones con el IPC.