

La reforma laboral y el papel de los comunistas

RICARD AJE

Responsable del Área de Movimiento Obrero del PCE

Ocho millones de contratos pasarán a ser estables. Ocho millones de contratos, señorías, son personas, no son humo. Créanme, esos ocho millones de personas se merecen tener un trabajo decente.

YOLANDA DÍAZ PÉREZ



19

El pasado 3 de febrero se convalidó en el Congreso de los Diputados la reforma laboral, ya vigente por vía del real decreto desde el pasado 28 de diciembre, pactada en el diálogo social bajo el liderazgo de la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo Yolanda Díaz Pérez, tras nueve meses de intensa negociación entre los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones patronales y el Ministerio de Trabajo.

Tras muchos años de brutales recortes laborales y sociales, lo conseguido en esta reforma es producto de la lucha obrera y sindical durante décadas, donde la militancia comunista ha jugado un papel trascendental luchando con nuestros compañeros y compañeras de CCOO, UGT y otros sindicatos de clase.

Esta es la primera reforma laboral en décadas que supone una recuperación de derechos de la clase trabajadora y que, además, representa un cambio de tendencia para terminar con el modelo neoliberal basado en la precariedad, además de recuperar la capacidad normativa y contractual de los sindicatos, con lo que se fortalece su papel y tiene un importante alcance estratégico en el terreno político para el conjunto del movimiento obrero.

La reforma laboral supone una **drástica mejora en las relaciones laborales** de nuestro país a favor de la clase trabajadora al hacer frente a la precariedad y temporalidad, tendiendo hacia un modelo de **contratación indefinida, estable, con derechos y medidas alternativas a los despidos:**

1) Generaliza la contratación indefinida, combatiendo la temporalidad y la precariedad.

La nueva reforma generaliza el contrato fijo como el ordinario para reducir drásticamente la precariedad, al restringir la contratación temporal a dos tipos (estructural y formativo), cuyos motivos deberán ser acreditados.

Se reducen los plazos de encadenamiento de contratos para pasar de temporal a indefinido, reduciendo los actuales veinticuatro meses en un período de treinta actuales a dieciocho meses en un período de veinticuatro.

La nueva reforma penaliza duramente el enorme abuso de la patronal en la rotación y en la temporalidad que hoy existe en España. El trabajador pasará a ser considerado indefinido si hay un incumplimiento legal de las normas de contratación temporal. En caso de uso fraudulento de la temporalidad, se elevarán las sanciones de la Ley de Infracciones y del Orden Social, estableciendo las multas por cada situación fraudulenta individual y no por empresa, además de penalizar a las empresas que abusen de la temporalidad con la rotación con contratos eventuales.

Se refuerza la definición y causaliza el contrato formativo con dos tipos de contratos: formación en alternancia, para combinar trabajo y formación, y el contrato para la adquisición de la práctica profesional, lo que servirá para regular este tipo de contratos, muchas veces usados de forma fraudulenta por las empresas para abaratar la mano de obra utilizando a estudiantes.

La reforma laboral también fomenta la modalidad del contrato fijo discontinuo, que servirá para regular de forma más estable la realización de trabajos estacionales o de temporada. Se les reconocerá la antigüedad de toda la relación laboral durante el contrato, no solo de los períodos trabajados.

Se establece el contrato fijo de obra del sector de la construcción: la empresa estará obligada a efectuar una propuesta, a la finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora, de recolocación, previo a un proceso de formación a cargo de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva estatal del sector de la construcción.

2) Evita los despidos objetivos en la administración pública.

Se incluye la derogación de la decimosexta disposición adicional del Estatuto de los Trabajadores, para que no se pueda despedir en las administraciones públicas por causas objetivas, económicas y organizativas.

3) Se recupera la ultraactividad.

En cuanto a la negociación colectiva, se reinstaura la ultraactividad indefinida, de forma que los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, frente al plazo de un año establecido anteriormente y que había servido a la patronal para recortar salarios y los derechos consolidados en la negociación colectiva.



4) Se recupera la prevalencia del convenio sectorial para evitar la devaluación salarial.

Se recupera la prevalencia del convenio de sector sobre el convenio de empresa en materia salarial. El de empresa regulará otras cuestiones (elección entre abono o compensación de las horas extras, regulación de los horarios y la distribución del tiempo de trabajo, la clasificación profesional y la conciliación familiar).

5) Limita la subcontratación con los convenios de sector.

Para regular la subcontratación y contrarrestar a las empresas con convenio multiservicio, las contratas y subcontratas tendrán que aplicar el convenio del sector de la actividad realizada. Esta también es una forma de hacer prevalecer el convenio de sector sobre el de empresa, ya que gran parte de los convenios de empresa que son inferiores al sectorial muchas veces responden a externalizaciones y subcontrataciones.

6) Normaliza los ERTE como alternativa a los despidos colectivos.

Una medida trascendental, como alternativa frente a los despidos, es la normalización y utilización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Una medida que da protagonismo a los sindicatos para frenar los despidos por la vía de la negociación colectiva y con la administración pública, atacando las causas y no atenuando las consecuencias cuando el despido es un hecho.

La reforma incluye los ERTE que se han generalizado durante la pandemia, y que han salvado 3,6 millones de empleos, en la legislación laboral ordinaria y manteniendo las mejoras que se han ido aplicando en el escudo social, tanto en beneficios sociales, ligados a acciones formativas y de mantenimiento de empleo, como a la prestación por desempleo (contador a cero, cuantía de prestaciones, etcétera). En las empresas que estén en ERTE, tanto por fuerza mayor, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no podrán realizar horas extras, hacer nuevas externalizaciones ni realizar nuevas contrataciones.

Se establece el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, financiado con el Fondo de Sostenibilidad del Empleo (creado para tal efecto), donde los ERTE que se consideren estructurales (aprobados por el Gobierno previa consulta con sindicatos y patronales), tendrán dos modalidades: una cíclica, cuando por una coyuntura sea necesario mantener el empleo (con una duración máxima de un año); y otra sectorial, cuando una empresa o un sector o necesite un proceso de reciclaje, recualificación y transición profesional de sus plantillas (con duración máxima de un año y posibilidad de dos prórrogas de seis meses).



¿Humo, maquillaje o instrumentos para poner al movimiento obrero y sindical a la ofensiva?

Durante estas semanas hemos escuchado numerosas críticas de algunos sectores de la izquierda, críticos con la reforma, que afirman que se trata de un «maquillaje», que es «humo» o que los avances son «muy pocos» e «insuficientes». No se trata de esconder los límites o los aspectos no tratados en la reforma; en estos momentos lo importante es explicar cuál es el calado y qué significan estos avances para la clase trabajadora como herramientas legales para mejorar sus condiciones y propiciar su sindicalización, más allá de las clásicas declaraciones parlamentarias, muy marcadas por distintos intereses partidarios.

Los que afirman que no se ha tocado la indemnización por despido, deberían preguntarse primero ¿cuál era la cantidad en el caso de los diferentes tipos de contratos temporales? De ninguna a doce días por año. Con la conversión de contratos temporales en indefinidos se va a poder equiparar a millones de trabajadores, al tener acceso a los veinte días por año en caso de despido procedente o treinta y tres días en caso de improcedente. Pero ¿ese es el aspecto más importante o, más bien, de lo que se trata es de evitar que haya despidos, por ejemplo, con la implantación de los ERTE, como ha ocurrido en la pandemia?

No se puede frivolar sobre las «nulas» consecuencias o la supuesta «poca importancia» de la generalización de la contratación indefinida entre importantes sectores de la clase trabajadora (especialmente la juventud, la mujer y la inmigración), que jamás han tenido estabilidad ni acceso a los contratos fijos y que siempre han estado sometidos al chantaje de la patronal con la amenaza de la finalización de sus contratos. En este sentido, los datos de contratación indefinida durante su primer mes de vigencia, con la cifra récord de 238.672 contratos fijos y que representan pasar de un 9% a un 15% en el mejor mes de enero de la historia, muestran los primeros efectos positivos de la reforma entre la clase trabajadora.

Para hacernos una idea de la tremenda mejora de la reforma en las condiciones de vida de la clase trabajadora: puede significar que ocho millones de contratos temporales pasen a ser indefinidos y estables, o también importantes incrementos salariales, debido al reforzamiento de la posición de los trabajadores y los sindicatos en la negociación colectiva, al recuperarse la ultraactividad, la prevalencia de los convenios sectoriales y la de los convenios de empresa o sectoriales en los casos de subcontratación.

Esto va a suponer, y ya está suponiendo en la práctica, significativos aumentos salariales, contratos indefinidos y mejoras laborales en los sectores de la clase obrera condenados durante décadas a la precariedad y los bajos salarios, al pasar a estar regulados por sus convenios sectoriales o por la prevalencia salarial del convenio de su sector, sobre todo para los sectores más golpeados por la temporalidad, la subcontratación y los efectos de los nefastos convenios



«multiservicio» (esencialmente la juventud, las mujeres e inmigrantes), y con subidas salariales que, por ejemplo, pueden ir desde los 2.500 euros anuales para las *kellys* hasta los 5.300 euros en la hostelería o los 7.500 para los transportistas, dependiendo del convenio y el territorio donde trabajen.

Otro de los elementos clave de esta reforma es que los ERTE quedan impresos en la nueva ley, como forma de salvaguardar los puestos de trabajo y como alternativa a los despidos. La legislación laboral normaliza así este mecanismo de protección social que en plena pandemia ha salvado a más de 550.000 empresas y a más de 3,6 millones de trabajadores y trabajadoras (de los que el 97% han vuelto a su puesto de trabajo), frente a los solo 33.000 mil trabajadores afectados por los ERTE, los millones de despidos y miles de ERE que desolaron a la clase trabajadora, en cifras que sobrepasaron los seis millones de parados, durante la pasada crisis financiera y, especialmente, durante el Gobierno de Mariano Rajoy.

La realidad sindical y la posición contraria de las fuerzas nacionalistas

En la posición contraria hacia la reforma laboral de los partidos nacionalistas, especialmente de EH Bildu, PNV y BNG, pesan mucho las organizaciones sindicales de carácter nacionalista, porque son mayoritarias en sus comunidades (ELA y LAB en Euskadi y la Confederación Intersindical Galega) y tienen una amplia representación en delegados y delegadas, comités de empresa y presencia en las mesas de los convenios sectoriales provinciales, además de un significativo peso afiliativo, con un importante componente de militancia, vinculada a los partidos y a los distintos espacios nacionalistas: *abertzales*, *jeltzales* o *bloqueiros*.

En Catalunya el sindicato mayoritario es CCOO y el segundo UGT (entre los dos tienen del 80% de representación sindical), entre otras cosas debido a la profunda huella histórica del PSUC entre la clase obrera catalana (especialmente en Barcelona), que no ha podido fracturar ni el Procès, a pesar de los intentos de la burguesía, la derecha y el izquierdismo nacionalista catalán, desde JxCat y la CUP, de impulsar a sus propias organizaciones sindicales (CSC, Intersindical, COS, etcétera), ya que todas juntas apenas representan al 3% de la clase obrera catalana en las elecciones sindicales. ERC es el único partido independentista que ha logrado tener un peso significativo en el sindicalismo catalán, sobre todo llegando a liderar a la UGT y, en menor medida, tener cierta representación minoritaria en la dirección de CCOO.

La reforma laboral ha tensionado las relaciones entre los republicanos y los sindicalistas cercanos a sus posiciones, ya que no se comprendía a qué intereses respondía su oposición frontal. De hecho, a pesar de las reivindicacio-



nes centradas en los aspectos no derogados en la reforma (recuperación de la indemnización de cuarenta y cinco días por año, de los salarios de tramitación y la recuperación de la autorización administrativa de los ERE y la limitación de las causas del despido objetivo), muy centrados en el coste y tratando de ocultar la importante inclusión en la reforma laboral de los ERTE como alternativa a los despidos, si tan preocupados estaban por la reforma y la clase obrera, lo que sí habría que preguntarse es: ¿Cuál ha sido el papel del Govern de la Generalitat en conflictos como el de Nissan u otros también significativos, que han acabado en despidos y cierres de empresas en estos últimos años? ¿Quizá la posición de ERC respondía más a aparecer entre el independentismo como «los que ayudan a Madrid»?

Otra reivindicación del nacionalismo político y sindical ha sido la «descentralización de la negociación colectiva», reivindicando la prevalencia de los convenios autonómicos sobre los estatales, en un claro intento de fortalecer las relaciones laborales autonómicas y reforzar a los sindicatos nacionalistas frente a CCOO y UGT y el diálogo social a nivel estatal (cuando esto también es defendido por los dos grandes sindicatos de clase y el conjunto de la izquierda, siempre que signifique mejoras para la clase trabajadora). Es importante decir que tanto en Catalunya como en Euskadi ya hay algunos convenios autonómicos, y que se podría haber desarrollado el artículo 45.4 del Estatuto de Autonomía de Cataluña para «promover la creación de un espacio catalán de relaciones laborales» o desplegado el Acuerdo Interprofesional del 2017 que da prioridad aplicativa a los acuerdos suscritos en Euskadi, ya que es indefinido y garantiza la prevalencia sobre cualquier otro convenio de ámbito estatal. ¿Por qué no han desarrollado ese marco autonómico de relaciones laborales? ¿Eso también era responsabilidad del Gobierno PSOE-Unidas Podemos?

Las fuerzas políticas que se reclaman de la izquierda y han votado en contra tendrán que explicar el porqué de su posición frontal a la reforma laboral, aunque, como vemos, han pesado más los miedos e intereses partidarios, electorales o la presión de sus referencias sindicales que la defensa de los derechos de la clase obrera en su conjunto. Es cierto que queda mucho por avanzar, pero ante la recuperación de derechos de la reforma, cabía la posibilidad de haber acordado facilitar la convalidación de la actual reforma, con el respaldo e incluso con la abstención, vinculándolo a un compromiso de derogar los aspectos que quedan pendientes en lo que queda de legislatura (que además también era defendido por CCOO, UGT y el Gobierno). Ahora que ya está aprobada, es momento de volver a tejer las alianzas con las fuerzas políticas del bloque de investidura. Hay que buscar los elementos que, sobre la base de reivindicaciones obreras y sociales que aglutinen y aúnen las fuerzas, desde la base y la movilización, den un nuevo impulso a la izquierda, a la clase obrera y a las fuerzas populares.



Defender el sindicalismo de clase, su legitimidad democrática y la negociación colectiva

En el debate de la reforma laboral se ha cuestionado el diálogo social, en especial el papel que juegan los sindicatos, por parte de la derecha, pero también por algunos partidos y dirigentes de la izquierda. Es evidente que la concertación y el diálogo social no deben suplir a la organización ni erigirse sacrificando la movilización de la clase obrera, pero eso no puede significar tampoco un cuestionamiento del papel de los sindicatos o la negación de la importancia de la negociación colectiva, porque es un derecho de la clase obrera obtenido con mucho sacrificio en la lucha contra la dictadura franquista para conseguir y concretar en acuerdos los derechos que se pelean en las empresas, sectores y en la calle, y porque para eso están las mesas de negociación a diferentes niveles, donde se sienta a la patronal para certificar esos avances a través de acuerdos.

En este sentido, la militancia y las organizaciones sindicales, de izquierdas y del Partido Comunista, defendemos el diálogo social como un exponente más de la negociación colectiva, lo mismo que la existencia de las mesas negociadoras de los convenios, donde tienen presencia los sindicatos en función a su representatividad ganada en las elecciones sindicales, y más, ahora que nuestra presencia en el Gobierno refuerza las posiciones de los sindicatos y la clase obrera frente a la patronal. Como parte del movimiento obrero que somos, defendemos sin complejos la legitimidad democrática de los sindicatos para negociar, avalada en las urnas por millones de trabajadores en sus centros de trabajo y por su peso afiliativo, puesto que representan una conquista democrática y uno de los pocos elementos de democracia obrera en el capitalismo.



Poner en valor nuestras victorias, llevarlas a las empresas y sectores

¿Se han conseguido tumbar todos los preceptos de la reforma laboral del PP? Es evidente que no, pero sí se han derogado varios aspectos importantes, así como integrado otros nuevos que compensan lo no derogado. Cuando se negocia se sabe que no es posible conseguirlo todo, por lo que se priorizan los aspectos que nos pueden situar en mejores condiciones de cara al futuro. Una vez alcanzado un acuerdo, otra de las cuestiones que puede hacerlo valer es la batalla por su interpretación y aplicación. Eso depende mucho de las correlaciones de fuerza que seamos capaces de articular, movilizándolo al máximo de fuerzas para conquistar un objetivo. Hay que poner en valor y saber explicar esas victorias para reforzar las posiciones de la clase obrera. Esas victorias cuestan mucho esfuerzo y sacrificio, es necesario que se hagan realidad en las empresas para que los trabajadores las obtengan de forma tangible.



Hay que aprovechar que esta reforma ha cohesionado a gran parte del movimiento sindical de clase, especialmente de los grandes sindicatos CCOO y UGT, y gracias al aporte esencial de la militancia comunista, de la izquierda y a nuestra presencia en el Gobierno. El acuerdo de la reforma laboral también ha dividido como nunca a la patronal. Las fisuras en el seno de la CEOE y la CEPYME han sido patentes, y han dejado ver una grieta importante entre los sectores más pragmáticos que, aun no siendo partidarios del Gobierno, prefieren estar en el acuerdo para influir en su aplicación, además de ser conscientes de quién va a gestionar los fondos europeos y, por lo tanto, a tener mayores facilidades para acceder a ellos, y los sectores más reaccionarios, vinculados política e ideológicamente a la derecha y la ultraderecha, e instalados en el modelo neoliberal basado en la precariedad, la temporalidad y las prácticas más salvajes de explotación capitalista. Las contradicciones que debilitan a la patronal deben ser aprovechadas para tener mejores oportunidades de cara a organizar a la clase obrera y avanzar en derechos.

Siendo conscientes de cómo la actual situación nos limita para mejorar la correlación de fuerzas, principalmente por las dificultades para movilizar debidos a la pandemia, sí se están dando movilizaciones de forma sectorial y en algunas empresas promovidas por los sindicatos, por lo que debemos prepararnos para las próximas luchas y para organizar a los nuevos sectores de la clase obrera. Lo conseguido en la reforma no caerá como fruto maduro, lo tendremos que pelear para que se implante en las empresas y sectores. Ya se están dando significativos ejemplos en algunas empresas y sectores, por ejemplo CCOO en Transcom, donde conjuntamente con la inspección de trabajo se ha pasado a 297 trabajadores y trabajadoras de contrato de obra y servicio a indefinidos, o en la construcción, donde se prevé que más de 280.000 empleos se conviertan en fijos, o con la aplicación salarial de los convenios sectoriales, combatiendo a las empresas multiservicios o debilitando a las ETT, por la vía de pelear por la contratación indefinida en los centros donde trabajan o, si no es posible, con la conversión a fijos discontinuos.

Hay quien valora poco las conversiones de temporales en indefinidos que está significando esta reforma, pero olvida lo que ello significa para millones de personas trabajadoras para dificultar su capacidad de organizarse sindicalmente en los centros de trabajo, sobre todo las más jóvenes, las mujeres y migrantes, ya que bajo un contrato temporal es casi imposible presentarse a elecciones sindicales, afiliarse y organizar secciones sindicales con garantías, entre otras cosas porque eso puede significar la no renovación de su contrato. En cambio, es mucho más factible cuando el contrato es indefinido al tener mucha más protección legal, ya que, para una empresa, es muy difícil despedir a un representante sindical con contrato indefinido, entre otras cosas porque la opción de reingreso es del trabajador en caso de ganar la denuncia (sea miembro del comité de empresa o delegado LOLS). Ese es el objetivo estraté-

gico de la reforma: tener mejores herramientas para organizar, sindicalizar y, con ello, elevar la conciencia de clase, desde lo económico e inmediato en las empresas a lo político en la sociedad. Hay que organizar a una nueva generación y a los sectores invisibilizados de la clase obrera, que prácticamente yacían en la clandestinidad y la vorágine individualizadora de la precariedad más sombría al no poder ejercer sus derechos, ni siquiera el de organizarse como trabajadores y trabajadoras. ★

