

El papel del sindicalismo de clase en un mundo de precariedad

UNAI SORDO CALVO

Secretario general de Comisiones Obreras (CC OO)



La precariedad como norma. La base material de la incertidumbre

237

En la primavera del pasado año, CC OO organizó una jornada de reflexión que pretendía poner el foco en el avance de las opciones de extrema derecha en Europa. Lo hicimos con la colaboración de los principales sindicatos de países como Francia o Italia, para tratar de hacer una aproximación múltiple a un fenómeno que se generaliza —con semejanzas y particularidades— en distintos países. Quizás las palabras más repetidas para explicar el contexto en el que se da este foco político que podríamos denominar «nacionalpopulismo reaccionario» fueran «miedo», «inseguridad», «incertidumbres», «pérdida de expectativas»...

Sin duda, la irrupción de las nuevas expresiones reaccionarias no se puede explicar desde análisis simples ni obedece a una sola causa. Pero el lugar común sobre la pérdida de certidumbres, percepciones de vulnerabilidad y amenazas para explicar el porqué de la búsqueda de respuestas y cobijos simples, de colectivos a los que imputar «culpas» o la «opción nostálgica», en palabras de Habermas, nos debe ocupar y preocupar.

Son cuestiones casi de antropología y de necesario análisis coral. Pero quiero situar algunos datos para defender que la dimensión material de la incertidumbre, vinculada al empleo, no puede desaparecer del análisis en un momento en que hay un intento evidente de negar el mundo del trabajo como categoría de incidencia política.

Si analizamos los datos de la encuesta de población activa española en el año 2019, obtenemos una foto de la extensión de la precariedad laboral. Partimos de una población de 23.268.000 personas. De ellas:

- el 14% son personas en el desempleo,
- el 5,2% son personas con un contrato temporal a tiempo parcial,
- el 13,9% tienen un contrato temporal a jornada completa,
- el 6,4% tienen un contrato indefinido a tiempo parcial,
- solo el 46,9% de la población activa tiene un trabajo asalariado, con contrato indefinido y a tiempo completo,
- el 14% es población ocupada por cuenta propia.

Si nos fijamos únicamente en las personas trabajadoras por cuenta ajena afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social, también llegamos a la conclusión de que menos de la mitad, el 48.2%, tienen un contrato indefinido y a jornada completa.

Pero atención con estos datos: CC OO viene señalando, al analizar los datos de contratación, que el 37% de los nuevos contratos indefinidos no llega a cumplir un año de antigüedad; porcentaje que era del 22% antes de la reforma laboral de 2012. El 50% de los nuevos contratos indefinidos suscritos no llega a durar dos años.



—
238

Lo que todavía hay quien denomina «contrato fijo» ha dejado de ser sinónimo de estabilidad en el empleo.

Sin querer aburrir con datos, una última muestra: las personas asalariadas con contratos temporales han tenido que firmar 5,5 contratos de media durante 2019 para trabajar todo el año. Esta ratio era de 3,8 contratos antes de la crisis. Más rotación en el empleo.

La primera conclusión a la vista de lo descrito es que, cuando hablamos de precarización del empleo, no hablamos ya de una característica indeseada del modelo laboral español (la temporalidad es un mal endémico desde finales de los años ochenta), sino de un cambio de paradigma en el que las empresas están canalizando buena parte del riesgo empresarial en formas de precariedad diversa y, por tanto, en incertidumbre vital que afecta a millones de personas.

La externalización del riesgo empresarial

Además de la precariedad contractual, hay otra práctica que viene de lejos y tiene que ver con la externalización productiva. El modelo de producción fordista ha sido sustituido por una fragmentación de procesos productivos, de empresas que trabajan en red, en cadenas de subcontratación o en cadenas de suministros donde en muchas ocasiones la fijación de precios de venta se hace con lógicas que poco tienen que ver con la libre competencia, y más bien son imposiciones de quien ocupa las posiciones fuertes en la cadena de valor.

No hablamos solo de externalización a través del proceso de transnacionalización de la producción en una búsqueda de ventajas comparativas por parte

de las empresas, aprovechando el asimétrico proceso de globalización económica y política mundial. Hablamos también de la microexternalización, impulsada e incentivada por la propia normativa laboral, como después veremos.

Añadámosle prácticas de «ingeniería empresarial» donde trabajadores/as formalmente en un régimen como el de autónomos están asumiendo de forma interpuesta costes que deberían asumir las empresas que, realmente, disponen de su fuerza de trabajo. Sin ir más lejos, en las falsas cooperativas de trabajo asociado donde CC OO hemos actuado en decenas de casos para corregir estas situaciones; por ejemplo, solo en un sector, el de la producción cárnica, se empleaba a veinticinco mil (falsos) autónomos.

Sumemos a esto la penetración de la economía de plataforma, donde la disrupción tecnológica como elemento de mediación laboral acelera hasta el extremo esa externalización de responsabilidades, y tendremos un mapa general de la inestabilidad laboral.

Aventuro que esta inestabilidad laboral está determinando ya un paradigma de incertidumbre vital para amplias capas de la sociedad española. Y que no es solo un planteamiento socioeconómico nefasto, sino probablemente una categoría sociopolítica a la que no se presta demasiada atención.

Sujetos individualizados, «descolectivizados» y de difícil organización. El sindicato debe tratar de integrar lo que la empresa desintegró. Pero no vendría mal para hacerlo contar con mayor valentía a la hora de regular convenientemente esta jungla laboral. No sé si hay alguna prioridad política mayor en la izquierda.

Las reformas del ‘austericidio’ o la apuesta política por la desigualdad

En España, los efectos de la crisis fueron especialmente dolorosos en términos sociales —en los años más duros (2008-2013) se destruyeron casi tres millones de empleos— por la enorme vulnerabilidad financiera de nuestro modelo de crecimiento. El núcleo motor de nuestro modelo de crecimiento antes de la crisis era la captación de un elevadísimo flujo de capitales internacionales para financiar la creciente burbuja especulativa de una hipertrofiada promoción inmobiliaria, concentrada principalmente en algunas grandes ciudades del interior y en la costa española. Esto nos situaba en una posición más vulnerable frente a las crisis financieras internacionales y hacía que el sector inmobiliario absorbiera la mayor parte del crédito a las empresas, conformando una especialización sectorial en actividades de bajo valor añadido, intensivas en empleos precarios y no cualificados.

El estallido de la crisis internacional, primero, y la orientación de las políticas de austeridad que a partir de año 2010 indujeron una segunda recesión, después, tuvieron consecuencias demoledoras, producto de las debilidades es-



tructurales de nuestro modelo económico. Dos datos. El primero, las tasas de paro del 27%, que en algunos territorios superó el 30%. El segundo, la caída de la recaudación fiscal, que entre el año 2007 y 2009 fue de -6,6 puntos porcentuales sobre PIB, mientras que en la Unión Europea se limitó a -0,7%. España llegó a un disparatado déficit público del 11%, porque acaparó el 66,4% de toda la pérdida de recaudación fiscal de la zona euro. Que se dice rápido...

En nuestro país se aprovecharon esas debilidades estructurales del modelo económico para impulsar una especie de «estrategia del *shock*», con el fin de transformar radicalmente nuestro modelo laboral. Las reformas decretadas a tal efecto en la crisis, especialmente la del Gobierno Rajoy, deben enmarcarse en este escenario.

No se trata de una línea de reformas para provocar una devaluación salarial «de emergencia» que permitiese ganar capacidad exportadora y equilibrar las balanzas económicas. No se exploró ningún tipo de «acuerdo de rentas» para transitar por la crisis. Se han buscado objetivos de naturaleza estructural en la relación de fuerzas en el mercado de trabajo, desequilibrando la capacidad de negociación entre sindicatos y organizaciones empresariales con pretensión «de continuidad».

Dicho de otro modo: las reformas vinieron con intención de quedarse y para modificar las relaciones de poder en entre empresa y trabajadoras/es, entre sindicato y patronal, de forma que las principales consecuencias de la crisis las pagaran los trabajadores y se transfiriesen rentas desde el trabajo al capital hasta el punto de que los niveles de excedente empresarial, retribución del accionista o desendeudamiento empresarial, recuperaron ya hace un par de años sus niveles precrisis. Por el contrario, España ha recuperado la masa salarial previa a la crisis con dos años de retraso respecto a las rentas del capital, y con 780.000 asalariados menos en el momento de hacerlo.

Analizar los retos a los que se enfrenta el sindicato requiere caracterizar correctamente las medidas adoptadas que definen el *ecosistema* en el que nos movemos. Y, lógicamente, de esa caracterización extraer las prioridades sobre las que actuar. Adelanto que no se trata en exclusiva de demandar cambios legislativos que equilibren las reglas de juego. Se trata de hacer paralelamente a lo anterior una revisión de las formas organizativas y de acción sindical, en las que CC OO viene trabajando hace ya varios años.

Pero partamos del análisis.

- Se ha incrementado la segmentación del mercado de trabajo y la vulnerabilidad del empleo. Para ello, se ha debilitado el marco regulador de los derechos y obligaciones que se desprenden del contrato de trabajo; esto es, las condiciones de contratación, las materias relacionadas con la fijación del salario y de las condiciones de trabajo, y la extinción del contrato.



- Se han debilitado las instituciones clave para promover un reparto equitativo de la riqueza, debilitando la negociación colectiva y angostando el diálogo social. Por ello, han modificado el régimen jurídico de la negociación colectiva, la duración de los convenios colectivos (pueden decaer los contenidos del mismo ante su no renovación, lo que debilita la posición negociadora), la eficacia de las condiciones acordadas (es más fácil modificar lo pactado por parte del empresario) y la propia estructura de la negociación colectiva (el convenio de empresa puede reducir el «precio del trabajo» más allá de lo que determine el convenio sectorial).
- Se ha cuestionado directa o indirectamente la propia legitimidad de los sindicatos y nuestras herramientas de actuación, tachándolas de obsoletas, antieconómicas o incluso que respondían a intereses perversos ligados a supuestas élites sindicales o de «trabajadores privilegiados» (conviene recordar la campaña contra las personas que trabajan en la función pública).



El conjunto de medidas adoptadas ha tenido muchas de las consecuencias que perseguía, aunque no todas las consecuencias que se preveían. Hemos conseguido evitar una reducción drástica de la tasa de cobertura de la negociación colectiva (porcentaje de personas trabajadoras protegidas por un convenio colectivo de referencia). Pero es cierto que lograr esto en un escenario difícil conllevó el riesgo de empobrecer el contenido de los convenios ante la prioridad de «salvar el ámbito» o «preservar la herramienta». Han sido especialmente «castigados» los derechos de igualdad de género y el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, la salud laboral vuelve a considerarse desde parámetros fundamentalmente económicos. El artículo 52-d, que permitía los despidos objetivos motivados por bajas de contingencia común, aunque estas fueran perfectamente justificadas médicamente, es el ejemplo más conocido.

Resulta evidente que cambios y mutaciones tan profundas han erosionado los tradicionales procesos identitarios de los trabajadores, así como los recursos organizativos y estrategias de intervención de los sindicatos. Hoy tenemos un mercado de trabajo más desigual y, por tanto, una sociedad cada vez más desigual, lo que ha incrementado aun más la heterogeneidad de la clase trabajadora.

El golpe fue duro y sus consecuencias graves, no lo ocultamos, pero no es menos cierto que hemos resistido dignamente tanto el impacto de la recesión como el de la agresión e, incluso, el de la represión.

Integrar lo que la empresa ha desintegrado. Estrategias de CC OO

Los viejos retos tienen que ver con lo que ha sido la actividad clásica de los sindicatos: dignificar el empleo, humanizarlo, incrementar la autonomía de los trabajadores y mejorar la capacidad de decisión y desarrollo profesional frente a la imposición empresarial o del mercado, pero no es suficiente. En este nuevo escenario los nuevos retos son mayores; deben estar orientados a:

1. Afrontar profundos cambios organizativos para enfrentarnos a las transformaciones sucedidas en el mercado de trabajo.

Hemos visto que la gestión neoliberal de la crisis ha operado sobre tendencias estructurales de más largo recorrido, que estaban modificando radicalmente el modelo fordista de producción y la organización taylorista del trabajo, de forma que se han puesto en cuestión elementos estructurales de las relaciones laborales.

La creciente segmentación del mercado de trabajo y la externalización productiva de muchas actividades han generado una diversificación, cuando no fragmentación, de las identidades laborales (trabajadores fijos, temporales, a tiempo parcial, subcontratados, parados, en pequeñas o grandes empresas, autónomos dependientes, migrantes, sector público/privado, con diferentes niveles de cualificación y de salario, prejubilados, nómadas...) que complica extraordinariamente la función sindical de agregación y de representación de intereses colectivos frente a las estrategias empresariales de gestión individual de recursos humanos.

Esa externalización productiva debe hacernos reflexionar sobre cómo integramos en las negociaciones colectivas que están formalizadas en la mediana y gran empresa a los trabajadores de las pequeñas y microempresas subcontratadas y externalizadas. En términos de negociación colectiva debemos ser capaces de superar las fronteras de la gran empresa. ¿Es posible incrementar la capacidad de influencia de una sección sindical de gran empresa sobre aquellas empresas subcontratistas con un alto grado de dependencia productiva? Los ejemplos del Acuerdo Marco global de INDITEX, firmado hace diez años y aún vigente, que llega a regular la intervención sindical en empresas filiales de otros países, o del reciente Convenio Colectivo de Hostelería de Mallorca, que regula las condiciones de trabajo (salario y jornada) de las empresas externalizadas, nos dicen que es posible.

Pero es indudable que necesitamos introducir cambios importantes en nuestra organización, adaptando parte de nuestras estructuras a la nueva realidad laboral, de forma que nos permita llegar hasta donde ahora no llegamos a la vez que seguimos dando una adecuada respuesta a las demandas de los trabajadores en las medianas y grandes empresas.



No hay que olvidar que la legislación que regula el sistema de representación de los trabajadores en la empresa excluye del mismo a más de tres millones de asalariados, aquellos trabajadores de alguna de las 1.187.234 empresas de nuestro país que tienen una plantilla inferior a los seis trabajadores. Resulta del todo imposible abarcar este disperso universo laboral sin mancomunarse recursos y estrategias de las estructuras territoriales y sectoriales del sindicato.

En España, se da la circunstancia de que la valoración de la actividad sindical que hacen los trabajadores es radicalmente distinta allí donde el sindicato está presente que donde no lo está. Las tasas y estabilidad en la afiliación, la propia imagen del sindicato, son positivas allí donde hay organización (delegadas/os de personal, comités de empresa o juntas, secciones sindicales, incluso un flujo de visitas externas del sindicalista de referencia...) y suele ser mucho peor valorada donde el sindicato no está y no acude (y por tanto la idea sindical se conforma con referentes ajenos, normalmente mediáticos o tópicos más o menos reaccionarios). Esa dualidad nos indica que tenemos que profundizar en fórmulas que refuercen el sindicalismo de proximidad que ya realizamos mediante el diseño y aplicación de protocolos de bienvenida, puesta a disposición, evaluación de servicios y seguimiento de todas las altas afiliativas. El objetivo de esta estrategia no debe ser solo preventivo (evitar posibles bajas), sino propositivo, orientado a poner en valor la acción sindical como espacio de participación, sociabilidad y solidaridad.

El problema es cómo desarrollar ese sindicalismo de proximidad ante nuevas realidades laborales en la PYME y la micropyme. Es necesario encontrar nuevas formas organizativas más flexibles, que no tienen por qué coincidir con las de los trabajadores de los centros laborales fordistas, que nos permitan organizar a miles de trabajadores nómadas entre los que las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes tienen un gran peso, con trayectorias laborales discontinuas, que cambian continuamente de empresa y de sector.

Puesto que no existen problemas aislados, tampoco las soluciones deben serlo. De lo que se trata es de activar todas las fuerzas latentes en el sindicalismo, consiguiendo que interactúen entre sí y prestando especial atención a aquellas que han sido más descuidadas o erosionadas.

Por eso, seguimos apostando por el reforzamiento de la afiliación y de la capacidad de interlocución en la empresa, la recuperación del talante ético y del carácter solidario de nuestras reivindicaciones y actuaciones, y el aprovechamiento de la capacidad movilizadora, equilibrando lo institucional con lo social y la apertura a alianzas con otros movimientos.

2. De forma coherente con la necesidad de reforzar ese sindicalismo de proximidad e integrador, **debemos cualificar más la acción colectiva que llevamos a cabo.** La tipología de situaciones, demandas y problemas que hoy se presen-



tan en la realidad múltiple del centro de trabajo demandan **estar cerca, pero estar en condiciones.**

Hemos generado nuevas herramientas de acción sindical para intervenir sobre la desigualdad de género, como son los planes de igualdad. Hemos sido en numerosas ocasiones vanguardia en la acción sobre materias como la salud laboral y la prevención de riesgos, y en la detección de causas profesionales en enfermedades cuyo origen se consideraba común. Tenemos nuevos retos derivados de la velocidad de los cambios tecnológicos y su aplicación en el tejido productivo, con el riesgo disruptivo y de creciente exclusión de la parte de la clase trabajadora que se vea superada por esos cambios. Tendremos reivindicaciones que adquirirán cada vez más importancia relacionadas con la distribución del tiempo de trabajo, la desconexión digital, las especificidades de la desmaterialización del centro de trabajo.

Quiere decirse con todo esto que necesitamos conocimientos, habilidades y competencias diversas para hacer acción sindical. Necesitamos, por tanto, sistematizar catálogos e itinerarios formativos para las personas representantes de CC OO en las empresas y, lógicamente, para la propia estructura sindical.

Competencias, conocimientos y habilidades para ser útiles, sin que se entienda esto como menoscabo del papel sociopolítico del sindicato. La reflexión que vincula el contexto sobre el modo en que se organiza la empresa, la tipología de la actual clase trabajadora y el marco normativo que condiciona nuestra acción sindical se hace para resituar el modelo organizativo y de intervención colectiva de CC OO. Y todo ello tiene como fin recomponer el poder contractual del sindicalismo como elemento decisivo de distribución de renta y poder, en primera instancia en la empresa y en segunda en la sociedad.

3. Articular un discurso contrahegemónico que cuestione la lógica del neoliberalismo. El sindicato, además de ejercitar el músculo de la acción sindical en el centro de trabajo, debe alimentar su «alma transformadora» sin caer en un integrista ideológico que nos separe de las demandas e intereses concretos de los trabajadores.

El progreso de los trabajadores y del sindicalismo difícilmente se logra en un entorno cultural hostil que haga del individualismo, del corporativismo o del identitarismo las formas de entender el vínculo entre personas y colectivos.

Por eso otorgamos una importancia capital a la batalla de las ideas. El objetivo es que nuestras ideas se naturalicen en la sociedad, que nuestros intereses aparezcan como intereses generales. Esta cuestión toma una especial relevancia en un momento histórico donde algunas opciones reaccionarias, con posiciones cercanas o de abierta inspiración ultraderechista, aparecen como catalizadoras del descontento y la pérdida de expectativas o *status* de amplios segmentos de las clases populares en buena parte de los países occidentales.



Por eso, el sindicalismo debe interpretar correctamente las diversas formas de socialización y reconocimiento colectivo que han surgido en la sociedad en los últimos años. Es necesario establecer estrategias de colaboración y alianzas con un número creciente de movimientos y organizaciones sociales que, aunque a veces parecen interesarse más por las desigualdades *extra muros* al mundo del trabajo, pueden jugar un papel decisivo para que la reacción social al enorme disolvente democrático que han supuesto la políticas de austeridad no se deslice al resbaladizo camino del repliegue y, por el contrario, discorra por expresiones de ideario progresista.

La agenda reformista

En nuestro último congreso confederal sintetizamos con una frase el objetivo de este período para CC OO: «que el sindicato integre lo que la empresa desintegró».

Abriendo un poco el foco, y ante la nueva situación política, con un Gobierno de coalición y un programa de inspiración progresista, creo que no hay mayor prioridad que la regulación inclusiva de lo que el neoliberalismo y el «austericidio» desmembraron. No es tarea fácil, en un momento de profundas transformaciones y transiciones —reto demográfico, digitalización y robotización, transición energética y ecológica...—, en un contexto de limitaciones producto del pacto de estabilidad europeo, y con una mayoría parlamentaria potencialmente inestable y al albur de la realidad política catalana.

Pero no me resisto a apuntar tres líneas de actuación coherentes con las prioridades sindicales que, a modo de autoexigencia, he tratado de describir antes: una nueva regulación laboral, una propuesta fiscal ofensiva, un impulso a las rentas reales de las personas más vulnerables de nuestro país.

Sobre la regulación laboral no me voy a extender, porque es conocida la posición de CC OO. El problema no es derogar, corregir o revertir la reforma laboral. Mucho menos eso de «sus aspectos más lesivos», que en nuestra opinión son todos. Es actuar sobre todos los parámetros:

1. Recuperar la negociación colectiva como marco de garantía y autoorganización de ámbitos.
2. Mejorar la estabilidad en el empleo desincentivando la utilización de los contratos atípicos, sobre todo el temporal, y el despido libre como fórmula ordinaria de las empresas ante los cambios de ciclo.
3. Sustituir los sistemas existentes de modificación de las condiciones laborales, desde el actual sistema autoritario empresarial, por uno negociado y participado que permita establecer causas reales y procedimientos transparentes para los casos en que realmente haya que



impulsar medidas de flexibilidad interna, preferible a la externa —despido— o al cierre de una unidad productiva.

4. Regular las distintas formas de externalización productiva, evitando que se utilicen para hacer más barato, en lugar de para hacer mejor.

Insisto, no voy a desgarnar nuestra alternativa a los distintos aspectos de las últimas reformas laborales. Solo quiero apuntar una línea transversal de actuación: hay que combatir la segmentación individualista de nuestro modelo laboral.

No se trata de sacar el convenio colectivo de la empresa para llevarlo al sector, como toscamente nos acusan algunos dogmáticos liberales. El convenio de la empresa es necesario y funcional, pero debe ser regulado de tal manera que no pierda ligazón, vertebración, articulación con los marcos sectoriales.

Porque la desarticulación total fragmenta la clase. Una de las claves del éxito de la reciente huelga del metal en Bizkaia ha sido que las grandes unidades productivas han tenido protagonismo en los paros. De la misma manera, contratas de grandes empresas, protegidas por un convenio sectorial, pero con el paraguas de trabajar para grandes motores económicos, confluían en una movilización que hizo que la patronal se sintiera intimidada por grandes empresas («arrégrame esto»). Esto en un modelo de negociación colectiva «balcanizada» —convenio sectorial por un lado y convenios de empresa por otro— no se hubiera dado, y el resultado de una huelga que cabe calificar como histórica hubiera sido mucho más incierto.

En segundo lugar, hay que cambiar el desastroso modelo de contratación español. No se trata solo, aunque también, de perseguir el fraude de ley en la contratación temporal, poder encarecer el despido o causalizarlo mejor. Debemos buscar alternativas para que, ante los cambios en las empresas o las bajadas de demanda, se prioricen formas distintas a la extinción de los contratos.

Aunque puede haber a quien le suene raro, la flexibilidad interna pactada dentro de la empresa —incluso a través de procesos de reducción de jornada, o modificaciones funcionales— debe cobrar protagonismo frente a la «flexibilidad externa» (eufemismo para referirse al contrato precario y el despido libre/barato). El poder público debe apoyar estas transformaciones desincentivando los actuales comportamientos e incentivando otros alternativos. Una prestación pública que compensase en todo o en parte la reducción de jornada podría ser un gran salto, tal como se realizó en Alemania, evitando la pérdida de centenares de miles de puestos de trabajo.

Y en tercer lugar, la cuestión fiscal. En España se está dando una pugna ideológica respecto al modelo fiscal. No hay números que avalen el suicidio fiscal que defienden las tres derechas de nuestro país. Nuestra contribución fiscal es inferior en un 6,3% de PIB a la media de la Eurozona. Esto supone 75.400 millones de euros adicionales al año, que recaudaríamos si nuestra contribución fiscal (presión fiscal se suele llamar, y es que las palabras nunca son



inocentes) fuera como la media de la Eurozona. Pero han levantado un símbolo cultural que rema a favor de corriente en sociedades individualizadas: «el dinero, donde mejor está, es en el bolsillo de los ciudadanos». Saben que ese déficit fiscal es la antesala de la incapacidad para asumir los retos ya citados (demográfico/envejecimiento, digital/productivo y energético/ecológico) desde la solvencia inclusiva del impulso público.

Y de cómo se aborden esos retos estratégicos y las muchas reformas asociadas a ellos (pensiones, dependencia, atención médica, formación profesional, cualificación permanente, descarbonización, prospección industrial...) dependerá el modelo social del futuro.

No es solo «qué impuestos hay que subir y cuáles hay que bajar». Es la definición de qué país queremos. Qué queremos hacer en común. La derecha española que refleja el PP de Madrid impulsa un proceso de secesión fiscal a la vez que llena Madrid de banderas españolas, porque sabe que esa batalla es *performativa*.

La gente común, las clases trabajadoras y populares, las rentas bajas y medias, quienes requieren el papel del servicio público, la intervención en los precios de la vivienda para su estabilidad vital, necesitamos un modelo laboral, fiscal, de espacio público e institucional inclusivo, justo y democrático. Es un reto sociopolítico que va más allá de lo sindical, pero que no se puede abordar sin lo sindical. ★

