

Mesa redonda

Las propuestas socioeconómicas de la reforma laboral

Para ayudarnos a reflexionar sobre esta Reforma Laboral que se propone como una medida necesaria para poner al día las relaciones laborales, entre la patronal, los sindicatos, los obreros y la administración y poder así afrontar los cambios imprescindibles en el intento de salir de esta crisis, el día 13 de febrero de 2010 en la XXII Jornada de Estudio de la Pastoral Obrera de Catalunya tuvo lugar una mesa redonda con tres ponentes.

Por parte de la patronal, Jana Callís, abogada y miembro del Departamento de Relaciones Laborales y Política Social de la PIMEC (Pequeñas y Medianas Empresas de Catalunya), por parte del Colectivo Ronda, Juan Antonio González, abogado, y por parte del sindicato USOC, Joan Anton López, secretario de acción sindical.

A los tres se les plantearon las siguientes preguntas:

- 1) ¿Por qué es necesaria una reforma laboral?
- 2) Si tiene que haber reforma, ¿qué elementos se deben reformar?
- 3) ¿Cómo afecta a los implicados: tanto a las administraciones públicas, como a los sindicatos, a las empresas, y a los propios trabajadores?

Por su interés creemos que es importante reproducir en este dossier un resumen de sus respuestas.

¿Por qué es necesaria una reforma laboral?

Joana Callís (PIMEC)

Nuestra respuesta es contundente: desde hace ya mucho tiempo, la patronal ha considerado que era necesaria una reforma laboral, nos alegramos de que finalmente el gobierno se haya dado cuenta de esta cuestión tan necesaria, aunque por nuestra parte consideramos que estas medidas llegan tarde, se ha esperado demasiado a que la crisis se agudizase y ahora a toda prisa se preparan acciones para intentar mitigar la situación.

Nosotros creemos que en este tema hay una cosa que es clave y que todo el mundo debe tener muy claro, y es que la situación económica de un país influye de manera decisiva en la evolución del mercado de trabajo, especialmente en el número y la calidad de los contratos.

En una coyuntura negativa se podrá, en el mejor de los casos, paliar los problemas, no se podrán, sin embargo, contrarrestar los efectos negativos producidos por una situación de crisis económica, es decir, no solucionaremos con una reforma laboral el problema que tenemos sobre la mesa, pero, sí que podemos disminuir algunos de sus efectos.

Hay que intentar una reforma encaminada a adecuarse al contexto socioeconómico



que tenemos actualmente y que ha cambiado en relación con el pasado, centrándonos, prioritariamente, en ayudar y propiciar que el sistema económico sea sostenible, estable y productivo. Esa es para nosotros la clave para que la Reforma Laboral que se quiere llevar a cabo tenga un resultado satisfactorio.



Juan Antonio González (Col. RONDA)

1º Esta crisis ha sido producida por un exceso de especulación y un desprecio de la inversión en la economía real, consistente en la producción de bienes y servicios reales, materiales, palpables.

Otra variante, desde la creación del euro, esa moneda ha ido ganando valor, eso significa que compramos caro en el extranjero y vendemos barato.

Nos encontramos, pues, que no podemos devaluar nuestra moneda, eso es una competencia que no depende de España que, ciertamente, exporta muy poco a causa del encarecimiento de las exportaciones y el abaratamiento de las importaciones, y encima nos dedicamos a jugar a la especulación afectando la producción en bienes y servicios reales.

Algunos políticos, la banca y muchos empresarios han querido jugar a ese juego para tener dinero fácil sin producir cosas materiales, y en un momento dado eso explota y entonces descubrimos que vivimos de prestado.

Por lo tanto, no son las condiciones de trabajo, no es el mercado de trabajo lo que ha llevado a la crisis en que nos encontramos, como decía, los trabajadores no somos los culpables.

2º Desde la dicotomía capital trabajo, cuando se habla de reforma laboral, lo que

se pretende reformar es el elemento trabajo, no el elemento capital. En los últimos treinta años, desde los Pactos de la Moncloa en 1977 hasta hoy mismo, cada reforma laboral ha empeorado las condiciones laborales de la clase trabajadora. La precariedad y la moderación salarial, no sólo han sido del efecto de las reformas, sino también un paro estructural que incluso en épocas de bonanza económica ha sido demasiado elevado. Mirando el PIB español, desde los años 80 se observa que la participación de los sueldos en este se ha reducido drásticamente y, en cambio, se han incrementado espectacularmente la participación de las rentas del capital, especialmente las rentas financieras.

La patronal dice que, cuando hacen una actividad económica hacen una inversión y ellos asumen los riesgos, lo mínimo que podemos pedir los trabajadores es que si asumen los riesgos, pues que los asuman de verdad.

Joan Anton López (USOC)

Reconocemos desde la propia USO que se han de realizar cambios, no en la línea de las reformas que se han hecho hasta ahora: desde el año 76 todos los acuerdos han sido un recorte de las condiciones de los trabajadores, un ejemplo, desde el año 2000 todos los acuerdos interconfederales de negociación colectiva son muy similares, en aquellos momentos había vacas gordas y proponían lo mismo que ahora.

Nosotros decimos que hay que hacer cambios, después veremos de qué, pero no en la línea que se está proponiendo, son ocho las medidas presentadas por el gobierno, y seguramente las irán sacando poco a poco, con cuentagotas, para que no haya las grandes movilizaciones que todos esperamos.

Creemos desde la USOC que, seguramente, ha llegado la hora de una huelga general, el problema es: nosotros representamos el 4% en toda España, el 4% de la clase trabajadora, y aunque estamos limitados por el porcentaje, haremos campaña en los centros de trabajo, que es lo que nos toca, pero el 80% lo representan CCOO y UGT, que han anunciado que saldrán el día 23 de mayo, sólo por la reforma de las pensiones, hay, sin embargo, ocho medidas que cuando hacemos el análisis son para asustarse. De momento son propuestas, es necesario que pasen el trámite parlamentario, y eso puede durar un año, a pesar de ello decimos como



el compañero que el mercado de trabajo no es el culpable de la crisis económica y financiera a nivel global y mundial, y que ahora, aprovechando esta situación delicada, se intenta hacer otro recorte porque todavía hay poca flexibilidad. Esto ya se está haciendo en el Corte Inglés y en Alcampo donde hay gente en una sala de espera, preparada para trabajar por horas.

Ciertamente están cambiando las relaciones laborales, pero a peor. Esta Reforma que se propone es otra vez como todas las otras reformas que hemos sufrido.

¿Qué elementos se deberían reformar?

Joana Callís (PIMEC)

¿Por qué una reforma laboral debe significar siempre la destrucción de los derechos de los trabajadores? ¿Por qué, si la pactamos entre todos, han de ser siempre los trabajadores los perjudicados? No debe ser así necesariamente.

Es verdad que son los empresarios, no los trabajadores, los que asumen los riesgos; el empresario que asume estos riesgos puede hundirse si la empresa no sale adelante, ahora bien el empresario es quien da trabajo al trabajador, por lo que, no tiene ningún sentido que con un 20% de paro, nos preocupemos de defender los derechos laborales que un trabajador sin trabajo no tiene. ¿Dónde está la prioridad? No podemos empezar la casa por el tejado. Primero hay que conseguir que este trabajador ten-

ga trabajo, y para conseguir eso tenemos que facilitar al empresario que su actividad empresarial funcione, esto es una cuestión lógica, en la situación actual no nos podemos plantear que no cedan los trabajadores, porque no ceder significa me quedo sin trabajo. Partiendo de esta base nosotros proponemos en la Reforma Laboral una apuesta por la «flexiseguridad», que es la combinación entre la flexibilidad y la seguridad: flexibilidad en las empresas, y la seguridad necesaria para los trabajadores.

¿Cómo se consigue llegar a un punto de «flexiseguridad»? No es fácil. Hay países que han puesto en marcha estas medidas para alcanzar niveles de «flexiseguridad» y les está funcionando muy bien.

Creemos que para lograr la seguridad de los trabajadores es necesario:

1º Una mejora en la búsqueda de trabajo e intermediación de los diferentes agentes, tanto de los agentes públicos, servicios públicos de empleo, como de las agencias privadas de colocación, para que cuando un trabajador se quede sin trabajo, encuentre unos mecanismos que, rápidamente, le ayuden a buscar uno nuevo. Por eso hay que establecer una coordinación eficiente entre los agentes tanto públicos como privados y entre las diferentes autonomías, para facilitar que los trabajadores se puedan mover entre las diferentes comunidades autónomas.

2º Mejorar la calificación. En nuestro país, desgraciadamente, tenemos uno de los coeficientes más bajos en cuanto a la mayoría de los trabajadores, con más dificultad, por lo tanto, para encontrar otro trabajo.

Nos tenemos que implicar todos más: nosotros, los servicios públicos de empleo y los mismos trabajadores, que deben sentir obligados a mantenerse al día, a ser competitivos y aprender continuamente, ese es un aspecto que, en muchos casos, les motiva poco.

Durante el tiempo que estos trabajadores no encuentren trabajo, es necesario mantener un sistema de protección del desempleo mejorado que asegure a los trabajadores que no les falte de nada.

Cuando nosotros hablamos de flexibilidad en las empresas, nos referimos a mejorar el marco legal, para que a estas les sea mucho más fácil organizar sus recursos, en función de los cambios que se encuentren, y no se vean limitadas cuando se ha de decidir si hay



que mover al trabajador de un lugar a otro en la empresa; que le sea más fácil contratar y rescindir el contrato, evidentemente con todas las garantías que el trabajador se merece, pero con la posibilidad de ser más libre el empresario a la hora de organizarse. No se pueden poner barreras a la actividad empresarial, porque entonces no la hacemos competitiva y si no la hacemos competitiva no habrá trabajo.

Encontrar ese equilibrio no es fácil, considero, sin embargo, que a través del diálogo de los agentes sociales, patronal y sindicatos, con el compromiso del gobierno, se pueden encontrar unas medidas de equilibrio que impliquen que la flexibilidad laboral no suponga una destrucción de los derechos de los trabajadores.

Juan Antonio González (Col. RONDA)

Lo que se debería hacer es una negociación con los sindicatos, hablando siempre desde la perspectiva de los derechos de los trabajadores. Por eso son necesarios unos sindicatos que no se limiten a esquivar más o menos las propuestas de la patronal, sino que estén a la ofensiva aportando propuestas.

Esto lo digo porque tenemos un mundo sindical en el que se beneficia mucho a las grandes centrales sindicales, CCOO y UGT, que están muy centralizadas y financiadas por el Estado, esa es una manera de intentar moderar un poco a los sindicatos para que no hagan propuestas ofensivas.

Por lo tanto, propuestas concretas: Si lo que realmente preocupa y contra lo que se quiere luchar es contra el desempleo, hay una reivindicación tan antigua que ya casi se ha olvidado y que yo creo que ahora conviene recuperar, esa es, la lucha para las 35 horas de trabajo semanal sin reducir el sueldo, con una medida complementaria, la de la prohibición, por ley, de las horas extraordinarias y la penalización bajo fuertes sanciones económicas. Eso repartiría el trabajo. Hay que tener en cuenta que nuestra jornada laboral es de las más largas de la Unión Europea y también hay que ver qué relación de causa efecto existente entre la productividad de cada trabajador, trabajadora, de cada hora trabajada y las jornadas que hace, si la jornada es muy larga, el desgaste de la persona es cada vez mayor y su productividad más pequeña. El resultado de ello es la falta de productividad global en la economía española, creo que con esta medida se podría incrementar la productividad de cada trabajador y trabajadora.

Uno de los problemas que tiene la patronal es el absentismo laboral. Si el trabajador/a tiene menos desgaste, creo que sus condiciones de vida y salud también serán mejores, esa medida reduciría posiblemente las bajas por enfermedad.

El hecho de que esa reducción no suponga una reducción de sueldo, implicará que el trabajador tendrá más tiempo libre y mantendrá su capacidad económica, por lo tanto

tendrá más tiempo para consumir y, por lo tanto, para reactivar la economía.

Creemos que se deben penalizar económicamente, de forma muy importante, los contratos temporales, a fin de crear puestos de trabajo de calidad y realmente estables, eso implica que el capital y el trabajo se pongan de acuerdo, por parte del trabajador/a supone una mayor implicación en su puesto de trabajo, y del empresario/a una mayor inversión, y también en el trabajador/a un mayor interés en su formación y ambos, a la empresa y a los trabajadores, un mayor esfuerzo en la prevención de la siniestralidad laboral, de graves consecuencias para los trabajadores pero también para la patronal que debe pagar fuertes indemnizaciones. Reduciendo los efectos de la siniestralidad aumentamos la productividad.

Desde las últimas crisis, una de las cosas que han aprendido algunos empresarios es que, cuando una empresa es insolvente, se carga de deudas y no puede pagarlas todas, la solución que le dan es que no haya nada a nombre de la empresa y que el empresario pueda cerrar el «chiringuito» y abrir otro sin problemas, de esa manera los débitos a los trabajadores no se pagan, se van sin dinero y pasan al fondo de garantías salariales. Mientras el trabajador las pasa canutas para cobrar las indemnizaciones (antes hasta 4 meses y actualmente hasta 8 meses de demora), el empresario se puede pasear con BMW e ir creando otras empresas en las que sólo consta, como denominación ante notario, la fecha de adquisición de las mismas.

La última cuestión, yo vengo de una cooperativa de trabajo asociado y pienso que hay que potenciar las cooperativas de trabajo asociado, como medida contra el paro, a nivel de incrementar las subvenciones, los créditos blandos e incluso favorecer el hecho de que los activos de una empresa en crisis pasen a los trabajadores para formar una unidad productiva en régimen de cooperativa, creo que es algo bastante serio, efectivo y válido que se debe potenciar.

Joan Anton López (USOC)

A nuestro entender hay muchos aspectos que se deberían modificar, pero, no en los términos de una reforma laboral.

Desde USOC tenemos propuestas en mente de lo que entendemos que está fallando en el mundo laboral. No es casualidad que en Catalunya en el 2009 se hayan presentado 3.000 expedientes de regulación, de esos casi el 90% con acuerdo, sólo el 10%

sin acuerdo con la patronal, unos aprobados totalmente, otros parcialmente y otros no aprobados por la administración.

Hay otro elemento que condiciona toda la negociación colectiva a nivel global, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Esa ley dice que si no tienes un 10% de representatividad no eres nada, nosotros tenemos un 4% a nivel estatal y no podemos participar. Nosotros dirigimos a los partidos políticos todas nuestras propuestas para hacer llegar nuestra voz donde pueda tener algún efecto, incluso al Síndic de Greuges (Defensor del Pueblo), para ver si por medio de su gestión se puede hacer algo. Pero, los partidos políticos, con un 3% de representatividad pueden estar en el Parlamento y los sindicatos tenemos que llegar al 10% para poder estar representados.

Todo eso quiere decir que, el diálogo social está bastante pervertido ya que está amparado por una ley obsoleta de hace 20 años, nosotros creemos que se debería abrir ese diálogo a más interlocutores sociales.

USO está plenamente de acuerdo con un elemento que ha comentado Jana, la «flexi-seguridad». De momento en España hemos tenido la parte mala de la flexibilidad, en cuanto a la seguridad creo que, con cuatro millones de parados, de seguridad en el trabajo, bien poca.

Hay que mejorar nuestro sistema de intermediación laboral, los servicios públicos de empleo hacen una intermediación de un 10% a un 15% máximo de la gente a recolocar, eso propicia que, sobre todo en el mundo de los ERES, han salido como setas empresas privadas que se dedican a la recolocación de las personas despedidas, que al ser privadas son para hacer negocio, hay negocio cuando recolocan a un trabajador, perfecto; que no lo recolocan, ¿pasa algo? ... Después de aprobado un ERE, ¿la Generalitat tiene alguna herramienta para controlar que la gente efectivamente se ha recolocado en NISSAN o en SEAT? No, legalmente no, entonces ese es otro de los temas que ha de cambiar y eso no está ni siquiera en las propuestas de la reforma.

En cuanto a la temporalidad, ¿por qué tenemos 16 modalidades de contratos que no son necesarios? Creemos que con un par de eventuales que sean con causalidad, es decir si es por obra o servicio, no por obra y servicio toda la vida, que es lo que se hace. Realmente lo que se intenta es aprovechar la reforma para poner para todos el contrato

de 33 días y 24 mensualidades para abaratar el despido, aunque se diga lo contrario.

Pensamos que también debería cambiar el modelo productivo y hacer una política industrial activa de una vez, cosa que no se hace.

Es básico fomentar la formación y el reciclaje. Pero, que esa formación no sea subvencionar alegremente a los sindicatos mayoritarios, para que la hagan, se debería reciclar a toda la gente que está en paro y sobre todo tener un especial interés con la gente de 16 a 24 años (el 40% de la gente joven está parada).

¿Cómo nos implicamos todos en la reforma?

Joana Callís (PIMEC)

Todos tenemos un papel muy importante en la reforma. Hay muchos planteamientos de los que hace el gobierno con los que no estamos de acuerdo, desde la patronal también hay cosas que nosotros no vemos y cosas que echamos de menos en el documento; creemos, sin embargo, que es un punto de partida y a partir de aquí se pone sobre la mesa una serie de cuestiones que esperamos mejorar.

Todo el mundo tiene en mente la idea del empresario del BMV, yo represento a las pequeñas y medianas empresas, que son el 90% de las empresas de nuestro país y también de Europa, que dan empleo a más del 70% de todos los trabajadores.

La pequeña y mediana empresa no es como un bonsái de la grande, es una realidad bien distinta, no es una gran empresa reducida, es otro concepto y eso nos lleva a la cuestión de cuál es el papel que deberían hacer las administraciones en este tema. A nuestro entender, es necesario que estas se den cuenta de la diferente realidad de estos dos tipos de empresas, no se puede hacer una normativa que sea igual para todas, porque sólo mirando la diferente proporcionalidad que tiene en el tema de costes. Nos damos cuenta de que hay una diferencia abismal.

No decimos que las pequeñas empresas se deban saltar las normas, sino que se debe tener en cuenta su diferencia. Nosotros consideramos que es un aspecto a modificar en esta reforma laboral. No hablo sólo del marco legal sino también en el ámbito de la negociación colectiva.

Piensen sólo en un ejemplo relacionado con el absentismo: me imagino una empresa de 500 trabajadores, uno de los trabajadores llama por teléfono y dice "hoy no me encuentro bien, no vendré a trabajar», ahora imaginemos el mismo caso en una pequeña empresa, una panadería que tiene dos trabajadores, el panadero y el que está atendiendo, y llama uno de ellos que está enfermo. La magnitud del problema del absentismo es muy diferente, en muchos casos si un trabajador no viene a trabajar por la mañana tal vez la tienda no abre. Estas diferencias se deben de tener en cuenta.

En una gran empresa los trabajadores empiezan a ser números y es mucho más fácil reclamar un despido que sea más económico, porque lo que se mira, principalmente, es la cuenta de resultados. En la pequeña empresa la realidad cambia incluso en la relación entre propietario y trabajador, a la hora de la verdad es un proyecto en común, es una gran familia y, por lo tanto, a pesar de que es el empresario quien asume los riesgos, es necesario el sentimiento de solidaridad del trabajador, porque cuando el empresario cierra la empresa, tal vez se queda en peores condiciones que el trabajador que puede cobrar el paro, en muchos casos estamos hablando de empresarios que son trabajadores autónomos.

También en la formación hay diferencias importantes. La formación que pide la pequeña empresa es una formación polivalente que permita al trabajador saber hacer muchas cosas que ayuden a la diversidad de funciones que se pueden presentar.

Consideramos, que el pequeño empresario también debe tener un cambio de actitud para darse cuenta de que no tiene ningún sentido el proyecto económico, si no se tiene un trabajador que esté contento, es cierto que se contratan trabajadores temporales porque sale más económico, no porque se quiera una rotación alta. Evidentemente el empresario se quiere expandir, pero si comparamos el presupuesto de un contrato indefinido, tal y como está el marco legal hoy, y un contrato temporal, este último le sale más rentable al empresario. ¿Qué debemos hacer penalizar el contrato temporal? Tal vez, yo, sin embargo, soy más de la opinión de incentivar el contrato indefinido, por favor, ponémoslo fácil porque ese tipo de contrato es lo que realmente queremos.

Entonces si hay un papel de responsabilidad de todos en esta reforma, si se puede llegar a un acuerdo y a un punto de equili-

brio, para que tengamos unas medidas que nos puedan ayudar a salir de esta crisis y a preparar un sistema económico más fuerte y más sostenible de cara al futuro.

Juan Antonio González (Col. RONDA)

Cuando se habla de las líneas de crédito de ICO, teóricamente es una cosa que el gobierno lo ha vendido como una ayuda a las empresas, pero en realidad ha servido para ayudar principalmente a empresas como NISSAN, General Motors... y quizás esas ayudas deberían haber ido a ayudar a la pequeña y mediana empresa, que realmente son las que más lo necesitan.

En cuanto a lo que se ha hablado de la flexibilidad, de esa, en nuestro país tenemos bastante. Se han modificado artículos del Estatuto de los Trabajadores, como el 39, 40, 41, que son precisamente los que hablan de la polivalencia, de las modificaciones de las funciones y los traslados. Un traslado que no comporte a un trabajador un cambio de residencia, se puede hacer con toda tranquilidad. Un ejemplo: Cuando a un trabajador que vive en Barcelona se le dice que ahora tiene que ir a Reus, como es discutible que ir de Reus a Barcelona conlleve un cambio de residencia por la relativa proximidad, el trabajador está obligado a aceptar ese traslado.

Volviendo a las propuestas del gobierno, tenemos que dejar muy claras algunas cuestiones:

1º Es necesario que el gobierno deje los experimentos del tipo social como el de la jubilación a los 67 años, condición sine qua non.

2º Antes de hacer una política fiscal errática, por un lado subo el IVA, pero por el otro lado bajo un poco el IRPF, por otro suprimo el impuesto de patrimonio..., hay que hacer una política fiscal progresiva, es más, incluso recuperar el impuesto del patrimonio que se ha suprimido, subiendo el IRPF para las rentas más altas, incrementando así la progresividad de los impuestos, para poder financiar las políticas sociales más serias y sólidas, eso nos acercaría al gasto social de la mayoría de los países de la Unión Europea.

3º La administración no debería suprimir puestos de trabajo público, como una medida de austeridad, a nuestro entender debería crear otros nuevos para atender las necesidades de muchas familias, que piden la atención a la dependencia por enfermedad o por edad. Esta medida, al tiempo que

paliaría un déficit asistencial, proporcionaría puestos de trabajo a muchas personas que no tienen acceso al mercado de trabajo por su dedicación al cuidado familiar de las personas mayores y los enfermos, esto no es una propuesta mía, es lo que está pasando en los países donde hay un estado de bienestar de verdad (Suecia y Dinamarca).

4º Insisto nuevamente en la creación de Cooperativas de Trabajo Asociado como una alternativa eficiente contra el paro. No busquéis empresarios para encontrar trabajo, busque usted mismo su trabajo, organícese por su cuenta, sed vosotros vuestros propios empresarios sin depender de estos, formaros.

5º Sobre sindicatos y trabajadores, creo que hay que distinguir entre sindicatos mayoritarios y los demás. Los sindicatos mayoritarios lo primero que deben hacer es escuchar a sus bases. Los sindicatos mayoritarios son los que tienen la capacidad de negociar la reforma laboral a gran escala y también los que tienen la capacidad de convocar una negociación de nivel global. Las cúpulas de estos sindicatos, voluntariamente, por una opción que ellos tienen, optan por la paz social y optan por ir a la defensiva. La riqueza de los empresarios no existe sin la fuerza de trabajo y eso hay que tenerlo claro y ponerlo sobre la mesa. Los sindicatos minoritarios deberían crear redes de solidaridad entre ellos, deberían colaborar y cooperar, deberían crear redes de solidaridad sobre todo



para que haya una comunicación fluida entre los trabajadores.

La fuerza del capital es muy clara, tienen el dinero, los medios de producción..., la fuerza de los trabajadores son ellos mismos con su trabajo, son las personas. Si las cúpulas se olvidan de eso no tienen nada, es lo que estamos perdiendo, nuestra fuerza. Los trabajadores debemos recordarle a la cúpula de los sindicatos que los derechos no se piden, se conquistan a partir de medidas de presión y de fuerza.

Joan Anton López (USOC)

No es casualidad que la gente no se afilie a los sindicatos, porque hay descontento, desidia, miedo. Los trabajadores y trabajadoras de este país tienen miedo, miedo de perder el trabajo, y tampoco tienen una mayoría sindical dispuesta a convocar huelgas y conquistar derechos. El problema es que los que estamos a la cola de esa mayoría sindical estamos cansados de ir insistiendo, como aquel que predica en el desierto, porque vamos diciendo tanto en Madrid como en Catalunya nuestras propuestas sin ningún resultado. En Madrid, Toni Ferrer, que está en la Mesa del Diálogo Social y es secretario de acción sindical de UGT, muchas veces nos dice «convocad la USO una huelga general», pero convocar una huelga general es para hacerla y que salga bien, si hacemos una huelga general 200 delegados y todos los afiliados de la USO a nivel estatal, encima nos sentiremos, que si no tienes el apoyo de los sindicatos mayoritarios esa no vale para nada, que no se tiene la mayoría.

Otro problema es la baja afiliación en los sindicatos, si los trabajadores no se afilian y no se organizan donde sea, y ahora es el momento, pues vienen malos tiempos; cuando todo va bien la gente no tiene problemas. Pero la gente que tiene sentido asociativo, siempre estará afiliada, no así la gente que no tiene sensibilidad sindical y eso es un problema de todos, los mayoritarios y los que no somos mayoritarios.

La reforma de la Negociación Colectiva se carga derechos importantes que se han conseguido, se carga principalmente los convenios provinciales, ¿y eso qué quiere decir? Pues quiere decir lo que decía un compañero «Que unos pocos deciden las grandes líneas de la negociación colectiva». Eso tiene que parar, el problema es que a final de año hay elecciones sindicales en las empresas; nuevamente, si sale una amplia mayoría de los sindicatos mayoritarios, otro 80% de la clase trabajadora, a pesar de los esfuerzos por el cambio de los sindicatos minoritarios, USO, CGT y otros, estaremos igual o peor.

Es necesario que las administraciones hagan política industrial activa, que dejen de aportar tanto dinero a las multinacionales, que, aunque consiguen que no se vayan y no hagan deslocalización, no se crea tejido industrial en Catalunya.

El cambio de la industria en los servicios se va haciendo por inercia no por decisión razonable, se van tomando algunas medidas del estado del bienestar, pero no son suficientes.

Tenemos que cambiar todo eso, lo tenemos que hacer, pero, desde las bases, porque si no salimos a la calle ahora, no lo haremos nunca, porque es ahora con cuatro millones de parados, con la gente cabreada por la bajada de las pensiones, con la reforma laboral que vendrá en pocos meses, ¿si no salimos ahora saldremos alguna vez? No.

Si estuviéramos en otro escenario de otro color político, habríamos hecho al gobierno, seguramente, tres huelgas generales, a no ser que se diesen subvenciones como las que se están dando, tal vez ni eso.

Todo ello son elementos para el debate, que creo que son bastante importantes, pero digo que ahora es el momento, ahora o nunca.

