

UN ACUERDO DE GOBIERNO QUE PROFUNDICE LAS REFORMAS SOCIALES

Antono Baylos

Publicado en el blog del autor, octubre 2023

Tras el fracaso anunciado de la investidura de **Feijoo**, es el momento de que **Pedro Sánchez** intente conseguirlo. Parece evidente que se quiere la reedición del gobierno de coalición progresista con SUMAR. En este miércoles ambas formaciones se han dado de plazo hasta finales de octubre para cerrar el pacto de gobierno. Al contenido de este pacto va dirigida la presente entrada del blog, que es a su vez la base del editorial del número 103 de la Revista de Derecho Social, quien generosamente nos ha permitido anticiparlo en esta bitácora.

Las elecciones generales anticipadas del 23 de julio de este año han conducido a una situación políticamente complicada. Por una parte, han impedido la formación de una mayoría parlamentaria en torno al Partido Popular apoyado en la ultraderecha de Vox a imagen de

la que se ha ido plasmando en las Comunidades Autónomas y municipios tras la cita electoral del 28 de mayo. Esta propuesta política, que tenía además implicaciones importantes en la configuración de las alianzas del Partido Popular Europeo, en el diseño de una parte del mismo de abrirse a los grupos de extrema derecha que operan en varios países europeos, significativamente en Italia en torno a Fratelli d'Italia, el partido de la ultraderecha italiana que ha logrado hacer presidenta del consejo de ministros a Giorgia Meloni, ha sido finalmente derrotada en las elecciones anticipadas españolas. Pese a que el Partido Popular ha sido quien más escaños ha logrado, no ha sido capaz de articular una mayoría parlamentaria que sostuviera la investidura de su líder más allá del perímetro que le marcaba la extrema derecha.

Este fracaso político es relevante porque tanto el Partido Popular como Vox se han destacado por su beligerancia contra los acuerdos sociales que han reformado en los últimos tres años el marco institucional de las relaciones laborales y se han opuesto en el Parlamento y en su discurso ideológico a otras medidas muy significativas, como la subida del salario mínimo, a la vez que mantienen estratégicos recursos de inconstitucionalidad contra las principales reformas producidas. Aunque en el parlamento el líder de esta formación política que aspiraba a la investidura afirmara que no iba a modificar ni a contradecir el sentido general de las modificaciones legislativas en materia laboral de estos años, la práctica llevada a cabo durante este

período de tiempo y el mantenimiento de los recursos de inconstitucionalidad presentados, hacía presagiar una relación conflictiva con éstas que ponía sobre aviso a los sindicatos y al propio gobierno en funciones, más aun en un contexto en el que se reivindicaba la política de austeridad que dio origen al cambio legislativo en el ciclo 2012-2013.

Pero en el otro lado, la mayoría requerida para lograr que el actual presidente de gobierno vuelva a tener el apoyo suficiente para formar gobierno, es muy exigua, y depende esencialmente de los votos de Junts per Catalunya, lo que ha traído a primer plano la conveniencia y la validez de una medida de gracia como la amnistía que pudiera no solo cerrar la brecha en la sociedad catalana abierta por los sucesos del 1 de octubre del 2017, sino también lograr la “normalización” política de los líderes del proceso independentista de aquellos momentos. El tema de la amnistía ha monopolizado a partir de ahí el debate público, sin que por consiguiente se haya hecho alusión a las líneas de acción que, una vez lograda la investidura de Pedro Sánchez, habría de seguir el nuevo gobierno, que en principio parecería continuista respecto de la coalición progresista que comenzó en diciembre de 2019.

Sin descuidar obviamente la importancia que reviste el planteamiento de las medidas de gracia como forma de pacificación del conflicto y de recomposición de una perspectiva plurinacional en la que la solución del problema catalán es central a efectos de obtener una mayoría parlamentaria, lo realmente decisivo es la

conformación de un programa de gobierno en el que se enuncien las líneas de acción del mismo y en el que, obviamente, la vertiente social y laboral tiene que ocupar una posición privilegiada, dado que justamente esta ha sido la característica esencial de las políticas públicas durante estos tres años y medio, acentuada con la irrupción de la pandemia y el resto de turbulencias económicas que han zarandeado al país.

Hay que tener en cuenta que los datos económicos son buenos, tanto a nivel de crecimiento como de mantenimiento del empleo. La Seguridad Social suma casi medio millón de afiliados desde el inicio del año y supera la creación de empleo del conjunto de 2022, es decir que en el período enero-agosto se ha creado más empleo que en todo el año 2022. Se mantiene el dinamismo del empleo en actividades innovadoras y en el empleo femenino y juvenil, y veinte meses después de la entrada en vigor de la reforma laboral, se constatan con claridad sus efectos positivos en la estabilización del empleo y la mejora de su calidad. En agosto, el porcentaje de afiliados al régimen general de la seguridad social con contrato temporal se sitúa en el 15%, casi la mitad del que se registraba antes de la reforma (un 29%). Por otra parte, aunque el número de personas en situación de desempleo registradas en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), al finalizar el mes de agosto ha ascendido en 24.826 personas en relación con el mes anterior (0,93%), esta subida es inferior a las producidas desde el año 2016 y se encuentra muy por debajo de la media de la serie

histórica, porque desde hace 25 años, el paro aumenta en agosto debido a los ciclos estacionales del modelo productivo que caracteriza a la economía española. Además, en el plano macro, la OCDE ha elevado la previsión de crecimiento para España al 2,1% en 2023 y al 1,9% en 2024, una muy buena previsión en comparación con otras economías de la zona euro. Es decir que este es un contexto que permite aventurar una relativa estabilidad en este aspecto, sólo amenazado por la inflación y el incremento del precio del dinero.

Pero esta buena situación económica no debe oscurecer la muy difícil situación social que está presente en la realidad que las personas comunes frecuentan diariamente. No sólo se trata de la cada vez más inquietante situación de la vivienda, que sufre presiones especulativas irresistibles que hacen impracticable la realización del derecho a la vivienda digna y adecuada del art. 47 de nuestra Constitución, la permanencia de una amplia capa de personas que la exclusión social y la pobreza, aun trabajando muchas de ellas, y la erosión de los salarios que resultaron devaluados de forma directa con ocasión de las llamadas políticas de austeridad, y ahora golpeados por la inflación y la difícil recuperación de su poder adquisitivo en un contexto inflacionario. Las condiciones de trabajo son muy insatisfactorias. Una reciente encuesta del Centro Demoscópico de la Fundación 1º de Mayo arroja datos muy comprometidos al respecto. Uno de cada tres trabajadores en España acepta condiciones laborales que no son legales, el 49% de las

personas trabajadoras considera que no puede negociar sus condiciones laborales porque sus condiciones de trabajo son las impuestas por sus superiores y, coherentemente con esta apreciación, el 22% tiene temor a padecer algún tipo de represalias si se afilia a un sindicato y un porcentaje semejante entiende que en general no se respetan los derechos laborales (20,8%).

Respecto a las condiciones de su puesto de trabajo, el 44% de los entrevistados afirma que su trabajo le provoca “estados de irritabilidad, tristeza, tensión o nerviosismo” y más de la mitad de la muestra, el 55%, apuntó que se había sentido “agotado mental y emocionalmente” en su trabajo. También que un 28% de las personas apunta que su salario no le permite cubrir sus necesidades básicas y que un tercio de los entrevistados considera que su trabajo le obliga a tener jornadas de trabajo excesivamente largas. En esa misma línea, una parte significativa de los trabajadores considera que no disfruta de oportunidades de promoción (34,8%), sufre largas jornadas (32,2%) o se les obliga a vivir lejos de sus familias y amistades por mor de la flexibilidad y movilidad en el trabajo (16,9%). Por lo demás, las mujeres asalariadas sufren peores condiciones en el puesto de trabajo y disfrutan de menores derechos laborales que los hombres, especialmente en lo que se refiere a tiempo de trabajo, ya que sufren en mayor medida jornadas especialmente largas y tienen menor capacidad de negociación.

Frente a esta percepción globalmente negativa del trabajo que se desenvuelve en el sistema-empresa focalizado en la productividad y en el rendimiento medido en razón de ésta con independencia de las circunstancias personales y de la participación colectiva en su determinación (o si de quiere de un “modo de entender la empresa” en este país) lo que evidencia la dificultad de que el cambio legislativo produzca cambios reales en las relaciones laborales, la mayoría de los encuestados mantienen una actitud positiva respecto de la negociación colectiva como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo. Así, un 54,7% de las personas encuestadas considera que los convenios colectivos mejoran la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. En segundo lugar, un 53,3% de las personas trabajadoras cree que la negociación colectiva afecta de forma positiva a la seguridad y salud laboral, y un 52,3% asegura que mejora sus condiciones laborales. Sin embargo, en el caso de los salarios, no se alcanza la mitad de la muestra en la obtención de una respuesta positiva: un 47% afirma que la negociación colectiva permite obtener mejores salarios, lo que da cuenta de la dificultad de que la negociación colectiva se adelante a la erosión monetaria derivada de la inflación y de una situación de larga depauperación salarial que ha impedido a las personas que trabajan poder obtener rentas suficientes ante el incremento del coste de la vida y de los gastos privados para cubrir las necesidades sociales.

Ante este cuadro muy ajustado de la realidad que viven las personas trabajadoras en nuestro país, no cabe por tanto una respuesta que tan solo se concentre en el mantenimiento y perfeccionamiento del cuadro de reformas legislativas que se han ido efectuando en el período 2020-2023, por mucho que sean muchas y de gran radio de acción. Es evidente que hay que fortalecer y consolidar los derechos que estas normas han ido desgranando y para ello son imprescindibles el control colectivo a partir del desarrollo de la negociación colectiva y el reforzamiento de la vigilancia por parte de la Administración del cumplimiento de estas, a través de la Inspección de Trabajo y la imposición de sanciones. Ello exige desde luego un reforzamiento de las plantillas y de los medios con los que estos cuerpos públicos deben afrontar su labor de control del cumplimiento del sistema normativo, lo que también se debe proyectar sobre la garantía judicial de los derechos, muy obstaculizada ante el estrés que ha sufrido el aparato judicial a partir de la irrupción del Covid y los conflictos de su personal que han sido frecuentes en el último año.

Pero eso no es suficiente. El programa de gobierno no puede centrarse en la conducción de un proceso de debate y reconstrucción de la dimensión plurinacional del estado español en la línea prometida por el art. 3 de la Constitución, por mucho que esto sea muy relevante, sino que debe necesariamente que desarrollar una amplia propuesta de creación de nuevos derechos en la relación de trabajo, enlazando así con lo que ha

constituido las señas de identidad de la coalición progresista desde su inicio. Es imprescindible un acuerdo de gobierno que profundice y amplie las reformas sociales. Algunas propuestas ya están sobre la mesa, especialmente en materia de tiempo de trabajo y de reforma del despido, a la que se une otras iniciativas especialmente interesantes en materia de desarrollo de los derechos de participación en la empresa, pero el tema de la salud en los ambientes de trabajo y la consideración de nuevos riesgos y enfermedades profesionales es sin duda ineludible, como señala en el apartado de Debate de este número un texto muy incisivo sobre esta cuestión.

Desarrollar esta vertiente y compartirla con la ciudadanía es la garantía de una sólida posición tanto del gobierno de coalición que pretende llevar a cabo Pedro Sánchez en el proceso de lograr su investidura – que está comenzando al escribir estas líneas – como de las mayorías sociales que lo respaldan y que han logrado, en las elecciones de julio, desbaratar una coalición de fuerzas políticas que comprometían seriamente el proceso de reconocimiento y garantía de derechos de las personas trabajadoras que la reforma laboral del 2021 y en general el resto de normas alcanzadas en el marco del diálogo social habían llevado a cabo en estos últimos años.

PROGRAMA

- El diálogo social seguirá siendo una herramienta fundamental en el ámbito laboral, abriendo a la participación de las organizaciones empresariales y sindicales los procesos de toma de decisión sobre las materias que conforman el modelo de relaciones laborales de nuestro país. En este sentido, las medidas laborales contenidas en este acuerdo se llevarán a cabo en el marco del diálogo social.
- Apoyaremos la aplicación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para que los salarios ganen poder adquisitivo tomando en cuenta la evolución de la productividad y de los resultados de las empresas, utilizando la información del Observatorio de los Márgenes de Beneficio de las empresas (OMB), poniendo a disposición de las mesas negociadoras de los diferentes sectores información detallada.
- Culminaremos un Estatuto del Trabajo del siglo XXI, que articule una red básica de derechos para todos aquellos que prestan actividades profesionales, desde los autónomos hasta los cooperativistas, y un desarrollo del trabajo por cuenta ajena que incorpore expresamente la transición digital, incluido el gobierno de los algoritmos, y la transición verde, a través de fórmulas de negociación colectiva que garanticen la sostenibilidad. El Estatuto también incorporará, entre otros, los siguientes contenidos imprescindibles:

- Reforzaremos las garantías de las personas trabajadoras en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y en los descuelgues. Revisaremos las causas para que solo en situaciones que afecten a la viabilidad de la empresa se pueda recurrir a estos procedimientos, que deberán ser negociados, dando prioridad a la negociación con las organizaciones sindicales y garantizando el carácter reversible de las medidas adoptadas.

- Establecer garantías para las personas trabajadoras frente al despido, dando cumplimiento a la Carta Social Europea y reforzando la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral.

- Mejoraremos la información económica a disposición de los negociadores de los convenios colectivos de ámbito supra-empresarial, para posibilitar un reparto más equilibrado de la renta y de las ganancias de productividad.

● Reduciremos la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38,5 horas en 2024 y culminándose en 2025. A partir de entonces se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.

- Impulsaremos la firma de un gran pacto de rentas por la estabilidad de precios que garantice la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y que tiendan a la convergencia con los países de nuestro entorno.
- El SMI seguirá creciendo a lo largo de la legislatura para asegurar su poder adquisitivo, garantizándose en el Estatuto de los Trabajadores que aumentará acompañado al 60% del salario medio.
- Aprobaremos una Ley de usos del tiempo que, en consenso con todos los agentes de la sociedad, permita avanzar hacia una organización del tiempo más equilibrada entre mujeres y hombres fomentando el bienestar de las personas, la eficiencia del tejido empresarial y asociativo..
- Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre nuestros jóvenes, continuaremos impulsando las políticas activas de empleo para las personas jóvenes, dotándoles de una protección adecuada a través del Plan de Choque contra el desempleo juvenil, incluyendo los mecanismos de formación en alternancia con el empleo a través de contratos laborales.
- Aprobaremos el estatuto del becario.
- Se llevará a cabo un plan de choque frente al paro de larga duración, atendiendo especialmente a los mayores de 45 años. Se desplegarán los servicios garantizados por la Ley de Empleo para que las personas en desempleo de larga duración cuenten con

un perfil individualizado a lo largo del año 2024, que les permita acceder a oportunidades de empleo, emprendimiento o formación.

- Simplificaremos y mejoraremos el nivel asistencial por desempleo, facilitando el acceso, la compatibilidad con el trabajo, dotándolo de las prestaciones suficientes y reforzando los incentivos al empleo.

- Se llevará a cabo una nueva regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo que garantice la calidad en el empleo de los relevistas y que tenga en cuenta la mayor penosidad del desarrollo de ciertas actividades (en muchos casos, fuertemente feminizadas) a partir de cierta edad, especialmente de la industria manufacturera.

- Consolidaremos y evaluaremos las mejoras en protección social y prestaciones de los autónomos. Extenderemos la posibilidad de aplicarse la cuota reducida (tarifa plana) en la cotización a la Seguridad Social en los periodos posteriores al inicio de su actividad en los que se produzcan una caída en sus ingresos, cuando declaren por estimación directa, por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, sin pérdida de derechos de protección social.

- En línea con el artículo 129 de la Constitución y en el marco del diálogo social, impulsaremos una participación más eficaz de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de sus respectivas empresas.

- Se desarrollarán las reglas de representatividad empresarial, especialmente las relativas a la mayor representatividad de las PYMES en el ámbito del diálogo social, la negociación colectiva y la participación institucional. Asimismo, se actualizará la representatividad del colectivo de autónomos mediante un sistema basado en principios democráticos.
- Impulsaremos una ley de participación institucional que regule la presencia de los interlocutores sociales en los diversos órganos de las Administraciones Públicas.
- Aprobaremos una Ley integral de impulso a la economía social, relativa a la modificación de la Ley de cooperativas, la Ley de empresas de inserción y la Ley de la economía social.
- Impulsaremos que las empresas ofrezcan jornadas híbridas que combinen lo presencial con lo remoto, con horarios más adaptables y flexibles.
- Reforzaremos los instrumentos de registro horario con el uso de nuevas tecnologías para asegurar el cumplimiento de las normas en todas las empresas.
- Garantizaremos que la digitalización esté al servicio de las personas haciendo uso de la inteligencia artificial y de la tecnología algorítmica para el control efectivo del tiempo de trabajo, llevando las tecnologías digitales al ámbito de la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

- Actualizaremos la legislación de prevención de riesgos laborales. Para ello se actualizará el catálogo de enfermedades profesionales, así como el procedimiento de notificación del accidente de trabajo. Además, se evaluará con especial atención la prevención de nuevos riesgos asociados al uso de las TIC, los psicosociales y de determinadas sustancias químicas dañinas para la salud, así como la creciente digitalización y robotización y las nuevas formas de organización del trabajo. Asimismo, se incorporará la perspectiva de impacto de género en la prevención de riesgos laborales.
- España seguirá cumpliendo con sus compromisos internacionales en materia laboral, entre otros, los Convenios 167 y 184 de la OIT.