

# De los Pactos de la Moncloa al Pacto de Rentas 2023/2025

V Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva (AENC), firmado por CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT.

MAYO 2023

## Introducción de contexto:

El V AENC, no es sino un desarrollo de la reforma laboral pactada<sup>1</sup> por los mismos agentes sociales (Empresariado y Sindicatos institucionales), donde a través de los convenios colectivos, los objetivos marcados por la reforma laboral (empleo, contratación, absentismo, productividad, teletrabajo, formación), otorgará y garantizará certidumbre y seguridad jurídica tan deseada y necesaria para el “negocio”, a la vez que la paz social coadyuvará al crecimiento de la economía.

Los incrementos de las rentas salariales, trianuales (2023-2025), siguen el modelo de política de rentas condensados en los Acuerdos Sociales sobre Negociación Colectiva y Empleo, que ha habido en los últimos decenios, entre los agentes sociales (empresarios y sindicatos mayoritarios), pues los mismos son limitadores del crecimiento de los salarios y este crecimiento se encuentra ligado a la productividad<sup>2</sup>; y además en este acuerdo, parte de los incrementos salariales, se destinarán a Planes de Empleo de Empresa con gestión privada del Fondo de Empleo, por las partes firmantes.

Las políticas de Concertación Social<sup>3</sup> entre sindicatos “mayoritarios” y las Patronales, desde los Pactos de la Moncloa 1977, hasta el “V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (AENC) para el 2023-2025, tienen en su base, como núcleo central, el fijar topes salariales de referencia que sirvan de modelo disciplinador para toda la Negociación Colectiva (empresa, sectorial, provincial, autonómica), lo que comporta una contracción de las rentas salariales a la vez que un trasvase hacia el excedente bruto de explotación.

1 ...” Dentro de estos acuerdos **cabe destacar el que ha sido el principal fruto del diálogo social tripartito del último periodo en el ámbito laboral, el Acuerdo alcanzado en diciembre de 2021 sobre Reforma Laboral**, plasmado en el Real Decreto-ley 32/2021. En dicho Acuerdo, Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, fuimos capaces de centrar los objetivos en los elementos que debían facilitar un cambio de paradigma en el empleo y las relaciones laborales: apostar por la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo; reforzar el mecanismo de los ERTE,s como medida de flexibilidad interna que ayuden a sostener el empleo y la actividad empresarial en momentos de dificultad de las empresas o de transformaciones sectoriales más profundas; y fortalecer la negociación colectiva y el valor del convenio colectivo como la vía más eficaz para adaptar el empleo y las condiciones de trabajo a las realidades de los sectores y empresas...” (Preámbulo V AENC)

2 ...” Una política de rentas que recupere los salarios en el medio y largo plazo implica actuaciones destinadas a fomentar el crecimiento de la productividad...” (Una editorial de El País)

3 ...” La concertación social aporta un factor de profundización democrática, no siempre reconocido, en momentos de intensa deslegitimación del sistema democrático... (Joan Coscubiela, Director Escuela del Trabajo de CCOO).



Gabinete  
Confederal  
de Estudios  
y Formación

Descarga  
el  
V AENC



- **Las Políticas de Concertación Social como “bálsamo” que haga posible la cuadratura del círculo: competitividad, empleo y cohesión social.<sup>1</sup>**

### **Rentas salariales y beneficios. Los salarios y la productividad.**

**El pacto del Euro de 2011**, que ratificaba el Pacto de Estabilidad y Crecimiento de 1997, avalaba las políticas de concertación social que tan buenos resultados se materializaban para la “competitividad y el crecimiento económico” y este pacto consagra los procedimientos para fijar los salarios a través de la negociación colectiva.

Sus políticas no son impuestas a los Estados, sino que **recomiendan** que se respeten los “*acuerdos en materia salarial alcanzados entre los Estados y sus agentes sociales (empresarios y sindicatos)*”, **que los salarios deben vincularse a la productividad y dejar de estar indexados al Índice de los Precios.**

En el Estado español el II AENC 2012/2014, ya estableció una serie de mecanismos en materia salarial que desvinculan los salarios del coste de los precios y así, fijan que ...” *las estructuras salariales tengan complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa...*” y que “...*los convenios colectivos debieran promover la racionalización de las estructuras salariales, para sustituir conceptos retributivos obsoletos e improductivos por otros vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa...*” ...”  *criterios para la actualización periódica de los salarios variables, preferentemente ligados a la evolución de la productividad y resultados de la empresa...*”.

Los salarios así, estarían referenciados a la productividad y, en consecuencia, se deben eliminar las cláusulas de garantía salarial.

La relación salarios/productividad no es nada novedosa, pues desde 1980, el AMI (Acuerdo Marco Interconfederal firmado por CEOE y UGT) ya contempla de manera prolija esta relación. Los diferentes Acuerdos de Negociación Colectiva, vienen situando la moderación salarial, cuando no la pérdida directa de poder adquisitivo, como una de las garantías de no disparar la inflación, a la vez que se vuelven a hacer continuas referencias a la productividad en relación a los salarios.



<sup>1</sup> “Las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones sindicales CCOO y UGT, que suscribimos el presente Acuerdo, venimos demostrando desde hace varias décadas nuestra apuesta por el diálogo social bipartito como eje del autogobierno de las relaciones laborales, siendo el ámbito de la negociación colectiva donde encuentra su máxima expresión. En ese marco, el presente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) forma parte de un largo hilo histórico que enlaza diversos pactos alcanzados en los primeros años de la democracia, los AENC anteriores, los sucesivos acuerdos para la solución autónoma de conflictos laborales y otros muchos frutos del diálogo social bipartito que, especialmente en los últimos años, han mostrado la vitalidad, presencia y capacidad de adaptación de los interlocutores sociales y nuestra decidida apuesta por ocupar un espacio propio.” (Preámbulo V AENC)

**La historia de las reformas de los mercados de trabajo monetarizados**, del estado asistencial – (España por definición constitucional es un Estado Social y de Derecho)-, **es la historia de que todos los factores de vida**: empleo, trabajo, no empleo, protección, vivienda, derechos sociales y de las personas, democracia, participación social, etc., **se hacen depender del crecimiento económico, es decir del beneficio privado**. Y esta historia, la real, la que se esconde y que cada vez en mayor medida genera mecanismos autoritarios de control, se ha hecho o se ha construido – la mayor parte de las veces- con el consenso de fuerzas sociales y políticas que en su retórica “venden” otros mundos.

Las transformaciones originadas en la organización de la estructura social –mercados de producción, mercados laborales, políticas de gastos sociales, políticas de empleo, etc.-, nos descubren una de las **consecuencias** más “odiadas”, **la actitud política de las organizaciones sindicales del movimiento obrero**: estas organizaciones ya no analizan ni ven a la economía capitalista como un proceso de acumulación de capital, con un claro beneficiario, la clase capitalista. Como tampoco ven a la economía capitalista como la responsable y causante de todas las consecuencias negativas para la vida, por aplicación de su lógica.

Analizar, ver la economía (sin apellidos) en términos de progreso económico<sup>2</sup>, es consensuar y aceptar que las consecuencias tan duras y tan peligrosas existentes en esta época y para el futuro de la sociedad, la ecología y las relaciones, son responsabilidad compartida por todas las clases y se disciplina y educa a la “sociedad en general” en que el capitalismo no es la causa de los problemas, alejándonos cada vez más de la resolución de los mismos.

La acción de los Sindicatos institucionales al incorporar en la retórica y en la práctica esta nueva “concepción del mundo”, conlleva que su accionar ya no se percibe como un elemento hostil al proceso capitalista de producción, distribución y reproducción, sino como “agentes sociales” que contribuyen al progreso de la economía.

Las transformaciones operadas en el mercado de trabajo tienen una clara dimensión de *legitimidad*, es decir, la retórica empleada por gobiernos, empresarios y sindicatos, a la hora de validarlas ante las clases trabajadoras. **El empleo** se constituye en el motivo central de todas las reformas. Todas y cada una de las medidas legislativas que han abordado Reformas Laborales, hacen alusión al empleo como objetivo central<sup>3</sup>.

Este crecimiento del empleo se supedita a la creación de las condiciones del crecimiento económico y, a su vez, éste se sitúa en las condiciones que impone la nueva estructura internacional. Así, nos encontramos que las retóricas van adaptándose a las necesidades que tiene el capitalismo según los momentos...”*la internalización de la economía y la nueva división internacional del trabajo, a la vez que la emergencia de nuevas condiciones de competitividad...*” son las que diseñan las políticas legislativas para el nuevo marco económico mundial.

Al trabajador/a se le exige la completa adaptación a las condiciones cambiantes de una economía globalizada y competitiva, donde la tesis de la **reducción del coste salarial generalizado**, se convierte en la biblia de sindicatos, empresarios y gobiernos, vinculada al éxito en la relación competitiva con otras economías.

Esta forma de entender la *negociación, concertación/pacto*, subordina la acción sindical y determina las estrategias socio laborales. Desde las concepciones sindicales, las garantías de las personas trabajadoras sólo pueden mantenerse en la medida en que no sean incompatibles con la condición de quien las hace posibles, la viabilidad económica de la empresa<sup>4</sup>.

2 ...” *Con el presente AENC los interlocutores sociales ofrecemos al conjunto de la sociedad un acuerdo que aporta certezas y compromisos ante la incertidumbre y los importantes retos que como Estado afrontamos. Desde nuestras capacidades y posibilidades en el ámbito bipartito, creemos que hemos hecho los deberes y cumplido con nuestra responsabilidad...*” (Preámbulo V AENC)

3 El Estatuto de los Trabajadores (1980), la Reforma del 84 que instaura estructuralmente la contratación temporal; la Reforma del 94, 97, 2001 y la del 2004... todas ellas en sus exposiciones de motivos alegan el objetivo del empleo; como ejemplo lo que se decía en 1996: “Un crecimiento de la actividad y del empleo que nos permita lograr la convergencia real con los países más prósperos de Europa”.

4 “En empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de **relaciones laborales** que posibilite una **mayor flexibilidad en el empleo** de los trabajadores y empleados, **contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas**” (Reforma Laboral 1997, CC.OO, UGT, CEOE y Gobierno).

**Los métodos de disciplina y coacción que objetivaban el consentimiento en la producción**<sup>5</sup>, hoy pasan a realizarse buscando el consentimiento y la implicación de las personas trabajadoras, jugando un papel fundamental la capacidad que se tenga de gestionar los vínculos, las emociones y las representaciones simbólicas que operan en el orden productivo y reproductivo<sup>6</sup>.

El reforzamiento de esa capacidad de gestión pega un salto cualitativo en la funcionalización de las instituciones surgidas en defensa de los trabajadores, para que operen no como generadoras de conflicto social, sino como mediadores que coadyuven al despliegue legitimado y mistificado del reforzamiento del orden social<sup>7</sup>.

**Los sindicatos y el contrato colectivo**<sup>8</sup> actúan como reguladores de la movilidad y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Las propias fórmulas participativas inducen a las personas trabajadoras a la autorregulación y al auto-disciplinamiento<sup>9</sup> de sus actividades productivas, reforzando de esta manera la productividad e intensidad del trabajo.

**“El dinero hay que dárselo a los ricos,  
los pobres, de una u otra manera,  
siempre se las han arreglado”**

Director de una oficina bancaria en Nafarroa<sup>10</sup>



5 El autoritarismo en la gestión de la mano de obra, se realiza en las épocas de crisis capitalistas y retroceso del contra poder social.

6 De ahí el papel principal que se otorga a las políticas de comunicación, es decir del “relato que se cuenta”.

7 Constitución: agentes sociales funcionales a la economía social de mercado.

8 **CAPÍTULO II: DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** “ La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social...” (V AENC)

9 El teletrabajo es una manifestación de este auto disciplinamiento.

10 Citado en el libro del “Modelo Neoliberal Vasco” del ex secretario General de ELA “Txiqui”

• De las retribuciones salariales y su explicación

**CAPÍTULO VI: RETRIBUCIÓN**

*“En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.*

*Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.*

**1. Estructura salarial**

*“Los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.*

*Las tablas salariales deberán ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio.*

*Asimismo, los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución.*

*Igualmente, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.*

**2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales**

*Los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices:*

- *Incremento salarial para 2023: 4%.*
- *Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.*
- *Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.*
- *Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.*
- *Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.*
- *Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.” (V AENC)*

**3. Previsión Social Complementaria**

*Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo, compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.*

*Por ello, planteamos fomentar en los convenios colectivos, los Planes de Pensiones de Empleo, en su caso, a través de las Entidades de Previsión Social Empresarial (EPSE), como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas.*

El núcleo central es fijar topes salariales de referencia que sirvan de modelo disciplinador para toda la Negociación Colectiva (empresa, sectorial, provincial, autonómica), lo que comporta una contracción de las rentas salariales a la vez que un trasvase hacia el excedente bruto de explotación.

Y además agravado, con el trasvase de parte de esos incrementos salariales ya de por sí insuficientes, hacia la Previsión Social Complementaria de Empresa por medio de los Planes de Pensiones de Empleo, gestionados a través de un Fondo de Pensiones de gestión privada donde participan los firmantes (Empresarios y sindicatos institucionales), detrayendo recursos a la caja común de la Seguridad Social por dos vías: la directa de no repercutir en las bases de cotización los incrementos en Planes de Pensiones de Empleo y las directas nuevamente, al permitir desgravaciones por cada persona trabajadora al empresario (hasta 1.500 € por persona) y desgravaciones fiscales tanto al empresario como al trabajador/a.

Según los datos de Contabilidad Nacional del INE, la desigualdad en la evolución de las Rentas Salariales y las empresariales reflejado en el Excedente Bruto de Explotación (EBE) que incluye beneficios empresariales, así como las rentas de autónomos (rentas mixtas), los salarios apenas crecieron un 4,8% (26.307 millones de euros) en el periodo 2008/2013, es decir 12 años, mientras que los EBE se incrementaron en un 14,6% (69.802 millones de euros).

Es decir, las rentas empresariales crecieron 2,6 veces más que las rentas salariales y el trasvase de riqueza (robo) se agudiza desde el 2020 hasta ahora.

El trasvase de recursos de las personas asalariadas al conjunto de las empresas, o, dicho de otra forma, la expropiación de las rentas salariales por el empresariado, se ve reflejado en la participación de su renta en el conjunto de la renta nacional, es decir, en la distribución de la riqueza que producimos.<sup>11</sup>

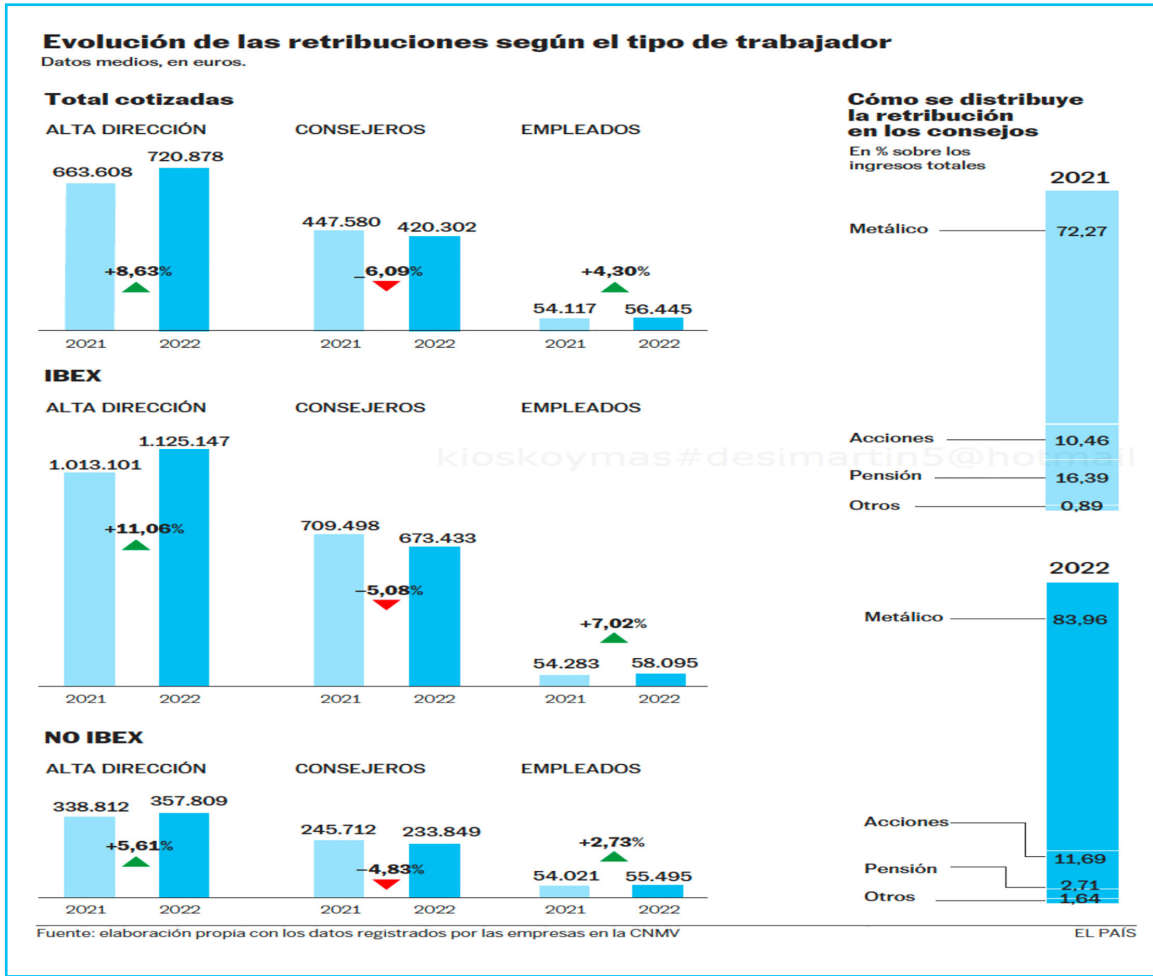
***“Y si, durante la fase de prosperidad, en que el capitalista obtiene ganancias extraordinarias, el obrero no batallase por conseguir que se le suba el salario, no percibiría siquiera, sacando la media de todo el ciclo industrial, su salario medio, o sea, el valor de su trabajo.”***

“Salario, precio y ganancia” de Karl Marx.

Los Sindicatos institucionales conocen y son sabedores de este hecho de expropiación y apropiación de la riqueza, que producen las clases asalariadas, y consideran que las subidas pactadas son suficientes para esas clases asalariadas, a la vez que garantiza la rentabilidad empresarial y dinamiza la economía.

La brecha entre Empresarios (consejeros, directivos) y personas asalariadas se vuelve a ampliar y si el diferencial entre “jefes” y personas empleadas en el 2021 fue de 76 veces, en el 2022 fue de 81,5 veces más. Es decir, si las personas empleadas percibían 58.095 € anuales, los “jefes - consejeros”, percibieron 4,73 millones de euros:

11 Fijémonos en el contraste de la distribución de la riqueza producida, según las épocas históricas y la participación de la clase obrera en el conflicto social -siglo XX década del 67 al 77-: ...” Desde finales de los años sesenta y sobre todo desde los primeros setenta, el incremento salarial se redobló impulsado por las luchas de fábrica, que tenían en la negociación de los convenios su momento de fuerza. Los salarios empezaron así a crecer por encima de los incrementos de productividad. La evolución de la renta nacional muestra el crecimiento continuo de la masa salarial en la renta nacional en relación con el excedente bruto de explotación. En una década, entre 1967 y 1977, los salarios pasaron de sumar el 60 % de la renta nacional a cerca del 70 %...” (“El efecto clase media” de Emmanuel Rodríguez Editorial Traficantes de Sueños)



### Radiografía de la desigualdad salarial en las empresas cotizadas

Cifras de 2022, en euros

Empresa	Persona mejor pagada	Sueldo medio consejero ejecutivo	Sueldo medio resto del consejo	Alto directivo	Remuneración media empleados	Empresa	Persona mejor pagada	Sueldo medio consejero ejecutivo	Sueldo medio resto del consejo	Alto directivo	Remuneración media empleados
Acciona	7.408.000	3.260.000	148.750	567.565	45.000	Deoleo	756.000	756.000	70.000	241.273	53.000
Acciona Energía	856.000	856.000	133.200	462.895	73.000	Dia	706.944	-	112.667	706.944	25.000
Acerinox	2.857.000	2.857.000	120.667	90.444	61.000	Dominion	3.040.000	3.040.000	100.000	539.857	16.077
ACS	6.654.000	4.121.750	287.727	956.333	50.000	Ebro Foods	4.488.000	2.328.500	199.231	258.200	44.733
Aena	181.000	166.500	8.000	134.778	43.000	Ecoener	832.000	539.500	71.000	110.000	31.000
Amadeus	2.882.000	2.882.000	115.769	819.111	73.000	Elecnor	1.754.000	1.754.000	204.067	460.900	35.918
Banco Sabadell	2.476.000	1.615.500	291.571	953.700	63.000	Ence	1.567.000	1.348.000	54.333	425.125	63.000
Banco Santander	11.735.000	10.655.000	557.867	3.802.571	56.000	Ercros	575.000	575.000	52.200	302.333	53.000
Bankinter	2.136.000	974.000	246.000	490.000	59.842	Faes Farma	1.604.000	1.604.000	93.333	441.250	53.000
BBVA	8.504.000	7.095.000	335.857	1.793.625	38.000	FCC	940.000	702.500	96.583	1.448.250	27.000
Caixabank	3.729.000	2.712.000	287.385	1.015.692	68.000	GAM	1.043.000	1.043.000	56.000	193.778	29.000
Cellnex Telecom	3.360.000	3.360.000	176.727	739.333	69.000	Gestamp	1.046.000	679.000	97.727	461.182	31.000
Colonial	1.685.000	1.685.000	574.727	391.500	87.000	Grenergy	181.000	181.000	50.714	123.667	32.000
Enagás	2.302.000	1.963.500	330.083	1.062.000	75.000	Grupo San José	1.268.000	830.500	61.143	182.778	32.000
Endesa	2.327.000	2.327.000	187.167	658.563	78.000	Iberpapel	459.000	419.500	81.375	173.000	58.000
Ferrovial	5.237.000	4.127.500	150.200	865.923	44.000	Inmobiliaria del Sur	327.000	327.000	36.563	262.000	47.000
Fluidra	8.040.000	6.616.000	111.182	2.942.000	41.000	Lar España	216.250	-	75.714	216.250	216.000
Grifols	1.249.000	1.124.667	176.545	926.067	67.000	Línea Directa	556.000	482.000	102.333	450.222	46.000
IAG	3.165.000	3.165.000	176.636	1.271.545	76.000	Mediaset	1.843.000	1.164.667	324.111	459.444	59.000
Iberdrola	13.060.000	8.150.000	518.333	2.088.900	83.000	Metrovacesa	1.481.000	1.418.000	72.667	231.800	72.000
Inditex	27.210.000	17.792.000	111.400	4.555.652	25.000	Miquel y Costas	1.422.000	1.068.000	116.375	210.222	38.000
Indra	4.029.000	2.288.667	125.250	685.583	32.000	Naturhouse	704.000	479.000	49.000	117.571	36.000
Logista	3.445.000	2.035.000	81.455	788.000	51.000	Neinor Homes	1.050.000	1.050.000	67.125	613.833	59.459
Mapfre	2.330.000	1.787.500	161.818	638.875	47.000	Nextil	203.000	108.500	13.300	57.000	30.000
Meliá Hotels	1.357.000	1.357.000	89.200	478.833	17.000	NH Hotel	1.300.000	735.000	54.286	622.400	33.000
Merlín Properties	2.684.000	2.476.000	156.727	817.222	121.000	Nicolás Correa	844.000	844.000	91.667	109.933	57.000
Naturgy	5.856.000	5.856.000	221.833	1.022.667	61.548	OHLA	2.103.000	2.103.000	149.222	1.003.000	26.000
Redeia	916.000	846.000	204.333	264.500	78.000	Opdenery	269.000	269.000	35.000	76.200	65.000
Repsol	4.381.000	4.135.000	538.857	1.230.364	63.000	Oryzon	422.000	422.000	53.833	250.100	57.000
Rovi	1.195.000	762.333	58.200	187.700	45.000	Pharma Mar	2.752.000	1.653.000	111.462	320.500	73.000
Sacyr	9.233.000	6.820.000	128.667	400.400	31.000	Prim	182.143	-	74.083	182.143	46.000
Solaria	337.143	93.500	62.400	337.143	56.826	PRISA	748.000	675.000	84.615	259.714	41.000
Telefónica	7.328.000	5.894.000	301.692	2.275.000	54.000	Prosegur	5.580.000	5.580.000	193.000	590.429	15.000
Unicaja Banco	899.000	826.500	52.882	239.444	43.000	Prosegur Cash	1.826.000	1.826.000	100.714	286.636	17.000
<b>TOTAL IBEX 35</b>	<b>4.736.563</b>	<b>3.534.188</b>	<b>219.119</b>	<b>1.125.147</b>	<b>58.095</b>	Realia	225.000	225.000	90.200	190.500	51.000
Alantra	3.152.000	3.152.000	70.375	678.250	170.000	Reig Jofre	623.000	623.000	67.143	250.000	59.000
Almirall	5.625.000	3.034.000	117.727	557.091	79.000	Renta 4 Banco	526.000	414.500	73.727	201.000	58.000
Amper	248.000	54.000	62.222	248.000	29.000	Renta Corporación	481.000	389.500	56.750	376.000	109.000
AmRest	365.778	200.000	97.333	365.778	11.000	Soltec	365.000	365.000	49.333	108.583	16.495
Applus Services	1.154.000	1.074.000	118.875	371.917	45.000	Talgo	1.344.000	924.500	49.923	211.400	46.000
Arima	1.107.000	822.000	85.000	-	256.000	Técnicas Reunidas	898.000	898.000	155.714	500.333	50.000
Atresmedia	1.896.000	1.341.333	152.222	395.917	67.000	Tubacex	738.000	738.000	82.636	309.333	44.454
Audax	200.000	192.500	108.250	100.250	28.344	Tubos Reunidos	696.000	696.000	61.400	233.417	71.000
Azkoyen	325.000	325.000	75.100	198.300	53.000	Vidrala	990.000	-	142.143	614.571	45.000
CAF	931.000	580.500	115.111	286.714	44.000	Viscofán	1.202.000	1.062.500	108.583	282.267	37.000
Catalana Occidente	1.197.000	1.014.333	174.643	646.750	51.322	Vocento	475.000	475.000	93.455	193.400	40.403
Cie Automotive	6.670.000	3.493.500	112.000	1.106.222	17.000	<b>RESTO CONTINUO</b>	<b>1.268.595</b>	<b>1.018.022</b>	<b>104.114</b>	<b>357.809</b>	<b>55.495</b>
Clínica Baviera	368.000	368.000	11.000	177.250	51.000	<b>TOTAL COTIZADAS</b>	<b>2.536.454</b>	<b>2.063.701</b>	<b>153.055</b>	<b>720.878</b>	<b>56.445</b>
Corp. Fin. Alba	1.060.000	-	426.000	746.714	154.000						

Fuente: elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y retribuciones enviados por las compañías a la CNMV

EL PAÍS



**“Haz algo que recuerde a los espectadores que están vivos**

Rafael Álvarez, “El Brujo”, actor y director de teatro.

**” Si en sus conflictos diarios con el capital los obreros cediesen cobardemente, se descalificarían sin duda para emprender movimientos de mayor envergadura...”**

“Salario, precio y ganancia” de Karl Marx.

La evolución de la posición de contra poder de las personas asalariadas, desde el año 80 (Estatuto de los Trabajadores) hasta los tiempos de la flexibilidad y la competitividad, siglo XXI, debemos analizarlo no sólo de forma crítica sino también “cuantitativa”: ¿ha aumentado o por el contrario, sus reivindicaciones, medidas en términos de intereses- rentas salariales, tiempo de trabajo, mayor o menores cuotas de igualdad, destierro de discriminaciones, cualificaciones, salud...-, han ido decreciendo y disminuyendo?.

Y, también, debemos contemplar si esas reivindicaciones obreras, han sido capaces de ordenar el entramado contractual, desde los derechos; es decir desde los valores democráticos y obreros, como la democracia directa (asambleas), poder de decisión de las personas asalariadas y la autonomía obrera.

El modelo de Relaciones Laborales, dejó de ser “democrático” con las reformas laborales de los años 80, los 90, el 2000, la década del 2010 al 2021 y el trienio 2021/2023, para convertirse en una auténtica práctica de hecho y de derecho de “dictadura empresarial” en los comienzos del siglo XXI, con la legitimación institucional de los agentes sociales: gobiernos, empresariado y sindicatos mayoritarios.

La contradicción entre el “deber ser” del sindicato (sujeto de contra poder) y el “ser” (funcionales a la economía y a la tasa de ganancia del capital), pervierte el doble objetivo permanente en la negociación colectiva: la mejora de las condiciones de trabajo y el reparto de poder.

Asistimos, en la práctica y teoría de las relaciones laborales, a la perversión de los objetivos y fines, en base a componendas y esquemas de colaboración.

La concertación social y las políticas de consenso hacen desaparecer en la práctica el conflicto, comportándose los sindicatos como agentes sociales, funcionales a la economía o lo que es lo mismo, al beneficio empresarial, construyendo una determinada cultura, cada vez más alejada de una ética de justicia social y sin poner en cuestión el sistema capitalista, o sus lógicas en cada coyuntura social e histórica.

O cambiamos de modelo, es decir, terminamos con el capitalismo como modo de producir, el qué y cómo producir y el cómo distribuimos mercancías, modificando las reglas del comercio mundial, cuestionando ese comercio mundial como parte consustancial del problema, o seguiremos no sólo siendo unos “ingenuos consentidos” y/o personas asustadas y mucho, sin vislumbrar futuro alguno, atrapados en un presentismo que nos impide trascender<sup>12</sup>.

Y en este presentismo es donde parece que se encuentran las clases asalariadas, pues aun percibiendo el robo y la expropiación de sus rentas (pérdidas de poder adquisitivo muy significativas) y sus derechos (vivienda digna y asequible; sanidad, educación, cuidados...), no utiliza el conflicto con la otra clase para trascender ese presentismo . Por el contrario, se acepta la “paz social”, que no hace sino impedir las batallas tan necesarias ante la emergencia multicrisis en que se encuentra la Vida.

El sindicalismo alternativo , la izquierda anticapitalista, los movimientos sociales críticos... estamos obligados a mantener una retórica fuerte, crítica y analítica, con una “agenda” real que pueda ser alternativa para las clases asalariadas, clases obreras, haciéndonos de espacios comunes que generen contrapoder sindical y social.

12 ...” Pero, en general, son deficientes por limitarse a una guerra de guerrillas contra los efectos del sistema existente, en vez de esforzarse, al mismo tiempo, por cambiarlo, en vez de emplear sus fuerzas organizadas como palanca para la emancipación definitiva de la clase obrera; es decir, para la abolición definitiva del sistema de trabajo asalariado...” (Libro citado)

Este sindicalismo, de la mano de los movimientos sociales e izquierda alternativa, tiene que disputar al capitalismo y al Estado, espacios de poder, donde no gestionen los “comunes” (energía, trabajo, sanidad, educación, cuidados, vivienda, etc.), sino que la gestión sea comunitaria a través de la cooperación y el apoyo mutuo.

El conflicto en el barrio, el conflicto en la educación pública, en la sanidad, el conflicto contra la propiedad y la mercantilización de la vivienda, el conflicto por los recursos necesarios y esenciales, como la energía, el conflicto por la vida ante la canallada del capitalismo que le importa un pimiento que esto reviente con tal de mantener sus privilegios de clase, el conflicto por el trabajo digno y liberador... el conflicto como modo de organizar a las clases asalariadas y obreras, es la única manera de reconstruir y reconstruirnos.

