

<https://info.nodo50.org/Los-derechos-laborales-y-el-acuerdo-programatico-del-nuevo-gobierno.html>



Los derechos laborales y el acuerdo programático del nuevo gobierno

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Jueves 9 de enero de 2020

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

El anuncio de un pacto de gobierno de coalición entre el PSOE y Unidas Podemos ha generado una comprensible y compartida sensación de alivio entre los sectores sociales progresistas y de izquierdas, de que no gobiernen las derechas. Por el contrario, no se han producido manifestaciones populares y espontáneas de entusiasmo e ilusión, pese a que por primera vez desde la guerra civil, una organización a la izquierda del PSOE va a entrar en un gobierno estatal. Recientemente se ha publicado el acuerdo programático de gobierno entre el PSOE y Unidas Podemos. El documento se titula [Coalición Progresista, un nuevo acuerdo para España](#). Los apartados relacionados con derechos laborales, pese a romper con el bucle de los recortes y contener cuestiones innegablemente positivas, dejan mucho que desear, debido a que son propuestas tímidas, ambiguas, ultradefensivas e insuficientes.

Los trabajadores y trabajadoras llevamos décadas sufriendo contrarreformas laborales (1984, 1994, 1997, 2002, 2010, 2012) basadas en facilitar y abaratar el despido, recortar derechos laborales, crear y fomentar contratos basura, etc. Mientras atacaban nuestros derechos y precarizaban los empleos, se aumentaba la seguridad jurídica a las empresas y su poder para poder realizar despidos colectivos e individuales, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, descuelgues de convenios, etc. De esta forma se ha conformado un panorama laboral caracterizado por la precarización, combinado con altas tasas de paro. La estabilidad en el empleo se ha convertido en un derecho extremadamente excepcional, y el empleo de calidad cada vez brilla más por su ausencia. Este deterioro permanente de los derechos laborales también ha ido acompañado de contrarreformas del sistema público de pensiones (1985, 1997, 2011 y 2013), con lo que han ido aumentando los años cotizados exigidos para cobrar la pensión, y a su vez se ha incrementado la edad exigida para poder jubilarse. Se ha impulsado que se trabaje más años, cobrando menos cuantía en la pensión. Durante muchos y largos años, diferentes gobiernos han saqueado nuestros derechos y convertido en fuente de ley, las reivindicaciones de la patronal, la banca y la CEOE.

Esta situación ha generado una correlación de fuerzas extremadamente desigual entre capital y trabajo y un sistema de relaciones laborales caracterizado por una creciente indefensión de los trabajadores, así como una mayúscula pérdida de poder de negociación en la parte sindical. Bajo este panorama tan dramático y desolador, urgen profundas reformas para recuperar y conquistar derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Pero muy a nuestro pesar, no encontramos reformas de este tipo en el nuevo pacto de gobierno.

En el programa de PSOE y Unidas Podemos se indica que se apuesta por una política que “combata la precariedad del mercado laboral, garantice un trabajo digno, estable y de calidad” y por “un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI”. Como medidas positivas vemos que se plantean derogar ataques aprobados en la reforma laboral de 2012 como la posibilidad de despido a causa de bajas por enfermedad y la prioridad de los convenios de empresa sobre los sectoriales; recuperar la ultraactividad de los convenios (aunque ya había sentencias judiciales favorables); limitar la subcontratación, y el poder empresarial para modificar las condiciones de trabajo o aplicar descuelgues salariales.

Por el contrario, nada se promete en lo relacionado con uno de los aspectos más duros y agresivos de la reforma laboral como la facilitación y abaratamiento del despido improcedente, que fue rebajado de 45 a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Lejos queda el tope de 42 mensualidades que existían hace años. Por otro lado nada se dice de recuperar los denominados salarios de tramitación. Recordamos que hasta 2002 si un empresario despedía a un trabajador, si este denunciaba y los tribunales calificaban el despido como improcedente, el empresario debía pagar los salarios desde la fecha del despido hasta la sentencia. El gobierno de Aznar aprobó permitir al empresario evitar pagar los salarios de tramitación si reconocía la improcedencia del despido. En 2012, con una nueva vuelta de tuerca estableció que el empresario solo está obligado a pagar los salarios de tramitación

en casos de despido nulo, o cuando el empresario opta por la readmisión del trabajador. Situaciones que son rarísimas excepciones, y que han supuesto en la práctica la casi total desaparición del derecho al salario de tramitación.

Resulta una buena noticia recuperar derechos perdidos en la reforma laboral de 2012, pero ¿acaso no es importante recuperar valiosos derechos perdidos en otras contrarreformas laborales? El acuerdo programático, tampoco dice nada sobre la reforma laboral del PSOE de 2010 que abarató el despido improcedente, generalizando la indemnización de 33 días por año trabajado en lugar de los 45 días anteriores y facilitó los despidos procedentes por causas económicas, con una indemnización de 20 días por año con un límite de 12 mensualidades. Una contrarreforma que preparó el terreno a la de 2012 que autorizó la actividad de las ETT en sectores hasta entonces prohibidos (sanidad, construcción, administración y sector público, etc.), aumentó las causas de despido, redujo el tiempo del preaviso por despido, etc. Tampoco se dice nada de otras tantas contrarreformas laborales aprobadas por PP y PSOE en el pasado, que quedan como agresiones consumadas, pese a las distintas resistencias sociales que tuvieron en su momento.

No nos extraña, dado que ni si quiera se asume derogar por completo la brutal y agresiva reforma laboral del PP, que fue contestada por dos huelgas generales. Si la reforma fue total, exijamos su derogación total, no parcial. Una vez más, vemos la facilidad y rapidez con la que se aprueban recortes y las dificultades de conseguir su reversión.

Por otro lado, resulta muy positivo y una gran noticia que se asuma la subida del SMI hasta el 60% del salario medio, tal y como indica la Carta Social Europea, aunque no se especifica cuándo. A priori también parece positivo que se prometa revisar los contratos formativos, elaborar un Estatuto del Becario, limitar el poder empresarial para modificar las condiciones de trabajo, limitar la contratación temporal, perseguir el uso fraudulento del contrato a tiempo parcial, revisar causas de despido, actualizar la legislación de prevención de riesgos laborales, etc. El problema es que no se especifica, ni hay referencias concretas sobre como impulsar este tipo de promesas y su nivel de alcance concreto. En algunos casos hablamos de enunciados y promesas de sobra conocidos con anterioridad, pero con poca experiencia de aplicación práctica positiva y efectiva. Por tanto, es normal que no generen entusiasmo e incluso, al contrario, cierta desconfianza.

Actualmente y en este escenario que hemos descrito nos enfrentamos a varios problemas. Uno de ellos es que la agenda viene marcada por medidas ambiguas y a la defensiva, limitadas a deshacer tímidamente parte de los desastres acumulados, pero con ausencia en el debate de reivindicaciones históricas como la prohibición de las ETT, la jornada laboral de 35 horas sin reducción salarial, o el fin del despido libre pagado, de forma que en caso de despido improcedente sea el trabajador (y no la empresa como ahora) quien pueda optar entre readmisión o indemnización. Ni se habla de la histórica reivindicación de jubilación a los 60 años, y ni siquiera de rebajar aunque sea un poco la edad de jubilación. Resulta tremendamente positivo que prometan eliminar el denominado factor de sostenibilidad de la Ley 23/2013, pero la contrarreforma de las pensiones de 2011 basada en retrasar la edad de la jubilación, cobrando menos pensión, queda intacta.

El contexto de derrotas, de ausencia de victorias y de derechización de la agenda política y gubernamental de las últimas décadas continúa siendo un lastre venenoso. Propuestas que en el pasado eran consideradas normales, hoy suenan a utopías inalcanzables, o directamente se ignoran por completo.

Los gobiernos del PSOE de Felipe González promovieron políticas que atacaron a los derechos e intereses de la clase trabajadora. Legalizaron las ETT, promovieron y legalizaron la contratación temporal, aumentaron las causas del despido, recortaron las prestaciones por desempleo, impusieron una dramática reconversión industrial, etc. Aun así, en 1982 presentaron algunas propuestas de corte socialdemócrata. Algunas no las cumplieron, como la jubilación a los 64 años o la creación de 800.000 puestos de trabajo. Pero si se aprobó en 1983 que el personal laboral de la administración tuviera derecho a subsidio de desempleo, la Ley 4/1983 reducía la jornada laboral de 43

horas semanales en jornadas partidas o 42 en completos, a un máximo de 40 horas semanales. También se aprobó un incremento del periodo mínimo de vacaciones anuales de 23 días a 30 días naturales. Incluso en una etapa menos lejana en el tiempo, vemos que el sindicalismo, incluso el oficial, planteaba aun moderadamente, algunas reivindicaciones a la ofensiva, como la jornada laboral de 35 horas. En 1996, UGT y CCOO comenzaron una campaña para conseguir dicha reivindicación en el año 2000. Hubo una campaña social y sindical, en la que participaron numerosos militantes de CGT e IU, y se consiguieron 700.000 firmas, llegando a presentar una ILP que fue rechazada en el Congreso.

También resulta muy conveniente analizar otro antecedente de valioso interés: el pacto programático de gobierno de PSOE-IU para las elecciones generales de 2000. Fue un acuerdo que, pese a sus defectos, insuficiencias y moderación, incluía textualmente “adoptar las medidas legales y reglamentarias para lograr la reducción de la jornada laboral a 35 horas con vistas a la creación de puestos de trabajo”. También se incluía revisar las normativas de ETT para “impedir la explotación a la que se ven sujetos los trabajadores”.

En el pacto PSOE y Unidas Podemos, por el contrario, ni se menciona la explotación laboral, ni a las ETT. En términos de SMI, prometían subirlo hasta 68% del salario medio, frente al 60% que prometen ahora. Es innegable que PSOE y Unidas Podemos han impulsado políticas ampliamente positivas como la subida del SMI a 900 euros, el aumento hasta 16 semanas del permiso de paternidad, y la equiparación en permisos de lactancia. Pero eso no significa que no debamos señalar todas sus insuficiencias, límites, debilidades, defectos y lagunas. No podemos dejar que la crítica sea monopolio de las rancias, hipócritas y pestilentes derechas, en los términos y con las trampas que les interesan.

No nos alegramos que el programa del PSOE de 1982 o el acuerdo programático de PSOE-IU en el 2000 estén a la izquierda del pacto actual entre PSOE y Unidas Podemos. Resulta una pésima noticia, y nos vuelve a indicar que el movimiento obrero continúa en un contexto complicado, en el que numerosas reivindicaciones llevan décadas desapareciendo, o rebajando drásticamente su alcance y potencial en el mejor de los casos. Por tanto, y sobre todo en estos momentos en los que se van a negociar cambios legislativos en normativas laborales, se debería recuperar la acción sindical bajo una tabla reivindicativa, popularizada en la calle y los centros de trabajo, arropada por la movilización, recuperando la iniciativa y abordando los problemas que se sufren a diario en los centros de trabajo. Dando la bienvenida y alegrándonos de cualquier medida positiva que se apruebe, por moderada y leve que sea, insistimos en que sin presión y movilización no veremos cambios de calado.

Posdata:

Raúl Navas, trabajador de Correos y delegado sindical.