

Extraído de Viento Sur

<https://vientosur.info/spip.php?article14074>

Estado español

# Los retos del sindicalismo ante el gobierno del PSOE

- solo en la web -



Fecha de publicación en línea: Domingo 5 de agosto de 2018

---

Licencia de Creative Commons BY - NC- ND Viento Sur

---

En los últimos dos meses, la crisis del régimen del 78 ha recibido un balón de oxígeno inesperado. Y no, como parecía, en torno a Ciudadanos en el gobierno sino gracias al PSOE liderado por Pedro Sánchez. Este escenario era difícil de imaginar en otoño de 2016, cuando el actual presidente del gobierno dimitió como líder del partido en un contexto de crisis interna y el fantasma de la pasokización. Pero, el pasado mes de junio, tras una moción de censura contra Rajoy, el PSOE formó gobierno. Desde el principio fueron notables las intenciones de tranquilizar al gran capital y dar un golpe de efecto mediático y propagandístico en la sociedad, promoviendo el marketing político con escaso disimulo. Se ha formado un equipo ministerial caracterizado por un notable vacío de contenido político y programático claro, que busca parecer diferente sin aplicar políticas para poder serlo. El nuevo gobierno ni siquiera pretende aplicar un programa socialdemócrata, y no ha tardado en abandonar algunas de sus promesas más destacadas, tal y como detallamos a continuación. Esta situación se han repetido otras veces en la historia, y el guión suele ser parecido, multiplicándose el descontento y el malestar social, que es utilizado demagógicamente por la derecha. Tenemos el ejemplo de 1996 y de 2011; puede que el próximo sea aun peor.

### El PSOE y la reforma laboral

En el año 2012 se convocaron dos huelgas generales contra la reforma laboral que aprobó Rajoy. El PSOE, al menos de palabra, apoyo las huelgas, e incluso [difundieron un video](#) llamando a la participación. [Presentaron un recurso de inconstitucionalidad](#) ante el TC contra nueve artículos de la reforma laboral. Hubo numerosos pronunciamientos de dirigentes del PSOE a favor de su derogación. De hecho, cuando fue elegido Secretario General del PSOE en 2014 Pedro Sánchez dijo lo siguiente: "las nefastas consecuencias que está teniendo la reforma laboral, tanto por el intolerable recorte de los derechos de los trabajadores, como por la constante devaluación de sus condiciones salariales, lo que está agravando la situación económica de las familias y dificultando la salida de la crisis". Nos aseguraba que no iba a permitir que se consolidasen los recortes laborales e incluso que: "la primera medida que tomará el próximo Gobierno socialista será la de derogar la reforma laboral de Rajoy, para recuperar cuanto antes los derechos de los trabajadores" [1/](#).

[Nos prometían](#) que derogarían la reforma laboral por decreto, aunque en octubre de 2015 Pedro Sánchez mostró más tibieza. [Ya no hablaba de derogación](#) sino de un decreto ley sobre contratos y salarios en los primeros consejos de ministros de su hipotético y futurible gobierno, sin tocar el abaratamiento del despido. Además se planteaba crear un "[nuevo estatuto de los trabajadores](#)" en su primer año de gobierno. Un mes después volvían a prometer la derogación sin matices.

En el debate electoral entre Pedro Sánchez y Mariano Rajoy, el líder del PSOE [dijo por televisión](#) ante millones de personas: "Nosotros lo que vamos a hacer es derogar su reforma laboral". En el programa electoral del PSOE de 2016 se puede leer lo siguiente: "Los y las socialistas derogaremos con carácter inmediato toda la reforma laboral del PP, que estableció un modelo de empleo precario, de bajos salarios, de despidos baratos y un sistema de relaciones laborales sin equilibrio de poder entre trabajadores y empresarios. Un modelo que ya ha sido desautorizado en muchos de sus contenidos por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Un modelo que preocupa a la OIT y a la OCDE por las consecuencias que origina en el nivel de pobreza de nuestra ciudadanía y en el deterioro de nuestro clima social. Y la sustituiremos por una norma dialogada con los agentes sociales". Además, el pasado mes de febrero, la portavoz del PSOE de Servicios Sociales, Elvira Ramón, decía en el parlamento que era "[indispensable derogar la reforma laboral](#)".

El PSOE había prometido derogar la reforma laboral de inmediato, asegurando que era indispensable, incluso que sería la primera medida que tomarían en el gobierno. Pero tan solo unos días después de la formación del nuevo gobierno, la nueva ministra de trabajo, Magdalena Valerio en una [entrevista a La Razón](#) esquivó el asunto y dice que no se puede derogar alegremente.

La derogación de la reforma laboral ha sido apartada de la agenda del gobierno; e incluso del debate, intentando que el incumplimiento de una promesa de tal calibre pase inadvertida. De prometer su derogación, han pasado a plantear eliminar o limitar únicamente algunos de sus aspectos más agresivos. Algunos de ellos han sido tumbados de alguna manera previamente en los tribunales, como la propuesta del gobierno de devolver la ultraactividad de los convenios. No es el único hecho a destacar, dado que el gobierno apuesta por la vía del continuismo en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) de 2018. Hay poca concreción en las propuestas y ha quedado claro que no se pretenden grandes cambios. La respuesta de UGT y CC OO ante este escenario no parece muy contundente. Pepe Álvarez (UGT) planteaba lo siguiente en una [reciente entrevista](#): "A mí la verdad que Pedro Sánchez es un hombre que me produce una gran confianza, creo que es una persona de valores, lo ha demostrado como nadie".

### IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva:

El pasado 5 de julio se firmó el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2018-2019-2020, entre UGT, CC OO, CEOE y Cepyme. En el acuerdo se pactó una subida salarial fija de un 2% y una variable del 1%. El 1% dependerá de la productividad o resultados empresariales, sin concretar exactamente los criterios que lo hagan posible. Se pactan mecanismos de revisión salarial sin especificar si al alza y cómo y cuando se establecerán. Se incide en la flexibilidad de la jornada para "evitar despidos". En realidad, nada nuevo bajo el sol. Por un lado vemos preocupante que se están consolidando las subidas salariales condicionadas-trampa, como ha sucedido en el acuerdo de salario mínimo y en el del sector público. Lo que está aplaudiendo el Banco de España. Este tipo pactos tienen la característica de no garantizar el poder adquisitivo. De una forma alarmante, el sindicalismo oficial está entrando por el aro y a la hora de negociar salarios olvida la referencia del IPC y el poder adquisitivo. Por otro lado, el cuento de la *flexibilidad* para evitar despidos es una maniobra empresarial antigua, consolidada, y desgraciadamente asumida por UGT y CC OO. Mediante dicha *flexibilidad*, el despido sigue siendo libre y barato, y además se otorga un poder empresarial casi ilimitado para imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo e imposibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Este pacto no supone ningún avance para conseguir empleo de calidad, reducción de la jornada laboral, aumento de permisos retribuidos, conciliación, reducción de la siniestralidad laboral, prevención de riesgos laborales, etc. Además, una vez más, estamos ante la firma de un pacto sin que previamente sea sometido a debate, consulta o votación, ya no decimos entre los trabajadores, sino entre los afiliados de UGT y CC OO o, incluso, entre sus delegados y delegadas sindicales. Desgraciadamente, este tiempo de acuerdos adoptados sin procedimientos democráticos, y de los que nunca se hace balance, se ha naturalizado.

En este sentido, los anteriores acuerdos de este tipo han sido un completo fracaso y engaño a los trabajadores. El I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado en febrero de 2010, pactó una subida salarial del 1% para dicho año; una horquilla entre el 1 y 2% para 2011 y del 1,5-2,5% para 2012. En el II acuerdo firmado en enero de 2012, las cúpulas de CC OO y UGT pactaban una ridícula subida salarial del 0,5% para 2012, del 0,6% en 2013 y para el 2014 se dejaba en el aire según la evolución de índices macroeconómicos. En el III Acuerdo firmado en junio de 2015, se establecía una referencia del 1% como subida salarial para 2015, del 1,5% para 2016, y el 2017 quedaba en el aire. Insistimos en que los resultados han sido nefastos. [Según el INE](#), los salarios perdieron un 8,6% de poder adquisitivo entre 2008 y 2015. Por el contrario, durante este periodo los consejeros del IBEX-35 se repartieron 2.194 millones en retribuciones. En 2016-2017 los salarios aumentaron, pero menos que los precios. El año pasado el salario medio aumentó un 0,5%, pero el IPC un 1,1%. Por tanto, las y los trabajadores perdieron una vez más poder adquisitivo. Por el contrario, en el mismo año 2017, las [retribuciones de los consejeros del IBEX](#) aumentaron un 17,49%.

España es el quinto país con la electricidad más cara en consumo doméstico de Europa. Continuamos con precios de vivienda prohibitivos. Actualmente la tasa interanual del IPC se sitúa en el 2,3%, por lo que el acuerdo no garantiza que vayamos a ganar poder adquisitivo. Un estudio de Trades Union Congress de estimaciones sobre cómo variarían los salarios en los países de la OCDE, pronostica que en 28 países los salarios subirán, y que en 3

bajarán; entre estos últimos se sitúa España, junto a Italia y el Reino Unido. Además, [la CEOE ya ha amenazado](#) con incumplir el pacto salarial si suben los impuestos. Por tanto, no entendemos el triunfalismo expresado por las cúpulas de CC OO y UGT cuando firman este y otros acuerdos en este tiempo. No hay argumentación coherente para vender estos acuerdos como un éxito. Constituye un ejemplo de que el sindicalismo mayoritario no solo ha abandonado cualquier perspectiva (aunque fuese remotamente lejana) de transformación social, sino que continúan profundizando en el abandono de un sindicalismo reivindicativo.

Por otro lado, vemos que el poder empresarial y financiero continua gozando de buena salud. Mientras se firmaba este pacto con subidas salariales ínfimas y condicionadas, algunas empresas del Ibex 35 presentan el resultado de sus beneficios empresariales del primer semestre del año. En dicho periodo, el Banco Santander ha ganado 3.752 millones de euros, un 4% más. Los beneficios de ACS han aumentado un 7,4%, en Telefónica un 8,6%, en Endesa un 15%, los de CaixaBank y de Repsol un 46%. En total, los bancos del Ibex 35% han ganado un 16% más en comparación con el semestre del año pasado.

### Plan director contra la explotación laboral 2018-2020

En los últimos tres meses se han producido tres reuniones entre Pedro Sánchez, la Ministra de Trabajo Magdalena Valerio, y los máximos responsables de la CEOE, Cepyme, CC OO y UGT. La nota predominante ha sido la paz social, y la ausencia de políticas concretas en el debate contra la precariedad y en avances en derechos laborales. En este tipo de encuentros, ni se valoran reivindicaciones históricas como la jornada laboral de 35 horas. Por su parte el gobierno esta promocionando un plan contra la explotación laboral de 75 medidas. Plantean impulsar tímidas y ambiguas medidas, como impulsar planes de igualdad en las empresas; promover el contrato relevo; aumentar plantillas en la Inspección de Trabajo; dificultar los descuelgues de convenio; limitar la subcontratación y temporalidad; combatir la figura del falso autónomo y el trabajo a tiempo parcial no voluntario, etc.

Medidas en general insuficientes para combatir los alarmantes niveles de precariedad laboral actual. Recordamos que el 90,7% de los nuevos contratos firmados en 2017 fueron temporales. [En total se firmaron 19,6 millones de contratos temporales](#), la cifra más alta de la historia. España es el país de la UE con [mayor tasa de temporalidad](#), llegando al 26,8%. Es un autentico escandalo; no hay ningún país de la UE que conozco semejantes niveles. Nos encontramos en esta situación tras escuchar durante 35 años por parte de gobiernos y empresarios que cada reforma laboral aprobada (con recorte de derechos y abaratamiento el despido), iba a conseguir reducir y acabar con la temporalidad en los empleos, e incluso conseguir el pleno empleo. Tenemos una tasa de paro del 15,28%, una cifra excesivamente alta. Continuamos en la dinámica de un paro estructural en torno al 20% en periodos de crisis, y sin bajar del 10% cuando hay crecimiento económico. La realidad ha desmentido rotundamente el argumento de que eliminando derechos y facilitando y abaratando despido se termine con la temporalidad o se favorece la creación de empleo.

Desde hace años, a los problemas crónicos de la temporalidad en empleo se suma otro problema creciente: los Minijobs y el abuso de la contratación a tiempo parcial. [Fuentes de Eurostat](#) indican que el 61,1% de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, lo son de forma involuntaria. España es el cuarto país de la Unión Europea con más trabajadores de este tipo. La calidad del empleo en el Estado español es pésima. [Un informe reciente de la OCDE](#), señala que nuestro nivel de seguridad en el trabajo, es el segundo peor de entre todos los países que forman parte dicho organismo. Además, dicho informe establece que solo Italia nos supera en trabajo a tiempo parcial involuntario. Recordamos que este tipo de empleo precario se ceba en las mujeres y que contribuye a feminizar la pobreza. Un tipo de empleo que es parcial en el presente y también en el futuro en las prestaciones por desempleo y las pensiones. Son tipos de contrato que benefician a los gobiernos a la hora de presentar estadísticas de paro, dado que da igual si trabajas 40 o 1 horas a la semana, en ambos casos se consigue estadísticamente un parado menos. Por otro lado, la precariedad esta tan extendida que también afecta a trabajadores cualificados, por lo que nadie puede mirar para otro lado.

### **Hacen falta reformas urgentes y estructurales**

Todo gobierno promete combatir la temporalidad, pero ninguno presenta resultados positivos. Lo mismo ocurre con otras problemáticas del mundo del trabajo. Para revertir tal nivel de abuso y precariedad hacen falta reformas urgentes y estructurales. Es urgente no solo combatir el paro, sino crear empleo de calidad. Es necesario terminar con el despido libre, y que en caso de despido improcedente sea la persona afectada quien elija readmisión o indemnización. Solo de esta forma se puede comenzar a garantizar un derecho tan básico como la estabilidad en el empleo y que el derecho al trabajo deje de ser un derecho constitucional vulnerado. Hace falta eliminar de raíz las ETT, los contratos basura y la descausalización del empleo temporal iniciada en 1984. Se necesitan una ampliación sustancial de permisos retribuidos e importantes mejoras en conciliación de la vida laboral y familiar. Se deben prohibir los ERE en empresas con beneficios. Hay que introducir cambios sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores para evitar que las empresas puedan imponer unas sobrecargas de trabajo ilimitadas, como en el caso de las Kellys. De esta manera se mejorarían las condiciones de trabajo y se crearía mas empleo.

Hace falta avanzar notablemente en la prevención de riesgos laborales. Es urgente que mejore la legislación para combatir el acoso laboral en el trabajo. Las evaluaciones de riesgos psicosociales brillan por su ausencia en las empresas, y no se dispone de herramientas efectivas para combatir la ansiedad, el estrés y los ritmos de trabajo asfixiantes. En 2017, 618 trabajadores fallecieron a causa de un accidente laboral, 11 má que en 2016. En total el año pasado hubo 583.435 accidentes con baja, registrándose un aumento del 5%. Los accidentes graves se incrementaron en un 7,1%. Además, el reconocimiento de enfermedades profesionales es una rara excepción, y generalmente solo se consigue tras una dura batalla jurídica. Pero estos problemas a los que se enfrenta actualmente la clase trabajadores, no se van a solucionar a través de la desmovilización y el pacto social.

### **Por un sindicalismo de clase, combativo y anticapitalista:**

Lo más probable es que en los próximos meses se consolide la paz social entre el nuevo gobierno y las direcciones de UGT y CC OO. Esto no significa que no se produzcan luchas importantes a nivel local, sectorial o de empresa. En el último año se han producido luchas importantes de los sectores más precarizados de la clase trabajadora, como las Kellys. Las luchas mas recientes también han sido protagonizadas por este tipo de sectores precarizados, como la convocatoria de huelga de 72 horas de CGT y CC OO en Amazon el pasado 16, 17, y 18 de julio. Huelga en la que la policía cargó contra los piquetes y practicó detenciones. Los trabajadores de Deliveroo, los repartidores de prensa de Madrid, etc. Sería necesario coordinar y unificar este tipo de luchas, tejer redes de solidaridad, resistencia y apoyo mutuo.

Hace falta popularizar en la calle y centros de trabajo una tabla reivindicativa clara, arropada por la movilización y la discusión democrática en las bases, e intentar arrancar el máximo de conquistas y concesiones a la patronal y al nuevo gobierno. En los últimos años, se ha cometido el error de hablar más de las reivindicaciones de los gobiernos y la patronal, que de las nuestras. La acción sindical debe recuperar la iniciativa, y si el nuevo gobierno propone un nuevo estatuto de los trabajadores, estamos ante una gran oportunidad para impulsar una gran movilización social para recuperar y conquistar nuevos derechos laborales, empleos de calidad y salarios decentes, sin abandonar una firme perspectiva de transformación social.

3/08/2018

### **Notas:**

[1/  
http://www.psoe.es/actualidad/noticias-actualidad/pedro-sanchez-lo-primero-que-hara-el-psoe-sera-derogar-la-refor](http://www.psoe.es/actualidad/noticias-actualidad/pedro-sanchez-lo-primero-que-hara-el-psoe-sera-derogar-la-refor)

[ma-laboral-de-rajoy-para-recuperar-los-derechos-de-los-trabajadoresâ€”107427/](#)