



**INFORME AL
CONSEJO 8.2.2018**

Creo que es importante resaltar en primer lugar que nos encontramos en un año en el que se cumple el centenario del nacimiento de Marcelino Camacho, con motivo de este hecho se han realizado y se seguirán realizando actos que pongan en valor, no ya la importancia de personas y sindicalistas como el Compañero Marcelino, sino el valor de lo realizado por todas aquellas personas y organizaciones que junto a él jugaron un papel fundamental tanto en la creación de nuestras Comisiones Obreras como en la transformación de la sociedad. Y por tanto, más allá de los actos programados en conmemoración de Marcelino, intentaremos recoger en un acto el reconocimiento del valor y la importancia de esas personas en la constitución de la actual Federación de Industria.

Situación Económica

La realidad macro-económica nos dicta que la economía mundial está creciendo por encima del 3%, en realidad un 3,6%, mientras que en la eurozona ésta se sitúa en el 2,2 %, es decir, aún por debajo de los niveles de crecimiento previos a la crisis. En España este crecimiento de la economía se sitúa por debajo de años anteriores, 3,4% en el 2015 y 3,3% en el 2016, debido, sin duda, a la menor demanda interna. La demanda interna está muy ligada, no solo a la baja calidad de los salarios sino también, a la escasa inversión pública de una administración más preocupada en recortar el déficit público con políticas de austericidio que en la creación de empleo para aumentar el consumo y poder romper la cadena destructiva a la que nos tiene sometidos.

A pesar de que el gobierno prevé un crecimiento para este año del 2,5% o incluso del 2,3% debido al proceso independentista catalán, todo indica que podríamos crecer por encima de valores del 2,8% e incluso del 3% si se produce un aumento del consumo privado y para ello es totalmente necesario que se produzca una mejora salarial en nuestros convenios.

Por último situar que el gobierno ya ha establecido una subida del IPC para este año del 1,6%, y con vestigios creíbles de que al final se sitúe en valores muy próximos al 2%, cuestión ésta, que debe hacernos reflexionar sobre la necesidad de volver a introducir las cláusulas de garantías salariales en los convenios colectivos con carácter retroactivo a ser posible o, al menos, con actualizaciones de las tablas conforme a la subida real.

Empleo

Del análisis de la encuesta de población activa del último trimestre se pueden sacar varias conclusiones. En primer lugar que el empleo sigue manteniendo una importante tasa de crecimiento, pero de la misma forma que esto es innegable, esta tasa de crecimiento se produce a costa de una mayor precariedad, poniendo además de relieve varias cuestiones.

- La mejoría de las cifras de empleo globales no se ha extendido ni a todos los sectores, ni tampoco a todos los grupos sociales. El sector industrial en Madrid sigue perdiendo poder específico en el PIB de la Comunidad con las consecuencias de pérdida de empleo de calidad y estable.

- Esa pérdida de empleo además, según datos de la EPA, impactó mayoritariamente en las mujeres que trabajaban en el sector, que asumieron casi de forma total esa disminución.
- También respecto al número de personas ocupadas en nuestros sectores en la Comunidad de Madrid con respecto a ejercicios anteriores observamos que el diferencial entre hombre y mujeres sigue aumentando debido, sin duda, a la anterior pérdida mencionada.
- Ya por último, y por supuesto no menos importante, hay que resaltar que en este pasado año la tasa de desempleados en nuestros sectores se ha situado en el 12,2%, lejos del 16,70% de hace ya 3 años pero también muy por encima de cómo acabamos el año anterior (2016) 9,3%.

En unas condiciones normales, cabría esperar que esta bajada del desempleo redujese los factores de desigualdad existentes en la sociedad, pero ha sucedido al contrario. Lo que realmente ha ocurrido es que los efectos de la austeridad junto con las reformas laborales y las políticas fiscales de rebaja y de desviación impositiva hacia los impuestos indirectos, como por ejemplo aumentos de IVA y reducciones del IRPF, nos ha llevado a un aumento de la desigualdad. Es cierto que ahora hay más salarios y que estos continúan siendo la principal fuente de ingresos masivos, pero a su vez son más reducidos al haberse restringido la negociación colectiva y el poder contractual de los sindicatos con las reformas laborales.

Es por tanto necesario una estrategia integral que incluya reformas en los mercados laborales, fiscales y de seguridad social que busquen mejorar el sistema de bienestar social. Esta estrategia debería involucrar a los más fuertes de tal manera que asuman una aportación más equitativa para conseguir mayor cohesión social, volviendo a situar la mayor parte de la recaudación en impuestos directos como el IRPF, sucesiones o donaciones y, especialmente, el de sociedades, puesto que fruto de las reformas que se han realizado en estos años, las PYMES soportan 10 puntos más de media que las grandes corporaciones multinacionales.

Si existen algunos estratos de la sociedad donde esta desigualdad social se ve reflejada son los de las mujeres y los jóvenes, por ello es hacia dónde deben dirigirse nuestros esfuerzos reguladores en las distintas mesas de negociación, no sólo del ámbito socio-político con la administración, sino en el ámbito de las mesas de negociación sectorial o de empresa.

Negociación colectiva

En primer lugar debemos de ser conscientes de que el principal problema al que nos enfrentamos es el de la devaluación de la negociación colectiva y por tanto de los convenios que intentan regular las condiciones laborales, tanto en el ámbito sectorial como en el de empresa, pero especialmente en el sectorial.

El mejor convenio colectivo que podamos firmar, por gracia de la reforma laboral estará en mayor o menor riesgo de supervivencia real en función de si logramos introducir en él cláusulas que regulen el dumping de las empresas multiservicios que abarcan ya cualquier tipo de actividad, incluidas las de muchos de nuestros sectores; esta intromisión permitida por la

reforma laboral junto con la continua cadena de subcontratación de las empresas pueden dejar sin efecto lo negociado en los convenios sectoriales.

No podemos olvidarnos de las falsas cooperativas que, aprovechando sus beneficios sociales en materia de seguridad social, ponen a sus trabajadores a disposición de las empresas clientes, ni tampoco de las fundaciones sin ánimo de lucro, que establecen unos salarios desorbitados para sus administradores y se encargan de poner a disposición personas con discapacidad para trabajar en una empresa cliente por unos salarios inferiores a los establecidos en esa empresa.

Estos y no otros son los verdaderos peligros a los que nos enfrentamos. Es por ello que debemos de ser audaces en la elaboración de propuestas y de respuestas a los problemas que tenemos, no sólo como trabajadores y trabajadoras sino como representantes sindicales, siendo conscientes de que o encontramos soluciones a la intrusión de este tipo de empresas en nuestros sectores o lo firmado no tendrá validez ninguna más allá del papel.

En el caso del Convenio Sectorial de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, tenemos que afrontar este proceso de negociación con una plataforma que, aunque está por definir por los compañeros y compañeras en las distintas asambleas que estamos realizando por el territorio, y más allá de las aportaciones que se reciban a través del correo y nuestra página web, debería de ser una plataforma que además de las reivindicaciones históricas que venimos planteando: eliminación de la absorción y compensación, subrogación etc., fuese capaz de dar soluciones a los nuevos problemas que como trabajadores y trabajadoras nos encontramos.

Hoy la sociedad es distinta a la de hace 30 años y por tanto el convenio debe de convertirse en una herramienta capaz de dar solución a muchos problemas que hace 30 años no lo eran, no existían, o era mejor mirar para otro lado porque la sociedad en la que se vivía en esos años no entendía que fuesen prioritarios. Pues bien, afortunadamente, hoy eso ha cambiado y o le damos solución a los mismos, primero con el reconocimiento de su existencia, segundo admitiendo el escaso valor que le hemos dado a los mismos en la negociación colectiva, y tercero con la elaboración de propuestas y regulación en el convenio colectivo, o luego nos lamentaremos de que la sociedad no está con nosotros ni encuentra el por qué ni para qué nos necesita.

Y hablo en concreto de desigualdad, especialmente en materia de género. El número de mujeres en la industria es aproximadamente del 48% y, sin embargo, la tasa de afiliación a nuestro sindicato frente a la de hombres es del 21% ¿por qué esa diferencia? ¿si hubiésemos regulado igual para todos, no deberíamos estar en tasas aproximadas? Quizás y sólo quizás es que ellas no tienen la misma percepción que nosotros, o quizás y sólo quizás es que no le hayamos dado la importancia a problemas que para ellas si los tienen o, en el mejor de los casos, los hemos intentado resolver **con nuestros ojos y no con los suyos**.

Una vez realizado el acuerdo sobre el SMI el pasado diciembre que sitúa una subida del mismo para este año del 4% para acabar con una subida del 20% en los próximos tres años, deberíamos de esperar que la negociación de los próximos convenios sectoriales y de empresa sigan la senda de crecimiento marcada en el mismo, obteniéndose convenios colectivos con

subidas por encima del IPC previsto y garantizando la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, especialmente en aquellos sectores que más han sufrido una devaluación de los salarios durante estos años de la crisis.

Al ser este un año donde además del ya mencionado convenio se están negociando otros de nuestros sectores, tanto en el ámbito provincial como en el estatal con convenios tan importantes como el del sector Químico, va a ser muy determinante el factor tiempo, no sólo en estas mesas de negociación, sino en el resto de los sectores. Debemos ser conscientes de la necesidad de conjugar estos procesos con el AENC, de tal manera que ayude desbloquear procesos de negociación de arriba hacia abajo y, a la vez, que se ayude a presionar de abajo hacia arriba; es decir, no deberíamos firmar convenios con subidas salariales por debajo de las que tenemos en la plataforma del ANC y tirar por tanto a la baja del mismo, de igual manera tampoco se debería firmar un AENC con cláusulas que establezcan una subida salarial tirando a la baja con respecto a los convenios sectoriales o de empresa, especialmente de aquellos que deben y pueden recuperar lo perdido en esta crisis.

Los criterios salariales para la próxima negociación establecidos en acuerdo confederal, se basan en tres pilares:

- Primero que los salarios participen de del crecimiento económico
- Segundo recuperación de lo perdido durante la crisis
- Y tercero que mejoren en mayor medida quienes poseen salarios más bajos.

Por esto, los convenios tienen que tener una subida salarial mínima del 1,6% que es ya la inflación prevista para el 2.018. Además, deberá de sumarse un porcentaje en aquellas empresas y/o sectores que estén obteniendo mejoras de productividad por encima del IPC previsto, de tal manera que el reparto de las plusvalías generadas por ese aumento de productividad no revierta única y exclusivamente en los propietarios de las empresas sino que, por lo menos una parte de la riqueza generada, revierta en los trabajadores y trabajadoras. Y por último en aquellas empresas o sectores que durante estos años los trabajadores hayan tenido una pérdida de poder adquisitivo, otro porcentaje por año (1,5%).

Para asegurar esto, es necesario que los convenios recojan cláusulas de revisión salarial que garanticen que, si se da el caso de que la inflación supere la prevista del 1,6%, la mejora del poder de compra y la recuperación de poder adquisitivo perdido se mantengan.

Sindicalistas de Referencia

En el pasado Congreso Confederal una de las grandes decisiones tomadas fue poner los recursos materiales económicos y humanos al servicio de una atención sistematizada y permanente a los trabajador@s en general y a los afiliados y afiliadas en particular, empezando lógicamente por el centro de trabajo. Esta atención sistematizada es la que desde hace ya varios años llevamos realizando en la federación de Industria y especialmente en Madrid a través de los compañeros y compañeras que realizan su labor en las distintas comarcas.

Este es el sistema que la Confederación en su último congreso ha establecido como procedimiento de trabajo para todo el sindicato y para ello también va utilizar la misma herramienta informática que hemos tenido en estos últimos cuatro años. Ahora de lo que se trata es de establecer en dónde estamos, a dónde llegamos y a dónde no, para a partir de ese punto poder establecer fórmulas organizativas junto con otras organizaciones de la Confederación para poder llegar, y esto incluye desde secciones sindicales, a organizaciones territoriales y federales.

8 de Marzo

El próximo 8 de marzo se presenta como un día muy importante de movilización social, debido fundamentalmente a dos factores:

- La sensibilidad social ante los inaceptables casos de violencia machista con el gran número de mujeres asesinadas durante el año pasado y lo que llevamos de este,
- La visibilización mediática que los medios de comunicación están dando a este tipo de agresiones y también a las agresiones sexuales.

Desde nuestro más absoluto desprecio hacia este tipo de violencia, nosotros aún expresando que la violencia machista es la conducta más despreciable de una sociedad, tenemos que fijar la desigualdad económica y laboral de género, como una de las causas en origen que es parte del problema y, por tanto, de la solución al mismo. Por esta razón no podemos dejar de denunciar que esa desigualdad, esa brecha salarial, entre hombres y mujeres es una cuestión sindical.

Por ello en el último Consejo Confederal se acordó una propuesta de de paros parciales para la jornada del día 8 de marzo: dos horas por la mañana y dos horas por la tarde.

Debemos ir haciendo un trabajo previo en toda la estructura del sindicato y especialmente en los centros de trabajo y en las distintas localidades con el objetivo de sensibilizar e informar a toda la ciudadanía trasladando un mensaje claro, propio y reconocible, debemos situar la brecha salarial y la segregación ocupacional que afecta especialmente a las mujeres, como elementos clave en la lucha contra la desigualdad.

Deberíamos por fin ser conscientes de la necesidad de que los planes de igualdad están para cumplirse en la misma medida que cuando firmamos una subida salarial y por qué no, seamos ambiciosos y hagamos lo que debemos y no lo que podamos, llevemos la obligatoriedad de los mismos a empresas de menos de 250 trabajadoras.

Y por último, debemos seguir promoviendo la participación de las mujeres en todos los procesos sindicales, **TODOS** tenemos que empoderarlas si queremos que luego, cuando vengan los procesos congresuales, salgan elegidas en los mismos.