

# EL SINDICATO

## Trabajo y sindicalismo en la era digital

CCOO de  
Asturias tras el  
12 congreso

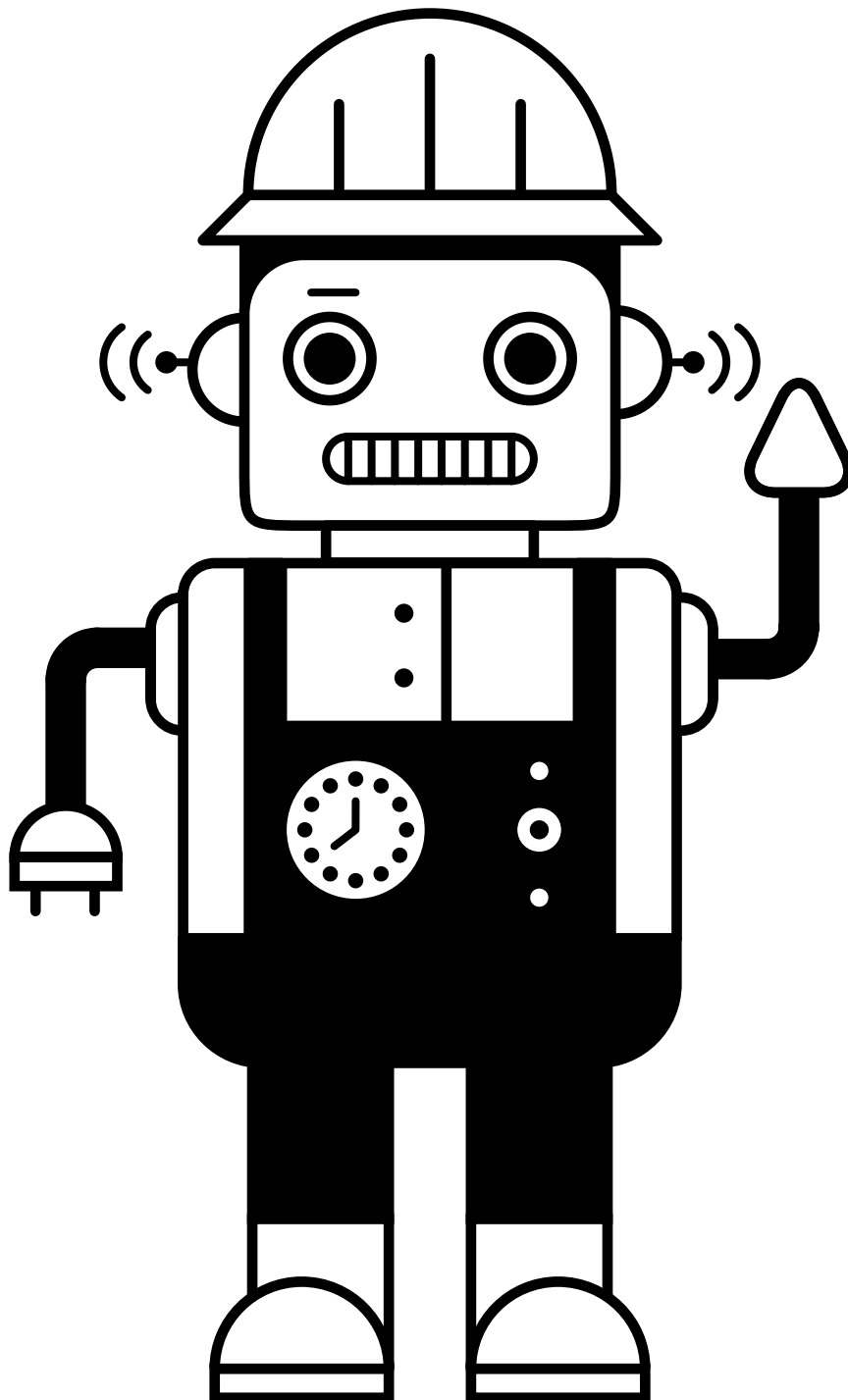
Entrevista  
con Vicenç  
Navarro

Ayer y hoy.  
La solidaridad de la  
clase trabajadora

Segunda época | Nº 9 | Junio 2017



ccoosturias.es



## Créditos

**Director** Amable González**Coordinador** Juanjo Barral**Consejo Asesor** Mapy Artidiello, Ángel Álvarez Díez, Blanca Colorado, Víctor Manuel Álvarez Rodríguez**Colaboran en este número** Julián Gutiérrez Del Olmo, Arís Álvarez, Juan Torres, Montse López Bermúdez, Francisco Javier Suárez, Irene Díaz Martínez, Francisco Prado Alberdi, Tom Escalante y Julio Rodríguez**Traducción al asturiano** Pilar Fidalgo Pravia**Fotografía** Alberto Morante y Archivo CCOO**Diseño editorial e ilustraciones** Jorge Lorenzo**Imprime** Gráficas Eujoa**Tirada** 35.000 Ejemplares**Depósito Legal** O-2.040/1986**Edita** CCOO de Asturias, Santa Teresa, 15 - Oviedo 33005

## Sumario

**2 Editorial** El sindicatu de la mayoría**3 CCOO tras el congreso la nueva ejecutiva** Carta abierta de la secretaría general a la afiliación**4 y 5 La ponencia sindical** El camino a seguir**6 Movilización** Cuatro años de movilización**7, 8, 9 y 10 En portada** Trabajo y sindicalismo en la era digital**11 y 12 Documento adjunto** El mito de la robotización generalizada**13, 14 y 15 Entrevista** Vicens Navarro**16 y 17 Salud laboral** Vida y milagros de trabajadoras con trastornos musculoesqueléticos**18, 19 y 20 El sindicayo ayer y hoy** Comisiones Obreras, la solidaridad de la clase trabajadora**21 y 22 Social** El movimiento de los pensionistas durante el franquismo**23 Lecciones de la historia** Lola, la asturiana de la asamblea de barcelona**24 La última**

## Editorial | El sindicatu de la mayoría

CCOO d'Asturies pasó l'año 2016 per delante de la Unión Xeneral de Trabayadores nes eleiciones sindicales, per primera vez en 36 años. Un motivu d'arguyu, pol trabayu bien fechu, de tola organización. A 4 de xineru de 2017, CCOO contaba con 1.982 delegaos y delegaes n'Asturies, UXT 1.973, y les demás organizaciones 1.839 ente toes. Acordies con estos datos, el nuestro sindicatu tien el 34,21% de la representación sindical na rexón. Xustamente l'año de la campaña "Ficimos, hacemos, fadremos historia", fuimos quien a ello: ser la fuerza sindical mayoritaria tamién n'Asturies.

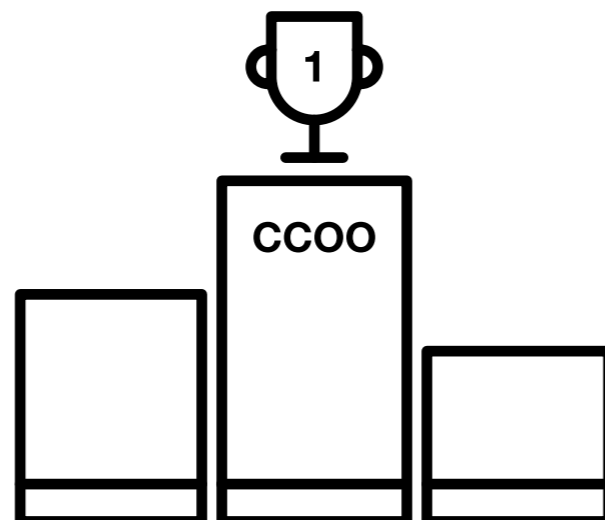
El sindicatu impúnxose na mayor parte de les estayes de producción, destacando en sanidá, construcción, servicios y industria. Naquellos centros de trabayu donde CCOO tuvo mui sollerte y lideró la movilización algamóse la mayoría, sollió la secretaría d'Organización a la hora de valorar los resultaos. Si les eleiciones sindicales son el nuestro esame, los y les trabayadores tán dando'l preste, democráticamente, al nuestro llabor, enfotándose nel sindicalismu confederal, reivindicativu y de clas que representamos. Nel restu'l país, el nuestro sindicatu aumentó inclusive la so ventaya.

Meyoramos enforma nes eleiciones sindicales y recuperámos-y a la Unión Xeneral de Trabayadores más de trescientos delegaos y delegaes nestos cuatro caberos años. Lo importante ye agora afitar esa diferencia y aumentar la ventaya. Y esto ye una xera de tola organización, de caún de nós.

**Acabando 2016 CCOO ganaba les eleiciones sindicales na mayor parte de les estayes de producción**

Tamién hai que tener en cuenta que'l númberu de delegaos y delegaes elexibles foi esta vuelta más pequeñu que nel procesu anterior, por cuenta del cierre de permunches empreses y de la mengua de puestos de trabayu. Y tenemos que camentar amodo sobre'l crecimentu d'otros sindicatos, sobre manera de los corporativos. Por eso hai que seguir mui comprometios nos procesos electorales. El sindicatu tien que caltenese nel compromisu de facer de les eleiciones sindicales un procesu de contínu, inculcando a la estructura la necesidá de convertiles nun llabor diariu, non un procesu puntual, sinón un procesu con principiu pero ensin fin. Al empar que l'afiliación, les eleiciones sindicales ye lo que nos ufre la representatividá y la fuerza.

Esta histórica victoria tien que ser un estímulo, tien qu'aguiyanos pa salir a ganar la nueva llucha. Porque esti sindicatu fai bien munches coses, y pue faceles entá muncho meyor.



## Una dirección colectiva y plural



La Comisión Ejecutiva elegida en el 12 congreso, e integrada por 14 personas más el secretario general, decidió por unanimidad en sus primeras reuniones asignar las distintas áreas de trabajo, abiertas a la participación de otros miembros de la dirección y de la estructura del sindicato. En la foto de la nueva Ejecutiva, de izquierda a derecha: Jacinta Navas (mujer y movimientos sociales, en el área de igualdad), José María G. Pacios, Guillermo Fernández, Ana Flor Argüelles, Gerardo L. Argüelles (acción sindical: política industrial, negociación colectiva y salud laboral), Úrsula Szalata (empleo y formación), José Manuel Zapico, Antonio Masa (organización, comunicación, elecciones sindicales y afiliación), Ahmad Rafat Tawfiq (administración, finanzas, patrimonio, servicios y personal), Belén Barra, Ana María Rodríguez (igualdad: juventud, mujer y política social), Manuel P. Uría, Jorge Sánchez (dentro del área de empleo y formación llevara formación sindical), Verónica González y Gilberto García (política institucional: concertación, desarrollo económico y territorial).

**Carta abierta a la afiliación**

José Manuel Zapico García  
Secretaría General de CCOO de Asturias

Estimados compañeros y compañeras:

Finalizado el 12 congreso de Comisiones Obreras de Asturias abrimos una nueva etapa, con ilusiones y fuerzas renovadas, conscientes de que tenemos grandes desafíos por delante. Para afrontarlos es necesario que la afiliación también sea militancia, y que cada militante que lo desee pueda colaborar en el desarrollo de las tareas recogidas en la ponencia sindical aprobada en nuestro congreso.

Del proceso congresual sale una dirección colectiva y cohesionada, a la ofensiva, combinando experiencia y conocimiento con renovación. Necesitamos una organización más flexible ante nuevas realidades propias de un mercado laboral fragmentado, con los pies en los centros de trabajo y la cabeza en una sociedad con más derechos y más igualdad. El trabajo en equipo, la horizontalidad en la toma de decisiones y el desarrollo organizativo en red serán claves para lograr minimizar los errores y maximizar los aciertos.

Tenemos que lograr ser una herramienta válida para evitar el destierro laboral de las personas jóvenes. Y hay que profundizar en la codecisión entre hombres y mujeres para ser una organización abiertamente feminista que haga retroceder la brecha salarial y la violencia machista.

Mientras se pretenda generar actividad económica para el beneficio de unos pocos y el empobrecimiento de la mayoría de la población, mientras el modelo productivo se base en la explotación salvaje y "los salarios de hambre", y mientras los gobiernos apliquen recetas de recortes y austeridad, no habrá salida a la crisis. Por eso debemos construir una organización sindical más fuerte, que pueda combatir el paro, la precariedad y la pobreza, que en Asturias ya afecta a una de cada cuatro personas.

Queremos que Comisiones Obreras de Asturias sea la primera fuerza sindical en afiliación, en representación en los centros de trabajo y en influencia social. Porque sería la mejor garantía para defender los derechos laborales y nuestros intereses de clase, los salarios y pensiones dignas, el empleo decente y los servicios públicos de calidad.

Que ninguna persona trabajadora en Asturias se sienta sola, que vea que estando los problemas, están las Comisiones Obreras para organizarse y buscar soluciones desde la negociación y desde la movilización, con propuestas razonadas y creíbles. Y para ello debemos recuperar la confianza en nuestro sindicato como instrumento útil e imprescindible. Y obrar con la más absoluta transparencia.

Renovamos nuestra apuesta por un sindicalismo de trabajadores y trabajadoras, tengan o no empleo. Y por una sociedad más justa, equilibrada y sostenible. No podemos quedarnos en lo posible, buscamos avanzar en el horizonte de lo necesario. Algunos quieren convertirnos en una pieza de museo, pero les vamos a demostrar que tenemos más futuro que nunca.

A ello os emplazo, con organización, propuesta, unidad... ¡y al tajo!

## El camino a seguir

**El congreso aprobó la ponencia sindical que fija los objetivos y propuestas del sindicato para los próximos cuatro años: del modelo económico que defendemos, con empleo estable, de calidad y con derechos, a la reivindicación de la salud laboral y el medio ambiente; de la apuesta por el Estado social a la intervención institucional y el impulso organizativo. Sin olvidar la perspectiva de género. Y que somos un sindicato con historia**

Los datos y los hechos demuestran que aún no hemos salido de la crisis. Por eso proponemos un cambio de modelo económico y productivo que supere y repare sus devastadores efectos, y los de las políticas neoliberales ejecutadas en estos últimos años. Una política que se dirija prioritariamente a estimular el crecimiento económico, la creación de empleo, la inversión productiva, el desarrollo de las infraestructuras, el mantenimiento de los servicios públicos y la protección social de las personas, en especial de las desempleadas y sin recursos. Y para todo ello es necesario disponer de un sistema fiscal más progresivo y redistributivo.

CCOO deberá reforzar, como objetivo irrenunciable, su acción para recuperar derechos laborales y sociales arrebatados, y la defensa del Estado social. Nuestro sindicato también defiende la intervención pública en la economía

y el valor de la concertación (expresión del carácter sociopolítico del sindicato), entre otras propuestas. Y seguiremos apostando por la industria como motor principal y base fundamental de la recuperación económica, compatible con el respeto por el medio ambiente.

En cuanto a la negociación colectiva, se trata de un instrumento sindical imprescindible para plasmar en acuerdos nuestras reivindicaciones. Debemos recuperar la fuerza vinculante del convenio colectivo y negociar planes de formación adecuados a las necesidades del sector o empresa, también en el campo de la prevención. La derogación de las últimas reformas laborales debe convertirse en objetivo prioritario.

El Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y la Sostenibilidad Social (ACESS) en materia de empleo y formación nos permite la participación,

el desarrollo y control sobre materias, y presupuesto, fundamentales para el impulso económico y social. En ese sentido, las políticas activas de empleo son un instrumento necesario para mejorar las posibilidades de contratación y la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

Exigiremos un modelo de Servicio Público de Empleo que se adecúe a la realidad del mercado de trabajo y a las necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores productivos y de las empresas; programas dirigidos a las personas desempleadas mayores de 45 años y parados y paradas de larga duración; un plan de empleo joven; y actuaciones para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores y trabajadoras afectados por expedientes de regulación de empleo o deslocalizaciones de empresas. Seguiremos apostando por los planes locales de empleo (con plenas garantías jurídicas) y exigiendo al Go-

Texto:  
El Sindicato

bierno regional el compromiso de convocar anualmente una oferta de empleo público que incorpore todas las vacantes. La apuesta de CCOO por la estabilidad y la calidad en el empleo es clara.

Defendemos la formación a demanda y su promoción entre las empresas asturianas, así como la orientación integral (que aúne la profesional y la educativa). Con respecto a la FP reglada, reivindicaremos la revisión y puesta al día de la red de centros y ciclos para adaptarlos al nuevo sistema de cualificaciones. Es muy importante actualizar la oferta formativa de la FP y una mayor oferta y promoción de la FP a distancia. El avance de la FP dual debe tomar como punto de partida la mejora y desarrollo de la llamada FP Dual Experimental.

En el campo de la salud laboral, el sindicato debe ser cada vez más activo en la denuncia de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos, de todo intento de ocultación de accidentes laborales y en la vigilancia del funcionamiento de las mutuas y servicios de prevención, evitando actuaciones fraudulentas.

**Necesitamos un modelo económico y productivo que repare los efectos de la crisis y de las políticas neoliberales**



lentas. Las evaluaciones de riesgos deben contemplar las características de los puestos de trabajo, pero también de las personas que los ocupan. También es necesario actualizar el catálogo de enfermedades profesionales.

Por lo que se refiere al medio ambiente, nuestros objetivos y propuestas contemplan el apoyo de las políticas de ahorro energético; el fomento de la reutilización y recogida selectiva; la mejora en la red de distribución del agua; el apoyo a los sistemas de gestión medioambiental en las empresas; y la mejora en la competitividad de las explotaciones agrarias, ganaderas y forestales, entre otras.

La intervención institucional es fundamental para desarrollar las demandas sociopolíticas del sindicato ante los gobiernos, las administraciones públicas y las empresas. Por eso defendemos una ley de participación institucional que

lo recoja y regule. También creemos imprescindible un marco de relación amplio con las organizaciones representativas de la sociedad asturiana. Seguiremos reivindicando la reforma del Estatuto de Autonomía, al que debe incorporarse el CES. También debemos reforzar los vínculos con el sindicalismo internacional.

Nuestra defensa del Estado social pasa por avanzar en la configuración de un sistema público de servicios que garantice la cobertura integral de las necesidades básicas a toda la población. En este sentido no aceptaremos ninguna modificación normativa a la baja del salario social, e impulsaremos la implantación de la ley de la Dependencia en Asturias con criterios de universalidad, calidad en los servicios y en el empleo.

La ponencia también recoge nuestra exigencia a los poderes públicos para que cumplan el mandato constitucional

de promover las condiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, así como la integración de las personas inmigrantes. Y seguimos defendiendo la enseñanza y la sanidad públicas.

En el campo de la memoria histórica, debemos continuar con los trabajos que desarrolla la fundación Juan Muñiz Zapico y con el archivo histórico de CCOO de Asturias como fondo documental útil para la investigación. El sindicato se compromete también con la "lingüa".

La ponencia recoge la voluntad del sindicato de fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, también en la negociación colectiva, e impulsar la participación y la presencia de las mujeres en los órganos de dirección y representación.

El sindicato debe adaptar su estructura organizativa, ha-

ciéndola más flexible y eficaz para llegar a la afiliación y a las personas en sus centros de trabajo. Debemos superar las debilidades, optimizar nuestros medios, fidelizar la afiliación, mantener el compromiso con las elecciones sindicales, ampliar el respaldo en las movilizaciones, e incrementar la militancia, entre otros objetivos.

Finalmente, CCOO debe fortalecer la comunicación interna y recuperar visibilidad y protagonismo en los medios; ampliar la formación sindical y adaptar los servicios jurídicos a la demanda.

**El sistema público debe garantizar la cobertura integral de las necesidades básicas a toda la población**

# Cuatro años en la calle

Texto:  
El Sindicato

Entre 2013 y 2017 el sindicato encabezó las protestas contra la crisis y los recortes impuestos a los derechos sociales y laborales. Hemos reivindicado en la calle el empleo decente y con derechos, los salarios dignos, las pensiones y los servicios públicos. Defendimos el futuro de nuestros sectores y empresas. También nos movilizamos por el derecho de huelga y contra la represión de las libertades sindicales. Sumando fuerzas

con otras organizaciones sindicales, políticas y sociales, nos manifestamos contra los tratados de libre comercio que priman los intereses de las multinacionales sobre el conjunto de la sociedad y ponen en peligro los derechos laborales y el medio ambiente. No menos importantes fueron las movilizaciones que se llevaron a cabo en defensa de las personas emigrantes que huyen de las guerras y el hambre, y en las que participó activa-

mente nuestra organización. Han sido más de cincuenta movilizaciones de media cada año, incluyendo las concentraciones contra la siniestralidad laboral que llevamos a cabo tras cada víctima mortal en el trabajo.

Ahí ha estado siempre el sindicato, y ahí seguirá. Porque nunca abandonamos la movilización.



1 de Mayo de 2013 en Langreo



Manifestación en defensa de las personas y contra los recortes. Avilés, noviembre 2013



Manifestación contra la siniestralidad laboral el 28 de abril de 2014 en Oviedo



Concentración contra la represión sindical. Oviedo, julio 2014

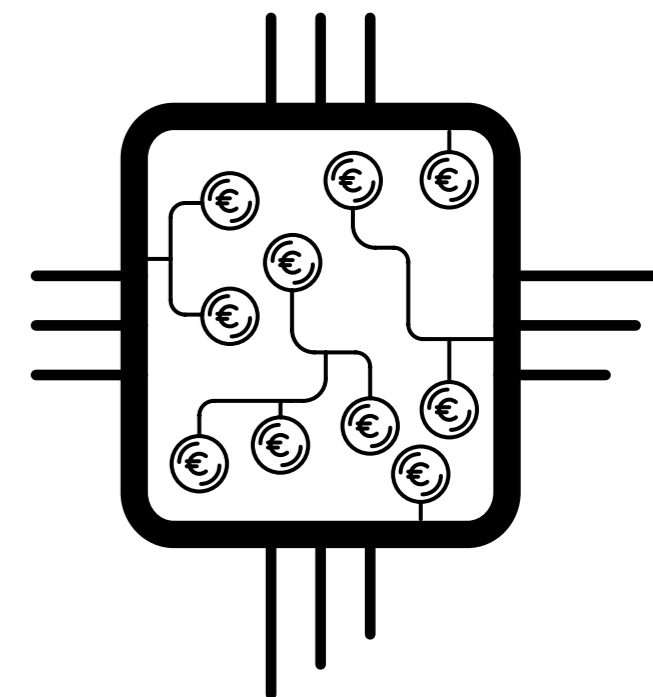


Manifestación en defensa de los refugiados. Gijón, septiembre 2015

# Trabajo y sindicalismo en la era digital

Texto:  
Aris Álvarez y Juanjo Barral

**Hace cincuenta años se estrenó el primer cajero automático en Londres. Hoy existen robots en China que sirven la comida a domicilio. La cuarta revolución industrial, la economía digital, el trabajo colaborativo y el empleo atípico... ya están aquí. Y el sindicalismo de clase comienza a adaptarse a un mundo tecnológico y disperso, cada vez más cambiante**



“No es sorprendente que estos cambios vayan acompañados de importantes interrogantes sobre los efectos en la destrucción y creación de empleo, los cambios en los contenidos y tareas de los puestos de trabajo, los nuevos requerimientos de cualificaciones y competencias profesionales, el reparto de los aumentos de productividad, las desigualdades salariales, las brechas digitales, y los efectos sobre la fiscalidad y la protección social, entre otros”, explica Jorge Aragón, director del último Gaceta Sindical de reflexión y debate: *¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo.*

Algunas previsiones estiman que en las dos próximas décadas podrían desaparecer hasta un 47% de los actuales puestos de trabajo,

como consecuencia de las innovaciones tecnológicas y su aplicación en la industria y los servicios. Jerry Kaplan, científico de la computación y profesor de Stanford, cree que estaremos rodeados de máquinas que producirán más rápido, a un coste menor, con mejor uso de los recursos. Su percepción es que seremos más ricos, habrá más dinero disponible en el sistema y se creará más empleo. Pero “¿qué prisa tenemos?”, se pregunta el eminente economista Robert Skidelsky, quien defiende la idea de “ralentizar la automatización”. Jorge Aragón entiende que la sustitución de trabajadores que realizan trabajos elementales por robots, o la automatización de tareas elementales y aburridamente repetitivas debería ser una liberación.

De todas formas, esta automatización “generará bolsas de trabajadores que se sentirán desplazados por las máquinas”, advierte Stephen Cave, filósofo, doctor en Metafísica y profesor de Cambridge. “Un problema que tiene que ver con la autoestima y que no necesariamente se podrá resolver con una renta básica”.

Xavier Oberson, profesor de la Universidad de Ginebra y experto en fiscalidad, es partidario de que los robots paguen impuestos, ya que ocuparán cada vez más puestos en los sectores industriales y, consecuentemente, habrá una caída de los ingresos a las arcas de la seguridad social. Por contra, el filósofo José Antonio Marina opina que tanto la renta básica como que los robots paguen impuestos son “signos de claudicación”.

### Voluntad política

Jeremy Rifkin ya advirtió hace años que el declive de la fuerza de trabajo global no solo provoca desempleo y pobreza, también impone condiciones laborales más precarias por que la presión de las altas tasas de paro debilita la capacidad negociadora de los trabajadores. En este sentido Jorge Aragón sugiere que el trabajo precario no ha estado asociado a cambios tecnológicos sino a la adopción de políticas neoliberales.

Así que “tenemos una crisis y una política que acentúa la crisis”, explica Francisco Louça. En un artículo para el Gaceta Sindical, este catedrático de Economía en la Universidad de Lisboa detalla las profesiones con un 99% de probabilidades de perder gran parte del em-

pleo (operadores de telemarketing, técnicos de revelado de fotos, bibliotecarios, agentes de cargas y fletes, chóferes, secretarías, inspectores fiscales...), augura más desempleo de larga duración, y defiende crear más cualificaciones, con mejores salarios y condiciones de trabajo.

### Plataformas digitales

John Evans y Anna Byhovskaya, miembros del comité sindical consultivo ante la OCDE, observan que los nuevos tipos de trabajo que permite la economía digital “están contribuyendo a que aumente la desigualdad en los ingresos y la inseguridad económica”. A su juicio el problema estriba en que las plataformas con ánimo de lucro actúan como intermediarios y monetizan las transacciones y la prestación de servicios, imponen cuotas y establecen salarios, normas y estándares. “Pueden supervisar lo que hacen los trabajadores y excluirlos de su red. Y a pesar de todo ello se niegan a asumir las responsabilidades de cualquier empleador”. De tal forma que las compañías trasladan el riesgo del emprendimiento sobre sus trabajadores (sin demanda no hay trabajo) junto a la elusión de la carga fiscal y de protección social. A menudo se ven obligados a prestar servicios por debajo del precio de mercado para conseguir trabajo y hacer-

**El trabajo precario no ha estado asociado a cambios tecnológicos sino a la adopción de políticas neoliberales**

se con una buena reputación en la plataforma”.

Es más, “al esquivar las responsabilidades típicas del empleador, lo que incluye las aportaciones a la seguridad social, e impedir que los trabajadores se organicen en asociaciones u obtengan derechos, por ejemplo, los relacionados con las bajas por enfermedad, maternidad y/o los permisos retribuidos, algunas de estas compañías básicamente están fomentando el trabajo precario”. En los países de la OCDE la media de ingresos anuales de los trabajadores atípicos está en torno a la mitad de lo que pagan los trabajadores tradicionales.

Si queremos evitar que surja un ciclo de precariedad, “las plataformas deberían proporcionar un umbral de horas trabajadas que facilite una relación de empleo que incorpore todos los derechos laborales. Y el compromiso con los trabajadores a través de una relación laboral convencional servirá para que aumente la productividad”.

Christophe Degryse también alerta del riesgo de que con la revolución digital el trabajo humano “se vea reducido a una mercancía intercambiable” en esas fábricas del siglo XXI que son las plataformas digitales. Este investigador del Instituto Sindical Europeo recalca el riesgo de “que los empleos regulados desaparezcan a favor de estas nuevas formas de trabajo, lo que engendraría un mercado laboral paralelo, a menudo precario, que ignore las disposiciones sociales, fiscales, reglamentarias a las que deben someterse los trabajadores regulados”.

En su artículo para el Gaceta Sindical, Degryse sostiene que “de momento, las organizaciones sindicales están totalmente ausentes de estas fábricas virtuales”, una labor difícil porque abarca a jubilados, trabajadores precarios, estudiantes, parados, inmigrantes, discapacitados, asalariados... de Europa y del mundo entero. Así las cosas, para los movimientos sociales y sindicales una de las tareas primordiales será encontrar cómo integrar en estas fábricas virtuales los principios de acción colectiva. La revolución digital, abunda, “aportará una mayor libertad para unos y una mayor servidumbre para otros; más colaboración para unos, más competencias para otros; más reparto para unos, más precarización para otros. Evitar este riesgo es el mayor desafío sindical”.

“El nuevo panorama parece, pues, llamado a incidir profundamente sobre las relaciones laborales”, subraya Juan María Goerlich. De acuerdo en que pasarán a la historia buena parte de los trabajos hasta ahora desarrollados por las personas, cita a la Comisión Europea en cuanto a las “inmensas oportunidades para la innovación, el crecimiento y el empleo”, o el impulso del empleo verde. Pero hay riesgos: la desaparición de la “regularidad” podría afectar seriamente a la negociación colectiva.

La inquietud que vienen generando las nuevas formas colaborativas (uso compartido de coches, trueque de todo tipo de bienes, intercambio de viviendas para vacaciones...) está cada vez más justificada. La propia

Comisión Europea reconoce que la nueva economía digital hace menos claros los límites establecidos entre trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena o la prestación profesional o no profesional de servicios, creando incertidumbre en cuanto a los derechos aplicables y el nivel de protección social.

Parece claro que “el desarrollo tecnológico es un potente motor de segmentación del mercado laboral”, abunda Goerlich, “por el potencial que tienen las nuevas tecnologías para posibilitar la descomposición de los procesos productivos”. Además, un desarrollo tecnológico sin control puede implicar que el incremento de la riqueza no se traduzca en la mejora de la situación general, al ir acompañado del aumento de la desigualdad. “Es responsabilidad del sindicato”, sostiene, “hallar nuevas formas organizativas que le permitan acceder a unos trabajadores cada vez más dispersos”, en un contexto nuevo que escapa “a la territorialidad de las normas laborales” y que, por tanto, “ha de resolverse a una escala superior”.

### Nuestra posición

Desde la secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO, Daniel López Montesinos incide en que estas plataformas están penetrando en sectores

**Las compañías trasladan el riesgo del emprendimiento a sus trabajadores, junto a la elusión de la carga fiscal**

**Una de las tareas primordiales será encontrar cómo integrar la negociación colectiva en estas fábricas virtuales**

regulados, como el transporte urbano o el alojamiento turístico, “sin tener que cumplir las obligaciones de los actuales operadores, ni respetar los derechos laborales de las personas que prestan sus servicios

a través de estas plataformas, además de estar sorteando la normativa fiscal o la de protección de los consumidores”.

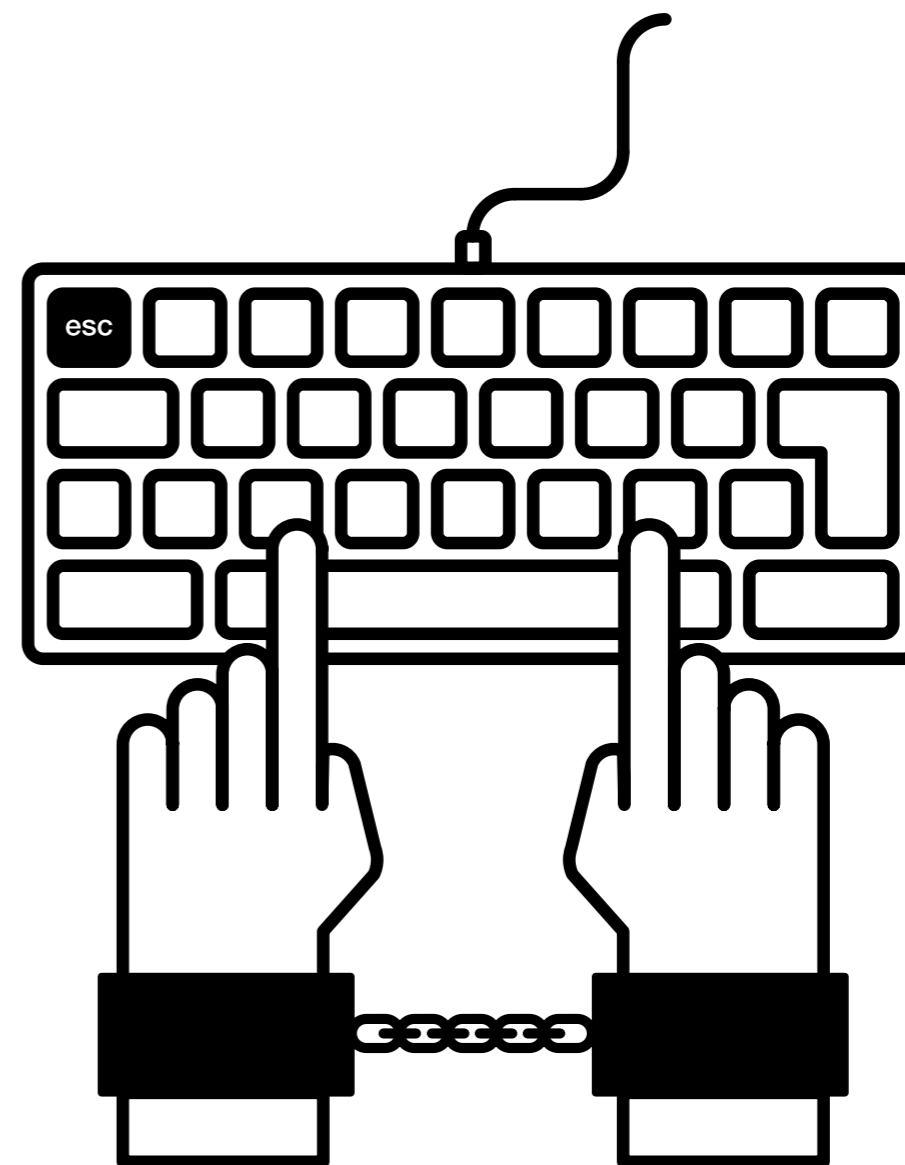
Resulta urgente por tanto definir la verdadera naturaleza de estas actividades y la existencia o no de ánimo de lucro, lo que permitiría establecer una clara distinción entre economía colaborativa en sentido estricto y economía de mercado a través de plataformas en línea. En este segundo supuesto, sería imprescindible una regulación a nivel de la UE en lo relativo a los

mercados laborales, protección social de los trabajadores, fiscalidad, consumo, protección de datos... “Lo que resulta inadmisibles es que puedan sortearse las normas, además de suponer una clara competencia desleal para las actuales empresas”.

“Nos encontramos ante el reto”, concluye Daniel López Montesinos su artículo en el último boletín de acción sindical confederal sobre economía colaborativa y negocios a través de plataformas digitales, “de que esta revolución tecnológica

**Es responsabilidad del sindicato organizarse de nuevo para acceder a los trabajadores cada vez más dispersos**

se traduzca en una mejora sustancial del empleo y de la calidad de vida”. Un reto en el que “va a ser fundamental el papel del sindicalismo mundial y europeo, y en el que CCOO quiere jugar un papel protagonista”.



## Las advertencias de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo ha elaborado recientemente un informe sobre el “trabajo atípico” en el que analiza los riesgos para los trabajadores, las empresas, los mercados de trabajo y la sociedad.

Para empezar, cuanto mayor es la incidencia del empleo temporal -que además conlleva penalizaciones salariales considerables- mayor es la probabilidad de lo que los trabajadores pasen del empleo temporal al desempleo, advierte el informe. Además, “los trabajadores que desempeñan trabajo ocasional y a pedido tienen un control limitado de sus horarios, lo que repercute en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y en la seguridad de sus ingresos, habida cuenta de que las remuneraciones son inciertas”. De igual modo, los riesgos para la seguridad y la salud laboral son “considerables”, debido a una combinación de factores como deficiencias en la preparación, formación y supervisión, así como las obligaciones legales quebrantadas u objetadas por parte de las empresas. “Las tasas de lesiones son mayores entre los trabajadores que desempeñan trabajos atípicos”.

Además, en ocasiones la legislación excluye a los trabajadores con empleos atípicos de la cobertura de la seguridad social, ya que la falta de continuidad en el empleo y las horas de trabajo reducidas dan lugar a una cobertura inadecuada o a prestaciones limitadas durante el desempleo y la jubilación. En cuanto a la formación, tienen menos posibilidades de recibirla, lo cual repercute negativamente en el desarrollo de su carrera profesional. Y no menos importante: pueden verse excluidos del acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, bien por motivos legales o porque su vinculación con el lugar de trabajo es más débil.

El informe tampoco soslaya que “se observan consecuencias importantes o poco beneficiosas para las empresas, en especial si recurren de manera intensiva a las formas atípicas de empleo, así como para los mercados de trabajo y la sociedad en general”. Porque, no nos engañemos, viene a decir la OIT: “Si bien es cierto que a corto plazo las empresas podrían beneficiarse del empleo atípico en cuanto a costos y flexibilidad, a la larga estas ventajas se verían superadas por las pérdidas de productividad”. Y la volatilidad en el empleo puede tener consecuencias para la estabilidad económica. Porque las investigaciones demuestran que los trabajadores temporales y a pedido tienen más dificultades para acceder al crédito y a la vivienda, por lo que retrasan el momento de formar una familia.

¿Qué sugiere la OIT? Eliminar los vacíos normativos para garantizar la igualdad de trato para los trabajadores que tienen empleos atípicos; establecer un mínimo de horas garantizado y limitar la variabilidad de los horarios de trabajo; desplegar esfuerzos para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual, tengan acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Es imprescindible para la OIT mejorar la capacidad de los sindicatos “mediante la organización y representación de los trabajadores con empleos atípicos”, así como tejer alianzas entre sindicatos y otras organizaciones para dar respuestas colectivas a los problemas que preocupan a los trabajadores típicos y atípicos por igual. De igual modo, se debe reforzar la protección social y adaptar sus sistemas para garantizar que todos los trabajadores puedan acogerse a los beneficios de la seguridad social.

Que todas las modalidades de empleo constituyan trabajo decente resulta vital, porque “nuestro sustento seguirá dependiendo del trabajo”.

Catedrático en la Universidad de Sevilla, profesor de Análisis Económico y Economía Política, Juan Torres López es autor de “La crisis financiera. Guía para entenderla y explicarla”, en colaboración con Alberto Garzón, y “El capitalismo en crisis. Del crack de 1929 a la actualidad”, entre otros libros de referencia. En este artículo para *El Sindicato* rechaza que la robotización implique necesariamente paro masivo, y defiende que “hay que luchar por reducir la jornada y lograr un reparto más igualitario de los beneficios del progreso humano”

## El mito de la robotización generalizada

Texto:  
Juan Torres López

No cabe duda de que uno de los más grandes avances tecnológicos de la humanidad será el que está por venir en toda su plenitud: la disposición de innumerables tipos de robot que permitirán realizar muchas de las actividades que hasta ahora desempeñan seres humanos y, por tanto, cambiar el modo de producir y consumir en áreas muy amplias de la vida social.

Incluso sabemos que los robots no serán simples máquinas guiadas por la inteligencia humana, sino que irán adquiriendo, aunque ahora nos parezca mentira, una gran autonomía e incluso la capacidad de decisión en virtud de sus propios criterios. “Colonias” de robots con los que actualmente se experimenta en Harvard o Lausanne indican que los robots son capaces de elaborar autónomamente estrategias de

comportamiento y hasta de engañar, competir o cooperar con otros.

Sabiendo esto, no es extraño, por tanto, que se hayan multiplicado los análisis que vienen a decir que el trabajo humano se verá muy afectado en los próximos años. Y es muy ingenuo poner en duda que se va a producir un avance extraordinario de estas tecnologías.



### **La sustitución del trabajo humano en unas actividades viene acompañado por la aparición de otras que sí lo necesitan**

Las empresas inteligentes ya están dedicando grandes cantidades de recursos humanos, organizativos y financieros a disponer de robots, no solo para ahorrar y obtener más beneficios sino para poder realizar su actividad con más seguridad y producir bienes o servicios más favorables al bienestar humano. No me cabe la menor duda de que el futuro irá en esa línea, pero de ahí a creer a pies juntillas los análisis que vaticinan la robotización total de la vida económica y la práctica desaparición del trabajo humano creo que va un trecho considerable. El hecho de que los robots vayan a estar cada día más presentes en la economía y en el día a día de nuestras vidas no quiere decir que las personas sobremos o que la robotización haya de provocar inevitablemente un desempleo masivo y nunca antes visto que obligue a establecer fuentes de ingreso no asociadas al trabajo, como la renta básica.

Si estos discursos apocalípticos fueran nuevos, si nunca antes se hubieran hecho predicciones sobre el futuro que trae consigo el avance tecnológico, podríamos dejarnos llevar fácilmente por sus predicciones y dar por bueno todo lo que dicen los gurús de la robotización. Pero es que ya hemos vivido otras oleadas de innovación y sabemos bien lo que de verdad ocurre.

A mi juicio, quienes están afirmando por todos los rincones que los robots van a sustituir a las personas de manera generalizada no tienen en cuenta algunas cuestiones esenciales.

En primer lugar, que la robotización no se puede ni se va a dar por igual en todos

los sectores. En contra de los análisis que afirman que más de la mitad de las actividades de trabajo humano serán sustituidas, otras sostienen que el porcentaje realista es mucho más bajo.

En segundo lugar, no tienen en cuenta que (como ha ocurrido siempre) la sustitución del trabajo humano en unas actividades viene acompañado por la aparición de otras que sí lo necesitan.

En tercer lugar, no contemplan que la robotización se enfrenta a muy diversos tipos de frenos. Es decir, que no es un proceso que se pueda imponer como una fatalidad ineluctable en todas las esquinas de la vida social. Los costes y preferencias de los consumidores o de las personas de edad (que nos dicen que cada vez van a ser más), las barreras culturales o puramente de ingresos y, sobre todo, los límites ecológicos, no van a permitir que la robotización se implante en la generalizada medida en la que se quiere hacer creer que se va a implantar.

Cuando en los años setenta se extendía la revolución de las tecnologías de la información también se afirmaba que esta última, los ordenadores, las redes de telecomunicación, sustituirían a la industria. Un informe muy conocido entonces de Nora y Minc, en la misma línea que otros muchos de aquella época, afirmaba que en los próximos años disminuiría extraordinariamente el empleo en los servicios y la realidad es que se ha multiplicado. Los cajeros y servicios automáticos de los centros comerciales vienen funcionando desde hace tiempo y, sin embargo, no han venido acompañados de sustitución completa del empleo. Se decía

que la revolución de la información traía consigo una economía de lo inmaterial pero lo cierto fue, como ocurrirá ahora con los robots en mucha mayor medida, que requiere un gran consumo de energía (que la economía de lo monetario no contabiliza pero que está ahí, se quiera o no), materias primas y diferentes recursos naturales, cada día más escasos y de explotación más cara y sofisticada. Aunque ya se esté repartiendo la propiedad de los asteroides (por cierto, ¿con qué legitimidad?) para obtener minerales, no hay naturaleza suficiente para la explotación tan intensiva de los recursos naturales que tendrían que realizar a largo plazo las empresas que ponen en marcha los procesos de robotización.

Y a todo ello hay que añadir otra cuestión sobre la que se salta de puntillas. Incluso dando por buena la robotización de la más amplia gama posible de actividades económicas, lo que se pone sobre la mesa es la posibilidad de producir más con menos horas y eso lo que en realidad plantea es cómo se distribuye el tiempo de trabajo. Y la historia demuestra que el desempleo masivo solo se produce detrás de una oleada de innovación tecnológica si no se disminuye la jornada. No se puede aceptar que la robotización tenga por qué implicar el paro masivo, sino que hay que luchar por reducir la jornada y lograr un reparto más igualitario de los beneficios del progreso humano.

### **El hecho de producir más con menos horas lo que en realidad nos plantea es cómo se distribuye el tiempo de trabajo**

## Entrevista con Vicenç Navarro

Texto:  
Julián Gutiérrez del Olmo

### **“Es fundamental que los sindicatos a nivel europeo actúen conjuntamente con posturas menos moderadas y más radicales”**



Foto: Enric Catalá

**Catedrático de Ciencias Políticas y Sociales en la Universidad Pompeu Fabra y una de las voces más respetadas de la izquierda real en nuestro país, Vicenç Navarro atiende personalmente a *El Sindicato* en esta entrevista. Docente también en la Universidad Johns Hopkins, Washington DC, Estados Unidos, de la que fue considerado en 2013 como mejor profesor, destacan entre sus libros *Hay alternativas*, con Juan Torres y Alberto Garzón, sus ensayos a favor del sistema público de pensiones, estudios de “las armas del terrorismo financiero” y hasta una entrevista con el pensador estadounidense Noam Chomsky.**

**Con *El Sindicato* habla sin tapujos de la socialdemocracia que, en sus palabras, “ha dejado de ser social”, critica a los grandes partidos, sumisos al poder financiero y, cómo no, reflexiona sobre Europa y el auge preocupante de la extrema derecha. También se despacha con la izquierda por abandonar las políticas progresistas y pide a los sindicatos de clase como CCOO que sean más sensibles al enfado social. El “profesor” Navarro cree que a las clases populares no les queda más remedio que salir a la calle ante el daño que les están causando las políticas neoliberales.**

En Francia la ultraderecha llega a la segunda vuelta y en Holanda sigue creciendo, cada vez están más presentes en los parlamentos. Al tiempo, las opciones conservadoras y liberales gobiernan la mayoría de la UE. ¿Qué está pasando en Europa?

Está demostrando dos cosas. Una, que las fuerzas neoliberales gobiernan hoy la Unión Europea. Y la otra es el enorme fracaso de las izquierdas tradicionales. Lo más llamativo de Francia es que la clase trabajadora que votaba comunista o socialista votó a Le Pen. Esto es lo que ha ido pasando en toda Europa y en Estados Unidos.

**Según señala, la izquierda cada vez está más ausente. Los trabajadores y trabajadoras ya no la tienen como referente. ¿Cómo recuperar la confianza de la población?**

En realidad, es muy fácil, recuperando las políticas de izquierda que la izquierda tradicional abandonó. Hoy la socialdemocracia ha dejado de ser social y ello debido al maridaje entre los aparatos de los partidos socialdemócratas con los intereses financieros y económicos que dominan e instrumentalizan las instituciones representativas, así como las mediáticas.

**“Las políticas públicas neoliberales que se están imponiendo causan un gran dolor a las clases populares”**

**“La clase trabajadora está aumentando, porque largos sectores de las clases medias se están proletarizando”**

**Para CCOO las personas son lo primero. Pero no parece que constituyan una gran preocupación para las élites ¿Qué es lo importante para los gobernantes?**

En España las rentas del trabajo, como porcentaje de la renta nacional, continúan descendiendo. La calidad de vida que tienen las clases populares sigue siendo muy inferior a la que existía antes del inicio de la crisis. En realidad, la crisis fue un ataque frontal a la clase trabajadora para recuperar los niveles de rentabilidad del capital. Los datos son claramente convincentes sobre este punto.

**Entonces, ¿se legisla pensando en los beneficios empresariales? Ejemplos tenemos en las últimas reformas laborales y con la de pensiones. Parece que para las élites la precariedad española es el modelo a seguir. De hecho, Macron quiere imponer una legislación muy parecida a la de nuestro país.**

El análisis de las políticas públicas es muy claro. Las intervenciones del Estado español sistemáticamente favorecen a las rentas del capital a costa de las rentas del trabajo. Léanse mi libro *Ataque a la democracia y al bienestar. Crítica al pensamiento económico dominante*, y verán que

la documentación muestra la verdad de lo que yo digo.

**El ejemplo quizás esté en los tratados de libre comercio. Se paró el TTIP pero no el CETA de Europa con Canadá, a pesar de la fuerte contestación social...**

Los tratados de libre comercio tienen muy poco que ver con libre comercio. Su objetivo es optimizar los beneficios de las grandes transnacionales mediante el debilitamiento de las intervenciones de los Estados-nación que a través de la regulación intentan proteger a la ciudadanía y a los trabajadores.

**Sí está habiendo una fuerte protesta social. También una gran represión. Por lo menos, el parlamento frenó la utilización del Código Penal contra la movilización. En Asturias, región muy contestaria, hay muchas personas encausadas. También crean leyes como la mordaza. En pos de la seguridad, ¿qué nos espera?**

Las políticas públicas neoliberales que se están imponiendo están causando gran dolor en las clases populares. Estas clases no aceptan el mensaje que les llega de las estructuras de poder de que no hay alternativa. Los datos claramente

muestran que sí que la hay. De ahí que estas clases protesten. Y la respuesta de aquellas estructuras es la represión. *La ley mordaza* es el mejor ejemplo de ello.

**Hay un ataque feroz de las élites económicas. Sin embargo, la clase trabajadora ya no está unida. ¿Se ha perdido el sentimiento de clase?**

Hoy la clase trabajadora está aumentando, pues largos sectores de las clases medias se están proletarizando. Ahora bien, el problema son los aparatos de los partidos, que antepone sus intereses partidistas sobre los intereses de la clase trabajadora que representan. Por otra parte, el Partido Socialista ha pasado a ser parte del entramado de poder que existe en el Estado y en la sociedad, aceptando muchas de las políticas neoliberales que iniciaron las derechas. El crecimiento tan notable de Unidos Podemos y las primarias del PSOE muestran claramente un deseo muy

**“La crisis fue un ataque frontal a la clase trabajadora para recuperar los niveles de rentabilidad del capital”**

**“Los sindicatos necesitan romper con ciertos elementos de la sabiduría convencional que habían aceptado”**

generalizado de que estas izquierdas se unan en bases programáticas. Puede que la derrota del aparato del PSOE ayude a que ello ocurra.

**Para concluir, volvamos a la situación socioeconómica en el viejo continente. ¿Organizaciones de clase como CCOO son de las pocas esperanzas que quedan?**

Es fundamental que los sindicatos a nivel europeo actúen conjuntamente y con posturas menos moderadas y más radicales, que sean sensibles al enfado popular. Ellos también necesitan romper con elementos de la sabiduría convencional que habían aceptado.



# Vida y milagros de trabajadoras con trastornos musculoesqueléticos

Texto:  
Montse López Bermúdez  
(técnica del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS)

Cuando una trabajadora acude a consulta médica con dolor de cervicales, lo primero que se le pregunta es su edad, y en virtud de la misma las opciones de respuesta y de diagnóstico pueden ser las siguientes:

Entre 25 y 35 años: ¿tienes hijos?; entre 35 y 45 años: ¿tienes hijos? ¿Tienes la menstruación? ¿Tienes antecedentes familiares de algún tipo de enfermedad? ¿Quién se encarga de las tareas del hogar?; más de 45 años: no hay preguntas, directamente tienen claro el diagnóstico: eres mujer y con la edad que tienes ya es normal que tengas esos achaques...

Da igual que trabajes como educadora infantil y que levantes a los peques o te agaches para atenderles y acabes con dolor de espalda, o en un hospital como auxiliar en la sala de traumatología y apenas puedas mover el brazo, o en una cadena de envasado y tengas varices en las piernas, o en una oficina delante del ordenador durante toda la jornada y se te duerman las manos por la noche.

Estamos hablando de TME, es decir trastornos musculoesqueléticos. Comprenden un amplio abanico de signos y síntomas, desde pequeñas molestias y dolores hasta cuadros médicos graves que obligan a solicitar la baja laboral, y en los casos más extremos, discapacidad y dejar de trabajar. Pueden afectar a distintas partes del cuerpo y

afectan tanto a trabajadores como a trabajadoras, pero a éstas con mayor frecuencia y de forma desigual.

Según la VII ENCT (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT), las mujeres manifiestan tener más problemas de salud que los hombres, en concreto: dolor en el cuello/nuca, en la espalda, en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos, piernas, rodillas o pies.

Podríamos alterar el orden de las siglas y hablar de EMT, y no referirnos a una Empresa Municipal de Transporte sino a "experiencias de mujeres torturadas".

Al fin y al cabo, ¿cómo podemos catalogar estas condiciones de trabajo? No sería una desfachatez por nuestra parte hablar de torturas diarias cuando deben poner 300 cremalleras al día para obtener un salario menor que un hombre; asear, levantar, acostar... a 30 personas ancianas cada jornada de trabajo con un contrato temporal; barrer, limpiar muebles, baños, hacer camas, de 25 habitaciones en 6 horas con un horario sin establecer según demanda de la empresa; estar de pie en una cadena de envasado sin tener apenas pausa; y llegar a casa y limpiar, atender a las niñas, a los padres, hacer la cena, la comida, mirar las fechas de asistencia médica etc.

Estas condiciones de trabajo y de vida no matan, pero torturan, hieren la calidad de vida

laboral, familiar y social de las mujeres y siguen siendo invisibles, en las estadísticas, en las evaluaciones de riesgo, en los estudios e investigaciones. Únicamente se hacen visibles en el almuerzo, en el descanso, cuando las compartes con el resto de compañeras, pero sobre todo cuando te despiertas a media noche con hormigueo y con dolor, con mucho dolor.

El origen está claro. Según la VII ENCT, los hombres deben levantar o mover cargas pesadas y aplicar fuerzas importantes con una frecuencia mayor que las mujeres; en cambio, los puestos de trabajo que ocupamos las mujeres requieren la adopción de posturas forzadas y mantenidas, las tareas son monótonas y repetitivas. Manipulamos cargas sí, pero se trata de personas no de objetos estáticos e inmóviles. Además nuestras tareas tienen altas exigencias emocionales, falta de control e influencia. Y por si fuera poco trabajamos en puestos y espacios de trabajo diseñados siguiendo el canon de trabajador hombre.

Entonces, si se conoce el origen ¿por qué no se actúa? A las actitudes que veíamos anteriormente en el reconocimiento de los TME, hay que añadir que la gestión preventiva de las empresas sigue sin preocuparse por estas situaciones. Asimismo, las prácticas preventivas siguen manteniendo que los trabajos realizados por las mujeres no requieren esfuerzo físico, no producen

**Estas condiciones de trabajo y de vida no matan, pero torturan, hieren la calidad de vida laboral, familiar y social de las mujeres, y continúan invisibles**

accidentes de trabajo y por lo tanto no son considerados trabajos con riesgo.

Las desigualdades sociales y laborales sitúan a las mujeres en la precariedad, en sectores y actividades feminizadas, algunas con características peculiares, como las mujeres que atienden a personas dependientes en su domicilio, para las que la mejora de sus condiciones de trabajo no depende directamente de la empresa, o las condiciones de las trabajadoras de la limpieza que trabajan en diferentes lugares con variedad de tareas y tiempos de exposición.

Incluso la jornada parcial puede inducir a pensar que existe una exposición menor. Es frecuente que una trabajadora a tiempo parcial comience su trabajo en las horas punta, por ejemplo en el sector del comercio, lo que hace que proporcionalmente esté expuesta con mayor intensidad que la trabajadora a tiempo completo que en ese momento puede tomarse una pausa.

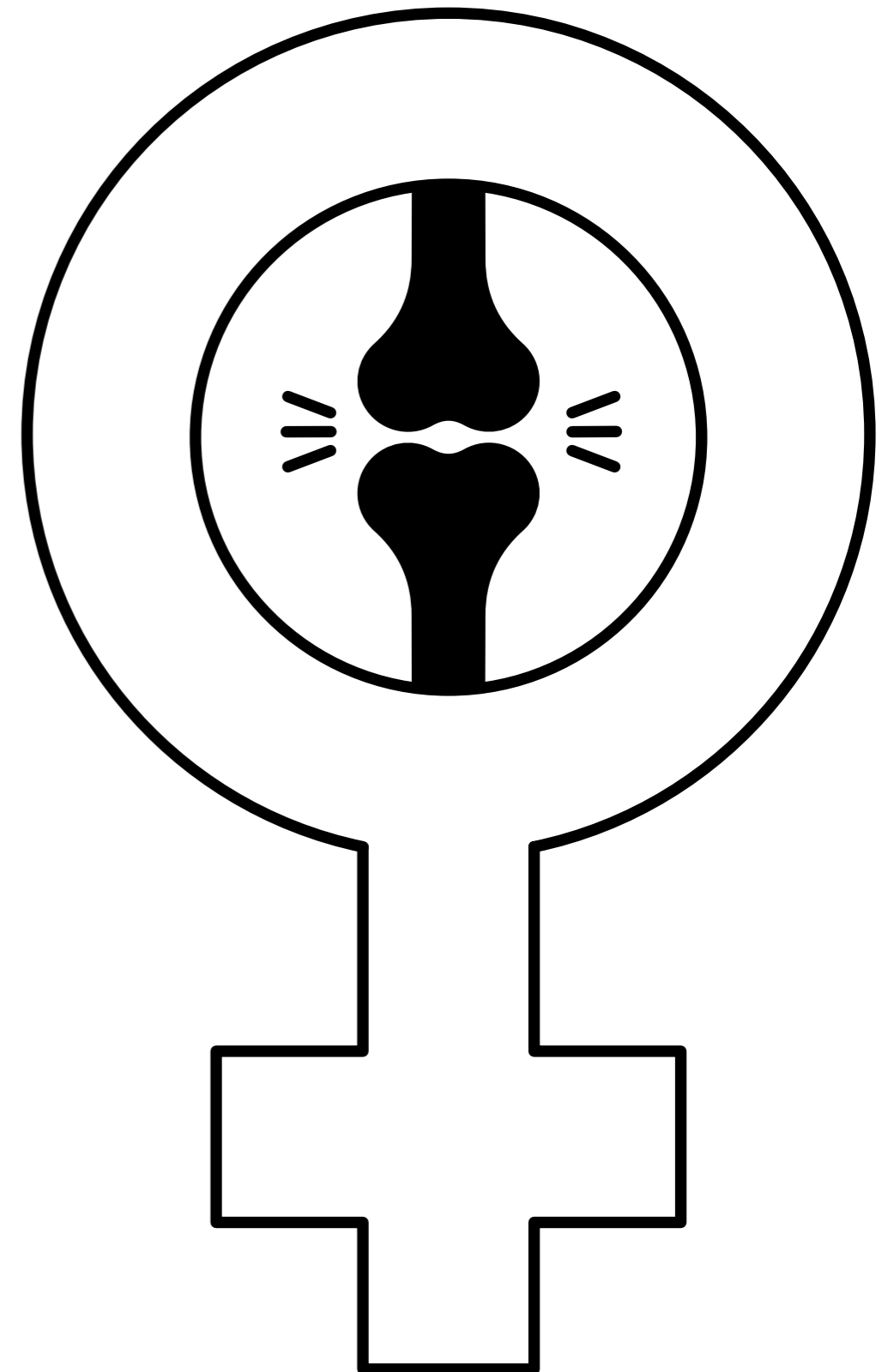
El hecho de seguir siendo las principales responsables de las

tareas domésticas familiares también nos pone zancadillas en la necesidad de recuperarnos de la fatiga, aumentando la carga de trabajo y por tanto contribuyendo al dolor de cabeza, problemas para conciliar el sueño, estrés, ansiedad, depresión y agotamiento.

Tenemos que hacer visibles estos problemas, sin dejar de lado nuestro empeño en el reconocimiento laboral de los TME, insistiendo en el registro de la percepción de malestar y dolor musculoesquelético en sus primeras fases. Pero además como sindicato debemos incorporar la perspectiva de género en nuestro quehacer sindical reclamando que en las evaluaciones ergonómicas se identifiquen los factores de riesgo que provocan estos TME, fomentando la participación de las trabajadoras y exigiendo que se tengan en cuenta las diferencias biológicas y las características de las personas que ocupan estos puestos de trabajo.

De esta forma abordaremos las condiciones de trabajo de la población trabajadora en su conjunto.

**El hecho de seguir siendo las principales responsables de las tareas domésticas familiares también nos pone zancadillas para recuperarnos de la fatiga**



# Comisiones Obreras, la solidaridad de la clase trabajadora

Texto:  
Julián Gutiérrez del Olmo

**Pasado y presente. Historia y futuro del sindicato. Un enfermero y una enfermera, una auxiliar de laboratorio, una siderúrgica, una metalúrgica, un oficial de la construcción, un trabajador del servicio postal, estudiantes y una profesora. Personas jóvenes de todos los sectores y de la mayoría de comarcas se reúnen con Francisco Javier Suárez, ex secretario general de CCOO de Asturias, en un encuentro promovido por *El Sindicato*, para intercambiar experiencias**

Tienen nombre y apellidos, una media de edad de menos de treinta y cinco años y, en la mayoría de los casos, ocupan puestos de responsabilidad en la estructura del sindicato (federaciones, uniones comarcales o secciones sindicales). Son: Ana María Rodríguez, Adrián González, Raúl Montero, Javier Rodríguez, Itziar Fernández, Laura Pérez, Andrea Montes, Ana Canal, Sara Paz Suárez, Gonzalo Riestra, Marina Fernández, Tamara Cuñado, Sergio Moro y Elisa González. Otras como Andrea González, Beatriz Casado o Cristina Iglesias, no están presentes pero siguen el encuentro casi en directo. La veteranía la encarna Francisco Javier Suárez, que fue el segundo secretario general de CCOO de Asturias, de 1978 a 1981, momento en que dejó la dirección del sindicato para ocupar la del Partido Comunista. Cuando cesó en su actividad política y sindical volvió a su puesto de trabajo en el que estuvo hasta jubilarse a mediados de la pasada década.

Repasando el pasado y haciendo propuestas para mejorar el presente se desarrolla el encuentro, que comienza con una breve e intensa interven-

ción de Francisco Javier Suárez. "Lo que somos hoy se lo debemos a aquellos históricos militantes que se partieron la cara contra la dictadura".

Nacimos en la clandestinidad, tuvimos mitos fundacionales como el de la Camocha, pero nos gestamos en los 60, en las luchas de aquellos años (las huelgas del 62 como punto más candente). "Había grandes movilizaciones seguidas de grandes represiones", puntualiza Francisco Javier Suárez. "Éramos ilegales pero utilizábamos instrumentos legales".

Está en el ADN del sindicato: movilizarse para conseguir mejoras. "La lucha en los talleres era la que generaba prestigio, nos daba autoridad moral. Antes era más peligroso, ahora es más difícil", explica el ex secretario general. Cuando habla Francisco Javier, la juventud escucha atenta, coge notas..., después tomará la palabra.

Parece una clase magistral. Francisco Javier sigue detallando cómo se fraguó nuestra organización. "Éramos los trabajadores que daban soluciones o trataban de darlas". Eso sí, "un verdadero sindicalista tiene que

ser un trabajador ejemplar", ya que "los vagos estaban y están desprestigiados".

Siguiendo con el carácter reivindicativo de CCOO, Francisco Javier enfatiza que "el sindicato está contra este sistema actual, está contra el poder". Sin embargo, "eso no significa que no negociemos". Y es que en la reunión entre la veteranía y la juventud del sindicato se pone de manifiesto nuestro binomio tan característico: movilización y negociación. Antes, era "acción, represión y, a veces, negociación", recalca el ex secretario general.

En el encuentro todos reconocen que "la acción sindical comienza en los centros de trabajo, que es donde está el verdadero campo de batalla". Para el ex secretario general "no podemos ser intermediarios, somos trabajadores". Por tanto, "las negociaciones no valen si nuestros compañeros y compañeras no se enteran".

Lo comenta Francisco Javier Suárez y lo refrendan todas las personas que están en el encuentro: "Nada de lo que tengamos lo mantendremos si no somos capaces de defen-

derlo". Se habla de las movilizaciones, que ocupan un largo tiempo de la reunión, y el ex secretario general señala que "no se gana una reivindicación por conseguirla, se gana cuando la gente sigue tan unida como cuando empezó". Y hace hincapié en la unidad: "Nunca una movilización que finaliza con todos los trabajadores y trabajadoras unidos ha sido un fracaso".

Explica Francisco Javier que antes de entablar una negociación, tenemos que "mostrar nuestra fuerza, que la marca la capacidad de acción y movilización". Porque el patrón siempre mide los trabajadores y trabajadoras que nos respaldan. "Para conseguir mejoras no hace falta ir a una huelga, si contamos con apoyos suficientes saben lo que tenemos detrás". Sobre los paros generales, Francisco Javier sentencia: "Huelgas pocas, pero si hay que ir a ella, a topé".

Enlazando con la movilización y repasando la historia se recuerda que "después de la dictadura, a la que combatimos nosotros y poquitos más, se hablaba de un sindicato unitario". Sin embargo, "la



Sentado de rojo en el centro de la fotografía, Francisco Javier Suárez, acompañado por parte de la juventud que representa al sindicato y forma parte de su estructura con puestos de responsabilidad. A su derecha en la imagen, de blanco, Ana María Rodríguez, responsable del Área de Igualdad de CCOO de Asturias.

base social de los trabajadores y trabajadoras más conservadores se fueron al otro sindicato mayoritario". Para la veteranía y juventud de CCOO la unidad de acción es algo fundamental, porque se deben sumar cuantas más fuerzas mejor. "Unidad de acción sí, pero para movilizarse y luchar juntos, no para no hacer nada". Hablando de movilización, interviene de nuevo Francisco Javier, "antes era

**"Lo que somos hoy se lo debemos a aquellos históricos militantes que se partieron la cara contra la dictadura"**

más fácil y peligroso movilizarse, ahora es muy difícil".

Llega el turno de los jóvenes, que detallan la realidad del mercado de trabajo actual. "La precariedad es la tónica dominante. Puedes estudiar una ingeniería y trabajar de camarero, después de peón, de ayudante de cocina...". No hay una profesión concreta. "Así es muy difícil hacer acción sindical".

El sindicato debe adaptarse a esta nueva realidad laboral. Ya no es solo la acción en la gran empresa. "Ahora es algo más abstracto y disperso". Algunos de los jóvenes representantes señalan el miedo como gran enemigo, "el miedo a perder el

trabajo que impide movilizarse"; otros discrepan y dicen que "afortunadamente siguen funcionando las redes de protección familiar, por lo que debemos salir ya a la calle".

Eso sí, todos y todas están de acuerdo en que CCOO tiene que estar a la cabeza de las protestas. En el encuentro surge un debate y se llegan a conclusiones. "El sindicato debe movilizarse. Poco a poco, si está ahí, cada vez tendrá más respaldo".

La movilización, las protestas, estar siempre al pie del cañón es parte de lo que significan nuestra siglas. Por ello, "no debemos permitir que nadie nos coma la tostada", alerta

Francisco Javier. Y lo dice con conocimiento, tras escuchar que otras organizaciones se intentan aprovechar de nuestras acciones, "de sacar tajada del trabajo de CCOO". Entonces, si otros no están en el conflicto y vienen con su bandera, "nosotros sacamos más, tenemos que estar bien visibles". Y "no se puede permitir que parezca que nos avergonzamos de nuestra organización", sentencian los jóvenes.

**"Nunca una movilización que finaliza con todos los trabajadores y trabajadoras unidos ha sido un fracaso"**

### Un sindicato útil

¿Qué son las Comisiones Obreras? Es “la solidaridad de los trabajadores”, resalta el ex secretario general. “Representamos a todos los trabajadores y trabajadoras, estén afiliados o no, nos movilizamos y negociamos para toda la clase trabajadora”. Eso son las Comisiones Obreras, un sindicato de clase.

Y, “¿tiene alma el sindicato?”, reflexiona Francisco Javier. “Algo debe tener. CCOO es distinto a otros sindicatos, tiene un alma que nos une y diferencia del resto de organizaciones”.

Como sindicato sociopolítico y de clase, CCOO tiene una fuerte carga ideológica. Es una referencia en la defensa de la clase trabajadora. Pero, sobre todo “ha de resultar útil”, recalcan los jóvenes representantes. “Se crea afiliación con los actos y con los hechos”. Es el día a día de nuestro sindicato: “Si los trabajadores ven que estamos ahí, con ellos, nos respalda-

rán”. Pero, “¿cómo podemos estar presentes en la mayor parte de centros de trabajo?”.

El sindicato tiene que adaptarse a la realidad laboral, mostrarse más cercano, hacer que las personas acudan a él, sugieren. Una posible solución es crear estructuras en los polígonos. También tejer redes de solidaridad entre los trabajadores, apoyándose mutuamente en los sectores.

También consideran muy necesario potenciar la formación sindical, ya que hay muy poca cultura sindical, y extenderla a toda la clase trabajadora. “En la gran empresa somos unos privilegiados y tenemos más acceso a las organizaciones sindicales”. Por ello, “se debe ir a los talleres, a los polígonos”. La juventud y la veteranía reconocen que “las personas no se afilian por ideología y romanticismo, sino porque nos ven útiles y les resolvemos los problemas”. Por ejemplo, algunos proponen “reforzar los servicios jurídicos, porque

los juicios ganados pueden crear jurisprudencia y beneficiar a todos los trabajadores y trabajadoras”.

### Afiliar a la juventud

El sindicato necesita a los jóvenes, y los jóvenes han de tener una referencia sindical, de lo contrario el modelo que se nos propone de “producir, consumir, consumir malditos, habrá vencido”. “Es insostenible, pasamos de un capitalismo empresarial a uno financiero”, remarca Francisco Javier Suárez. Algo está fallando, “la juventud no nos ve útiles”, lamentan. Por ejemplo, “otras organizaciones, carentes de conciencia social, logran cierta fidelidad por interés: al terminar los estudios ofrecen formación, de escasa calidad, pero válida para sumar currículum”. Hay que hacer una “acción sindical muy potente para contrarrestar esas prácticas”.

También se pide contar más con la juventud, informarla

**“CCOO es distinto de otros sindicatos, tiene un alma que nos une y diferencia del resto”**

y hacerla partícipe de los acuerdos que el sindicato suscribe y que pueden concernirla. Los jóvenes piden más voz y presencia de CCOO en los centros de estudio: “Deben proseguir las charlas en las escuelas taller, en los institutos y en la universidad. Los estudiantes deben saber que pueden contar con el sindicato”. Para concluir, reconociendo que ya no hay tanta cultura del boca a boca y pegar carteles, piden un mayor aprovechamiento de las redes sociales y las nuevas tecnologías.

**“Nada de lo que hemos conseguido hasta ahora lo mantendremos si no somos capaces de defenderlo”**

## La juventud elegirá a sus representantes

En el encuentro participa la dirección de CCOO de Asturias. Se presenta a los jóvenes, les escucha y toma nota de sus propuestas. También explica que uno de sus principales propósitos es, precisamente, hacer que el sindicato sea una herramienta útil para la juventud trabajadora. Habla del relevo

generacional y alerta de que cada vez hay menos afiliación entre los menores de 35 años. La dirección del sindicato les insta a estar presentes en el día a día y ser más participativos y participativas. Para ello, CCOO promoverá asambleas en las que los jóvenes elegirán a sus representantes.

# El movimiento de los pensionistas durante el franquismo (1965-1976)

Texto:  
Irene Díaz Martínez  
(Historiadora y directora del  
Archivo de Fuentes Orales)

El colectivo de pensionistas, nucleado en torno a la Comisión Provincial de Jubilados y Pensionistas de Asturias, se convertirá durante la década final del franquismo en un dinámico movimiento de reivindicación y oposición a la dictadura. Integrado por una vanguardia situada fuera del ámbito laboral y/o enferma desarrollará una intensa y efectiva campaña en la que, al mismo tiempo que reclamará mejoras retributivas y de condiciones de vida, denunciará la falta de libertades y de cauces legítimos para expresar y canalizar sus aspiraciones.

Aunque en la Asturias tardofranquista el movimiento obrero será el más dinámico de los movimientos sociales, serán los trabajadores situados en los márgenes del proceso laboral (enfermos, pensionistas y despedidos) quienes anticiparán en la región, antes incluso que los trabajadores en activo, el ensayo de fórmulas de oposición laboral y social al franquismo a través de las comisiones de obreros. Así, la Comisión de Jubilados y Pensionistas recogerá los modos y actuaciones pautadas por otras comisiones dotadas de una estructura y funcionamiento previo (la Comisión de Despedidos y la de Silicóticos). Sin embargo y frente a la parcial desactivación de estas Comisiones, la de Pensionistas y Jubilados alcanzará una notable estabilidad hasta la Transición. Aún más, acabará por convertirse en el tercer motor reivindicativo de la provincia tras los mineros y los metalúrgicos.

El carácter asambleario y unitario del movimiento será uno de los elementos definidores de la Comisión. La adopción de iniciativas consensuadas en asambleas y la colaboración de miembros de distintas tendencias ideológicas se revelarán de gran eficacia en el planteamiento de demandas y en el desarrollo de su actuación como Comisión representativa de los pensionistas de Asturias. Con independencia de lealtades partidistas, todos sus integrantes compartirán una sólida identidad de clase y un exacerbado antifranquismo, elementos estos que actuarán como aglutinantes no bien se dote de estructura formal al movimiento con la constitución, en 1965, de la Comisión Provincial de Pensionistas y Jubilados de Asturias.

La acción colectiva desplegada por la Comisión tendrá como “banderín” de enganche la reclamación de subida de las pensiones. Sin embargo, irán enriqueciendo los contenidos de esta exigencia con otros que cuestionaban las estructuras del propio Régimen.

Su dinámica de actuación, moviéndose en el ambiguo terreno entre la legalidad y la ilegalidad, y en todo momento arropados por la legítima reivindicación de vivir dignamente, consistirá inicialmente en una campaña de escritos y solicitudes de audiencia a jerarcas sindicales y laborales que, a la postre se convertirán en la punta de lanza de sus actuaciones: la de apurar los

estrechos cauces legales permitidos por el Régimen.

Asumiendo en todo momento formas abiertas y públicas de actuación, sin duda otro de los aspectos que va a caracterizar al colectivo, la Comisión Provincial de Pensionistas y Jubilados de Asturias logrará tener una constante presencia pública y concitar en torno a su causa una notable solidaridad. Un buen ejemplo fue el seguimiento y asistencia, en 1966, a sendas asambleas de pensionistas en La Chalana (Laviana) y en El Somerón (Mieres). Con este activismo, que intentaba imponer las libertades mediante su ejercicio, se explicitaba otro de los puntales sobre los que descansaría la práctica reivindicativa del movimiento de pensionistas: el recurso a acciones no autorizadas.

En poco más de dos años de existencia, la Comisión había protagonizado importantes acciones. Éstas no habían estado exentas de contundentes respuestas por parte de las Fuerzas de Orden Público. Detenciones, procesamientos, multas gubernativas o cargas policiales serán el peaje con que habrían de pagar desde entonces y en adelante su práctica reivindicativa. Uno de los episodios que, a este respecto, habría de suscitar mayor solidaridad y simpatía con su causa fue la derivada de la represión desatada contra los pensionistas cuando fueron desalojados de la gijonesa iglesia de San José, donde se habían reunido para visibilizar sus demandas.

El encierro, en septiembre de 1971, fue ampliamente cubierto por los medios de comunicación tanto regionales como de ámbito nacional y suscitó una gran respuesta solidaria, hasta el punto de incrementarse en 300 los encerrados en San José y extenderse la iniciativa a otras iglesias de Gijón, Mieres y Sama. A punto de cumplirse una semana de reclusión, la iglesia de San José fue violentamente desalojada. La brutalidad policial empleada en el desalojo motivó que miles de obreros del metal de varias empresas de Gijón se declararan en huelga. No obstante, el acto de solidaridad más llamativo habría de acontecer una semana después con el cierre al culto dominical de diez iglesias de Gijón y tres de Mieres en respuesta a la desproporcionada actuación policial contra los pensionistas.

Lejos de amedrentarse ante los embates represivos, la Comisión continuará en los siguientes años desplegando una importante acción colectiva, enriquecida no sólo por la adopción de nuevas formas de protesta sino por una incesante labor de difusión

**El carácter asambleario y unitario del movimiento será uno de los elementos definidores de la Comisión**



La federación de Pensionistas de CCOO lleva décadas manteniendo encendida la antorcha de la reivindicación. En la foto, una de sus últimas protestas en defensa de las pensiones

de sus aspiraciones y de las del conjunto del movimiento obrero en todo el tejido social mediante charlas y coloquios en facultades o asociaciones culturales. A este respecto conviene subrayar que su inactividad laboral no representó una ruptura con la clase trabajadora y sus reivindicaciones. Paralelamente al planteamiento de demandas

propias, los pensionistas ejercerán un nada desdeñable papel de refuerzo en el sostenimiento de conflictos.

El incierto escenario político y social de la Transición modificaría sustancialmente tanto los modos como la esencia de la Comisión Provincial de Pensionistas y Jubilados de Asturias. El éxito de la

concentración celebrada en Oviedo en junio de 1976, que había logrado convocar a más de 10.000 manifestantes, representaba, en ese sentido, el final de una época más que el inicio de otra. De la misma manera, la concurrencia asistencia a los actos del "día del Pensionista", celebración reivindicativa y folklórica acaecida en La Chalana,

sería la última bajo la bandera de la unidad de acción de los pensionistas.

**Detenciones, procesamientos, multas gubernativas o cargas policiales serán el peaje que habrían de pagar**

## Lola, la asturiana de la Asamblea de Barcelona

Texto:  
Francisco Prado Alberdi



**Desde siempre colaboró con las Comisiones Obreras, sobre todo en tareas de propaganda**

poquíssimas mujeres, pero una era asturiana: Lola Menéndez del Llano. Lola había nacido en Tineo en una familia más bien acomodada, y adquirió su conciencia y compromiso político en la Universidad de Oviedo. Allí se hizo comunista y una importante activista en la lucha antifranquista. Desde siempre colaboró con las Comisiones Obreras, sobre todo en tareas de propaganda, ayudando a confeccionarla y a distribuirla. Su coche (un "600") servía igual para tirar maíz en las huelgas que para transportar a los que no lo teníamos.

Cuando comenzó a trabajar en la empresa del textil gijonesa Simcos se incorporó de forma efectiva y orgánica a CCOO: fue elegida como miembro del comité de empresa por sus compañeras y representó a Comisiones del textil en la Asamblea de Roces en la que se eligieron los delegados para la Asamblea de Barcelona, delegación de la que ella formó parte, siendo la única mujer asturiana que asistió a la misma.

Ya despedida del trabajo, y sin encontrar ninguna salida laboral, acabó emigrando a Australia, donde a día de hoy sigue viviendo y luchando en el movimiento feminista, ecologista y de defensa de los refugiados.

Hoy en día nuestro sindicato tiene una gran preocupación por la participación de las mujeres en la vida sindical y por su presencia en los órganos de dirección. Salvo honrosas excepciones, no siempre fue así en la vida de CCOO, ni en la historia del sindicalismo.

En los inicios del movimiento obrero las organizaciones de trabajadores eran masculinas, trataban de conseguir un salario que permitiese mantener a la mujer "en el hogar", ya que entendían que allí estaba su papel y no en la fábrica o el taller. El "Cartismo", que fue una de las primeras expresiones políticas de ese movimiento obrero, reivindicaba el derecho al voto "universal"... para los hombres, olvidaba totalmente a las mujeres. No es, pues, de extrañar que las movilizaciones de

mujeres fueran principalmente de protestas relacionadas con el consumo y con la situación paupérrima de los barrios obreros (una de ellas, ocurrida en Gijón en el mes de mayo de 1898, ya fue comentada en esta misma sección en el nº 2 de *El Sindicato*). Si lograron ir abriéndose camino en la sociedad, en la política y en el sindicalismo, fue gracias a su lucha para ser tenidas en cuenta.

En Asturias tenemos ejemplos de mujeres que jugaron un importante papel en la lucha obrera y antifranquista pero, casi siempre, de una forma más o menos subsidiaria de los hombres: apoyando activamente sus huelgas, extendiéndolas y manteniéndolas... El caso más claro fue el importantísimo papel que jugaron en las huelgas de 1962 y 63.

¿No había trabajadoras? Sí que las había. En Avilés y Gijón existía una importante industria conservera y textil formada muy mayoritariamente por mujeres, que sufrían una especial explotación. Pero estos colectivos no se incorporaron a la lucha organizada hasta bien entrados los años 70 del pasado siglo (cuestión aparte es el de las cigarreras de la fábrica de Tabaco de Gijón, que precisaría de un artículo específico), y no por cuestiones que sean achacables a ellas, sino porque las Comisiones Obreras, hegemónicas en la lucha de esa etapa, estaban fundamentalmente formadas por trabajadores de la minería y el metal.

En la Asamblea de Barcelona, en la que decidimos transformarnos en sindicato, había

## PÉRTIGA

*Dadme a vuestros cansados, a vuestros pobres,  
a vuestras masas hacinadas que anhelan respirar en libertad.  
Enviadme a estos, a los desamparados, sacudidos por las tempestades.  
¡Yo alzo mi faro al otro lado de la puerta dorada!*

EMMA LAZARUS

(Fragmento del poema inscrito en el pedestal de la Estatua de la Libertad)

Corred, corred, nadad, dormid al raso,  
esconded vuestros cuerpos  
hambrientos en camiones,  
volcad vuestro cansancio  
en los trenes de carga  
o en las bodegas de los barcos,  
y arrojaos después,  
como vapor, sobre los campos  
por encima de las alambradas.

Corred, corred, nadad, saltad la valla,  
no esperéis más para trepar el muro.

Cruza al otro lado de esta línea  
amarga que os separa de nosotros  
como cruzan las aves en bandadas el cielo  
(¿un solo cielo para cuántas tierras?).

Ante sus muros, túneles.  
Ante sus vallas, pértigas.  
Ante el odio que arrasa  
como un cuervo voraz sus corazones,  
el trigo limpio de los vuestros.

Corred, corred, nadad, venid, daos prisa.  
Sabed que en vuestro ingrato viaje  
podéis contar conmigo: no son ellos  
los únicos que están a este otro lado.

