

## RESEÑA DE UNAI SORDO: *LOS SINDICATOS Y EL NUEVO CONTRATO SOCIAL. CÓMO ESPAÑA SALIÓ DEL ERTE*

ALFONSO RÍOS VELADA\*

Responsable de Salud Laboral, CCOO de Euskadi

La pandemia del COVID-19, así como las crisis económica y sanitaria que ha traído aparejadas, han transformado nuestra sociedad, pero también la han puesto a prueba, especialmente en los primeros momentos de la aparición de un virus desconocido. Un virus que no solo dañaba de forma muy grave la salud, sino que contribuía a generar no pocas tensiones sociales, relacionadas muchas de ellas con las medidas decretadas por distintas autoridades para frenar los contagios que se producían.

Las relaciones laborales también han sufrido situaciones de incertidumbre derivadas de la propia pandemia, lo que ha afectado al trabajo de los sindicatos, que tuvieron que adaptarse a diversos cambios que se producían en un tiempo muy breve.

El libro *Los sindicatos y el nuevo contrato social. Como España salió del ERTE* es una recopilación de artículos que aparecieron en diversos medios de comunicación y de transcripciones de intervenciones en diversos foros de Unai Sordo, quien es en la actualidad secretario general de CCOO a nivel estatal desde la celebración del XI Congreso Confederado del sindicato en 2017. Entre 2009 y 2017 fue secretario general de CCOO de Euskadi.

Los artículos e intervenciones públicas que recoge el libro abarcan desde octubre de 2019 hasta marzo de 2022, con una especial profusión de los mismos entre marzo de 2020 y finales del año 2021, en lo que constituye un análisis detallado de las consecuencias desatadas por el COVID-19 para la clase trabaja-

\* **Correspondencia a:** Alfonso Ríos Velada. C/Urribitarte, 4 (Bilbao, Bizkaia, España). — [alfonsorios@ccoo.eus](mailto:alfonsorios@ccoo.eus) — <https://orcid.org/>

**Cómo citar:** Ríos Velada, Alfonso. (2022). «Reseña de Unai Sordo: *Los sindicatos y el nuevo contrato social. Cómo España salió del ERTE*»; *Lan Harremanak*, 48, 215-219. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24000>).

Recibido: 20 octubre, 2022; aceptado: 29 octubre, 2022.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2022 UPV/EHU



dora. Hay espacio también para la valoración del Real Decreto-ley 32/2021, la última de las reformas laborales aprobadas. Se analizan, desde una óptica sindical y por una persona conocedora de los procesos de diálogo social que se dan de forma habitual entre gobierno, patronal y sindicatos, los últimos acontecimientos que han marcado el devenir de las relaciones laborales y por ello afectado al conjunto de la clase trabajadora.

El análisis comienza con uno de los precedentes fundamentales para el logro posterior de diversos acuerdos en materia de protección social para paliar los efectos de la crisis del COVID-19. Este paso previo fue el acuerdo alcanzado en enero de 2020 en el marco del diálogo social para el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI) a 950 euros. La incorporación final de las patronales CEOE y CEPYME al acuerdo contribuyó a dar relevancia a los acuerdos que se producen en el marco de la concertación social.

El clima de acuerdo fue vital para que el 12 de marzo, dos días antes de que el consejo de ministros y ministras decretase el primer estado de alarma para hacer frente a la pandemia, los sindicatos CCOO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME enviasen una propuesta conjunta que se marcaba como objetivo la creación de instrumentos para el mantenimiento de las relaciones laborales y la reducción del número de despidos que se adivinaban ya sobre el mercado de trabajo debido a la crisis. Las modificaciones legales propuestas sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante ERTes), con especial protagonismo de la anulación de cualquier requisito de cotización previa para acceder al cobro de la prestación económica en caso de suspensión temporal de la actividad de la empresa, se han revelado como cláusulas fundamentales para la salvaguarda del empleo, hasta el punto de ser prorrogadas en varias ocasiones.

En este sentido, un diálogo social que ya funcionaba supo anticiparse y actuar de forma proactiva para habilitar los ERTes como un instrumento que frenase los despidos, incluyéndose una partida económica para cubrir las nuevas necesidades. Que la tasa de temporalidad estuviese, como estaba al inicio de la crisis, por encima del 25% habría contribuido a crear un escenario en el que las empresas utilizaran la extinción de contratos como mecanismo de ajuste ante posibles caídas de actividad, pero en esta ocasión el efecto ha sido distinto. Lo que se ha conseguido es que, por primera vez en una crisis económica, la destrucción de empleo haya sido inferior a la caída del PIB.

La importante subida del SMI experimentada en los últimos años ha sido compatible con la recuperación del empleo y también con el incremento del número de afiliaciones a la Seguridad Social. El análisis vuelve a ser inseparable de la eficacia de las medidas adoptadas en torno a los ERTes: más de medio millón de empresas han recurrido a este mecanismo para evitar los despidos, habiéndose visto inmersas 3,5 millones de personas trabajadoras. De estas, el 93% ha-

bía regresado a su puesto de trabajo para septiembre de 2021, una vez pasadas las consecuencias más graves de la crisis.

Se realiza también una comparación de las medidas adoptadas para afrontar la crisis económica derivada del COVID-19, que en esta ocasión priorizan el mantenimiento del empleo, con la gestión realizada durante la anterior crisis económica iniciada en 2008. En aquella ocasión se adoptaron formas de ajuste más lesivas para los intereses de la clase trabajadora, como medidas que implementaban la contratación temporal, y también se facilitó la existencia de comisiones *ad hoc* nombradas por el empresario para la modificación de condiciones de trabajo en las empresas donde no existiese representación legal de las personas trabajadoras.

Atendiendo a la inaplicación de los convenios, las comisiones *ad hoc* supusieron una degradación de los derechos colectivos. Entre 2010 y 2019 se registraron en el conjunto del estado casi 10.000 inaplicaciones de convenio, de las que el 70% se realizaron mediante este mecanismo. No existió en esos casos procedimiento alguno para constatar si realmente era necesario por causas económicas, organizativas o productivas, que no se aplicasen las tablas salariales del convenio en cuestión.

La externalización de partes concretas del proceso productivo contribuyó igualmente a un empeoramiento de las condiciones de trabajo. A infinidad de empresas que trabajan como subcontrata para otra empresa se les factura por parte de esta en términos muy adversos, lo que dificulta el pago de los correspondientes salarios. El modelo de externalización que ha primado hasta ahora no ha fomentado mejores prácticas ni se ha usado para actividades altamente especializadas, sino que por el contrario busca realizar esos procesos de forma más barata, conllevando una reducción de costes y garantías laborales.

Una parte importante de esta diferenciación de medidas ante ambas crisis económicas tiene su origen en el papel de la Unión Europea. Si bien en la crisis del 2008 se impusieron unas condiciones que exigían medidas relacionadas con la austeridad y la reducción del gasto público, durante la crisis generada por el COVID-19 se ha acometido la creación de fondos económicos para la recuperación, sufragados con deuda mancomunada por el conjunto de los países miembros. Los requisitos, que los hay, no tienen en esta ocasión que ver con recortes económicos ni con austeridad, sino con la mejora del tejido productivo, prestando especial atención a las transiciones digital y ecológica, así como con el fortalecimiento de los servicios públicos.

No obstante, la adopción de estas medidas, que en comparación con las del 2008 han beneficiado a la clase trabajadora, no ha estado exenta de dificultades, provenientes algunas de ellas del propio ámbito comunitario europeo.

Un grupo de estados liderado por los Países Bajos, del que también han formado parte Suecia, Dinamarca y Austria, intentaron a principios de 2020, antes de que el virus golpease con fuerza el continente, plantear una disminución de 164.000 millones de euros respecto de los presupuestos vigentes. En la práctica, un acercamiento de nuevo a la austeridad y a los recortes en los servicios públicos y las prestaciones sociales.

Por cercanía en el tiempo, los ecos de esta propuesta han pervivido y se han hecho presentes hasta que las partidas económicas se han puesto en funcionamiento. Pese al buen resultado final, queda pendiente un reto para el futuro y la credibilidad del proyecto europeo, como es mostrar capacidad de hacer frente a problemas comunes más allá de las situaciones de crisis o catástrofe, que es el escenario que ha venido aparejado al COVID-19.

Es necesario ahora priorizar dónde y en qué forma van a ser utilizados estos fondos, que son necesarios para poder impulsar un nuevo contrato social, contrato social que entronca con las propuestas que el sindicato elabora para la promoción del bienestar de las personas trabajadoras y de la ciudadanía en su conjunto. El objetivo es acabar con la precariedad estructural que está desencadenando una crisis de expectativas en una parte importante de la población, y se tiene que hacer a través de la mejora de las condiciones de trabajo y vida, para con ello generar adhesión ciudadana a lo público y a lo colectivo.

Parte de este nuevo contrato social tienen que ser las ya mencionadas transiciones digital y ecológica. Entrañan escenarios de riesgo e incertidumbre, pero significan también nuevas oportunidades para repensar y mejorar nuestro modelo productivo. Si bien ambas transiciones son un reto y deben impulsar la creación de empleo de calidad, es la transición ecológica la que precisa de un salto cualitativo cada vez más necesario. Priorizar la adaptación de determinados sectores productivos para que esa transición ecológica sea justa, así como prever que algunos desaparecerán y otros nuevos surgirán.

De la misma forma que ha ocurrido con el COVID-19, no afrontar esta transición ecológica pondrá de manifiesto la vulnerabilidad del mercado de trabajo, de las relaciones laborales y de la propia sociedad. Y cómo también ha demostrado la pandemia y por mucho que exista una confianza generalizada en la ciencia y en la tecnología, estas disciplinas no nos pondrán a salvo del colapso productivo y medioambiental.

Hay otro elemento que es clave en el contrato social, y que se relaciona de forma directa con la acción sindical: la democracia en la empresa. La participación de las personas trabajadoras en el cómo producir, mejorando las condiciones de trabajo más allá de las razones que afectan a la rentabilidad inmediata del capital. Cuando esta participación incluye gestionar de forma inclusiva la fuerza de trabajo ante modificaciones de la demanda o vaivenes del mercado, se con-

vierte en un mecanismo que combate la desigualdad social. Y ahí está también el papel del sindicalismo.

De fondo, hay una reflexión constante sobre la actuación de los sindicatos en una sociedad avanzada. Más allá de escenarios de movilización sindical, que existen y van a seguir existiendo en diversos espacios que no siempre se relacionan con el mercado de trabajo, existe una corresponsabilidad. En el libro esta corresponsabilidad se pone en valor a través de la capacidad de construir propuestas y mediante los acuerdos conseguidos en un escenario tan adverso como una pandemia.