

USO pide construir una legislación laboral a largo plazo, no una contrarreforma de medianoche que se convierte en sapo al despertar

- El sindicato se muestra muy crítico con el acuerdo, rectificación, no acuerdo y reformilla

Madrid, 21 de mayo de 2020.- Al filo de medianoche, sin palabra alguna al respecto en un Congreso que había estado de pleno hasta minutos antes, con tachones de *Tipp-Ex* tras los tirones de orejas nocturnos y evidenciando que tiene más poder laboral la novena fuerza parlamentaria que el mal llamado Diálogo Social, que ni fue convocado para tomar la decisión de mayor calado en la materia desde la propia Reforma. Así se anunciaba la derogación de la reforma laboral de 2012, después matizada, y sin definir qué la sustituirá.

USO se muestra muy crítico con el anuncio de acuerdo, rectificación, reformilla y matización: “es un error hacer política con un tema tan trascendente para el futuro y del que depende el conjunto de la sociedad de manera tan fugitiva, precipitada, oculta, de poca calidad democrática, sin abrir debates, al margen del Congreso y de los principales partidos de la oposición. No se ha hecho un verdadero análisis de lo que está pasando y de sus posibles consecuencias. Aún no está resuelto lo urgente ni se han puesto en marcha medidas de reactivación y de apuesta por el empleo de calidad”, reprueba Joaquín Pérez, secretario general de USO.

Para USO, no es el momento de construir una nueva legislación laboral exprés y sin reflexión. Los parches de estas semanas han buscado salvar una situación excepcional, pero no puede perpetuarse esa manera de hacer políticas de empleo dando bandazos para las grandes medidas que ya deberían haberse puesto en marcha. “Lo que necesitamos es un marco legal para el trabajo que recoja la protección de los trabajadores a largo plazo, porque esta crisis sociolaboral no finalizará con el estado de alarma. Al contrario, será en ese momento cuando empecemos a conocer sus consecuencias reales”, avisa Pérez.

“Es muy triste que no se hable de qué protección tendrán los trabajadores o de qué pasará con los ERTE, sino de con quién se acuerda la derogación. Se deja una vez más en evidencia que no existe el Diálogo Social, que es un teatrillo inservible en el que patronales y solo dos organizaciones sindicales se autoproclaman portavoces de toda la sociedad. Pero, a la hora de la verdad, son ninguneados para las decisiones de verdadero calado. Se quedan sin la foto más buscada de los últimos ocho años, acostumbrados a una mesa a la que llegan los acuerdos cocinados y en su punto para la firma”, recrimina el secretario general de USO.

En opinión de la Unión Sindical Obrera, “derogar no es volver a 1990, es construir una nueva ley. Una ley nueva en la que no pueden estar ni la preponderancia del convenio de empresa ni los despidos por baja ni la ultraactividad que USO ganó en la Audiencia Nacional tras ser el único sindicato en pelearla, por cierto. Pero es

una ley que debe contemplar la protección de los trabajadores más allá del 30 de junio con políticas activas de empleo que permitan mantener los puestos de trabajo, tanto con medidas orientadas a los trabajadores como a la protección del pequeño empresario o autónomo que sustenta el grueso del tejido laboral. Y debe contemplar las nuevas realidades que nos han explotado en la cara, como el teletrabajo y la mejor conciliación. Pero, además, sin otra legislación complementaria, como la reindustrialización o la política fiscal ambiciosa, el marco legal laboral nacerá cojo”.