

# TODO POR HACER

•• Número especial sobre la Reforma Laboral ••

## Una nueva reforma, un nuevo ataque... Plantémosle cara.

### Una reforma más...

Ya desde las pasadas elecciones generales se viene baruntando una nueva modificación del régimen laboral, una nueva reforma -y ya son incontables- "que acometa los grandes males de la economía española". Se presiona desde la Unión Europea, y aplaude el gobierno del Partido Popular, la patronal y gran parte de los tertulianos que pueblan los medios de comunicación. Finalmente, es aprobada el pasado 10 de febrero en el Consejo de Ministros, rodeada de grandes intenciones, en este caso reducir drásticamente el paro, perseverar en la productividad y, sobre todo, contentar a Europa y a los mercados, a ver si así ponen en el punto de mira a otros y nos dejan un tiempo en paz.

Ciertas medidas ya se habían oído en boca del gobierno o de los popes de la CEOE, y todo ello nos auguraba un panorama jodido, pero no es hasta que te lees el BOE cuando te asustas de verdad. Dejando de lado el ruido mediático que prácticamente sólo se centra en las variaciones de la indemnización por despido y en los incentivos a la contratación, los cambios en el mundo laboral (y con ello en nuestro día a día y en nuestras relaciones sociales) son bastante profundos y las consecuencias van a ser importantes. Con la excusa de acabar con la "dualidad en el mercado de trabajo", esto es, los trabajadores temporales y los contratados indefinidamente, estos últimos con una garantía algo mayor frente al despido por tener indemnizaciones superiores, la reforma laboral se carga el concepto de trabajador indefinido y además aprovecha para eliminar derechos a los temporales. Pretende "fomentar la contratación indefinida", pero desnaturaliza tanto el contrato indefinido que en algunos casos le convierte en un contrato más precario que el temporal.

### La reforma laboral llevada a la práctica

Creemos de vital importancia realizar un repaso de los más importantes cambios que esta nueva reforma conllevará (dejamos claro que esto no es todo, pero si creemos que lo más sustancial), ante todo planteándolos desde una perspectiva práctica, que nos posibilite una comprensión de en que temas nos afectará en nuestros curros realmente y cómo lo hará.

#### - Despido:

En lo relativo al despido, lo más comentado en estos días ha sido la reducción de la indemnización por el despido declarado como improcedente -aquel en el que no queda demostrado un incumplimiento laboral por parte del trabajador- de 45 días por cada año trabajado a 33. Si bien esto supone una menor can-

tidad de dinero en caso de que te echen y, por tanto, una mayor facilidad para las empresas para realizar despidos al ser su coste menor, esta medida es sólo la punta de lanza de una reforma destinada a acabar con el empleo fijo.

Sin embargo, en este ámbito, uno de los cambios más sustanciales viene a través del nuevo contrato por tiempo indefinido para empresas con menos de 50 trabajadores (99% de las empresas y el 95% de los trabajadores), que generará una mayor vulnerabilidad para el trabajador. Este contrato que nos tratan de vender a bombo y platillo como remedio al paro juvenil, pese a llamarse indefinido logra una precariedad mucho mayor que la de los contratos temporales. Al fijar un periodo de prueba de un año de duración, el empresario podrá finalizar el contrato sin necesitar una excusa disciplinaria o económica, por lo que se permitirá el despido libre y gratuito durante el primer año. Con ello se acabará sustituyendo a los contratos temporales, ya que permite ahorrarse los costes de la indemnización por fin de contrato temporal (nueve días por año trabajado) y la posibilidad de que el trabajador reclame la improcedencia del despido (actualmente, una gran parte de los contratos temporales no tienen una causa de temporalidad definida, por lo que, en realidad, son fraudulentos). Esto es lo que permite al gobierno reinstaurar el límite para encadenar contratos temporales más de 24 meses. Total, ningún empresario los va a utilizar.

La posibilidad de que la empresa lleve a cabo despidos objetivos -aquellos en que el juez observa una causa procedente no disciplinaria para los mismos- (con una indemnización de 20 días por año) también se amplía enormemente. Antes de la reforma, además del requisito de que existiesen pérdidas o caídas de ingresos, la empresa debía demostrar que practicando los despidos la situación económica de ésta iba a mejorar. Ahora, simplemente basta con que haya una disminución de ventas (no necesariamente pérdidas económicas) para realizar un despido objetivo o un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Además, al pagarse con dinero público proveniente del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) el 40% de la indemnización en empresas de menos de 25 trabajadores, el despido sale prácticamente gratuito.

También se introduce un nuevo motivo para el despido objetivo: estar enfermo. Si las ausencias justificadas e intermitentes con baja médica (sí, justificadas) por enfermedad común superan el 25% de las jornadas en dos meses, la empresa podrá despedir indemnizando con 20 días por año. Si dos periodos de baja suman más de nueve días en dos meses, a la calle. Al que quiera pasar una mala noche, le sugerimos que



piense en esto y, a la vez, en los recortes y en los más que posibles copagos (en Catalunya ya pagan un euro por receta, sin importar lo que cobres) que le esperan a la sanidad

Otra forma de facilitar el despido es la eliminación de la autorización de la autoridad laboral a la hora de aplicar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Ese requisito permitía a los trabajadores forzar una negociación y tener la posibilidad de conseguir unas indemnizaciones algo mayores. Este tipo de despidos, también podrán realizarse por las Administraciones Públicas, lo que aumenta más la precariedad de estos trabajadores, que ya están recibiendo severo ataques a sus condiciones laborales en los últimos dos años. Por último, la eliminación de los salarios de tramitación es otra de las maneras en que se favorece el despido. Antes de la reforma, un despido objetivo o disciplinario que se declarara judicialmente como improcedente daba derecho a una indemnización de 45 días por año o a la readmisión, eligiendo la empresa. Además, desde la fecha del mismo, hasta la sentencia, la empresa debía pagar el salario por los días que transcurriesen desde el despido hasta que se declarara la improcedencia, por lo que normalmente, además de la indemnización, el trabajador podía obtener fácilmente cuatro o cinco meses de su salario. Ahora se han eliminado y sólo se tendrán que pagar en caso, improbable, de que la empresa opte por readmitir al trabajador.

#### **- Salario y condiciones laborales:**

El salario podrá verse reducido por distintas vías. La reforma posibilita al empresario a disminuir el salario al trabajador para mejorar la competitividad de la empresa. En caso de que el trabajador no esté de acuerdo, podrá pedir irse con una indemnización de 20 días por año trabajado. También, la sustitución de las categorías profesionales por los grupos profesionales, permitirá establecer a los trabajadores funciones más amplias, lo que facilitará contratar con un salario inferior a personal que desarrolle actividades de nivel superior.

Esta nueva reforma laboral del PP prosigue por el camino que comenzó el PSOE hace un año, al establecer la primacía del convenio colectivo de empresa sobre el del sector. De esta forma, un empresario podrá negociar con sus trabajadores (a los que, recordemos, él decide cuándo les despide, con unas nuevas condiciones más que ventajosas) para que aprueben recortes en el salario, modificaciones en el horario, en las vacaciones, etc. saltándose los acuerdos a los que se hubiese llegado en convenios de ámbito superior donde la organización de los trabajadores es siempre mucho más poderosa. En un clima de miedo al despido, de precariedad laboral, de desconocimiento de los derechos laborales y de sindicatos que, o bien no tienen ninguna voluntad de oposición, o bien carecen de fuerza, estos convenios de empresa serán necesariamente más restrictivos. De la misma forma, esta nueva modificación del régimen laboral también otorga mayor facilidad a la movilidad geográfica y funcional (de puesto de trabajo).

Otra medida que ha pasado desapercibida en los medios de comunicación es la autorización de hacer horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial.

Esta medida hará muy difícil compaginar dos contratos a tiempo parcial y fomentará el uso de este contrato para enmascarar jornadas a tiempo completo, pagando el exceso de horas en negro, lo que perjudicará al trabajador a la hora de cobrar el desempleo, la jubilación o las bajas por enfermedad.

#### **- Desempleo:**

Cómo, de todo se puede sacar provecho y beneficio, y a partir de ahora, las funciones de colocación de trabajadores desempleados, hasta ahora gestionadas íntegramente por el INEM, pasan a poder ser realizadas también por Empresas de Trabajo Temporal (ETT), empresas privadas que hacen negocio con la miseria del paro. De esta forma se les permite la entrada en sectores hasta ahora vetados para éstas, como los servicios públicos. Todos conocemos cómo funcionan estas empresas a nivel de contratos y chanchullos, y el tipo de trabajo precario del que viven, así que podemos entrever por donde irán los tiros en esta su nueva tarea.

Para más información sobre las medidas adoptadas consultar la disposición 2076 del BOE número 36 de 2012.

#### **La reforma del miedo**

En resumen todo esto se traduce en que cobraremos menos, tendremos una inseguridad absoluta sobre nuestro futuro y nuestras condiciones laborales quedarán totalmente ligadas a los deseos y necesidades de la empresa. La reducción de la indemnización por despido e incluso su supresión durante el año de prueba supone una merma de nuestros ingresos y un incentivo para los empresarios a la hora de reducir su plantilla y aumentar beneficios. En última instancia, la idea de la reforma laboral es muy simple: “reducir los costes laborales” para “aumentar la productividad”. A las claras, que nosotros trabajemos más por menos para que “todos” (pero unos antes que otros) podamos salir de la crisis.

Pero si de algo va esta reforma no es tanto de recortes, rebajas y reducciones... eso es el medio. Esta reforma de lo que va es de miedo, de miedo y poder. El miedo que persigue imponer en los trabajadores a costa de aumentar el poder de los empresarios para hacer y deshacer a su antojo. Todos los puntos de la reforma se resumen en uno: aumentar la precariedad y la indefensión a la que los trabajadores nos vemos sometidos, que puede llevarnos a aceptar todas las condiciones que exija el empresario. Con la amenaza del despido sobrevolando por la cabeza, se pretende reducir la combatividad que pudiese mostrar el empleado y, como ya ha reconocido el PP, aumentar su “rendimiento”. Sabiendo que el despido es casi gratuito y que más de cinco millones de parados están prácticamente obligados a aceptar cualquier trabajo, ¿Quién va a exigir que se le paguen las horas extraordinarias? ¿Cómo decirle al jefe que quieres vacaciones? ¿Cómo negociar un convenio de empresa?

Nuestras condiciones de vida siguen mermando y lo peor es que parece que esta dinámica no tiene visos de variar. Las condiciones materiales de este sistema están claras, las personas están por debajo de los beneficios en la escala de importancia, y para aumentar estos últimos se hará todo lo posible, todo lo que nosotros permitamos.

La crisis económica sirve como excusa, pero ante todo es la escasa respuesta social la que condiciona estos cambios. Esta reforma lo



único que hace es legalizar la situación real en que nos encontramos con trabajadores. Expresa en leyes lo que se huele en los trabajos. Por eso plantean la reforma, porque saben que pueden. Y, al hacerlo, sientan las bases de más miedo y, por tanto, de más reformas, de más recortes, de seguir apretándonos un poco más las tuercas. Crecido, el presidente de la CEOE no ha tardado en “sugerir” que se revise el derecho de huelga y que las mutuas puedan dar de alta. Y lo que nos queda... Porque aquí nadie ha hablado de reforma temporal por que estamos en crisis. No. Esto nos lo llevamos de regalo pase lo que pase en los próximos años. O luchamos o nos ya podemos acostumbramos a vivir en el alambre de la precariedad.

### ¿Respuesta sindical?

Y con la que nos está cayendo, a uno, casi ya por curiosidad, se le ocurre mirar hacia los sindicatos “mayoritarios”, CCOO y UGT. Son curiosas algunas de sus primeras palabras en referencia a la nueva reforma, en las que parecía que les jodía más que nadie les hubiera llamado para sentarse a dialogar, que la miseria en la que nos quieren sumergir los chicos del PP. En estos momentos nos planteamos cuál será la tan contundente respuesta que se dará desde estos sindicatos, si se parecerá más a la de la última huelga general de 2010, que se convocó a desgana y tres meses tarde, y lo que es peor, sin ningún tipo de continuidad ni replanteamiento de la táctica a seguir, o si irá más por la vereda de la reforma de las pensiones o el recientemente firmado pacto de moderación salarial, criticar mucho y luego firmar cualquier renuncia y tratar de venderla como sea. En cualquiera de los casos, poco vamos a conseguir nosotros así, está visto que hay que plantear nuevas formas y redoblar el esfuerzo. No vamos a dar fórmulas mágicas por qué no las tenemos (si no, aquí íbamos a estar), pero lo que queda claro es que cada vez nos hundimos más.

Muy lejos quedan ya las viejas tácticas y principios del movimiento obrero, las organizaciones que actualmente dicen representarlo no son más que empresas encargadas de gestionar las miserias del mundo laboral, mediando en pequeños o grandes conflictos que se solucionarán preferiblemente en mesas de negociación, poniendo parches facilitados por expertos. Pero las reformas avanzan y todos estos años de pactos, prebendas y de no querer morder la mano que da de comer nos traen hasta estos nuevos tiempos, tiempos en los que CCOO y UGT ya no serán útiles en la negociación, ya no tendrán sitio en la mesa. Con la nueva reforma laboral, vemos cómo se esfuma la negociación colectiva y, gracias a todas las nuevas causas objetivas de despidos, la vía judicial se complica cada vez más. De modo que se inutiliza en gran parte todo sobre lo que los sindicatos oficiales habían construido su poder y la poca utilidad práctica que tenían para los trabajadores: la gestión de la queja, la mediación jurídica y la negociación. ¿Para qué va a negociar el empresario, si declarando tres trimestres de pérdidas puede echarse a bajo precio? ¿Tiene sentido arriesgarse a pagar las costas de un juicio para demostrar que el despido es impropio cuando la indemnización te la puede pagar a plazos y ya no existen los salarios de tramitación?

Lo dicho, *good bye*, CCOO y UGT.

### Al final no nos queda otra que plantar cara

El miedo, la parálisis y la sumisión de los trabajadores en los propios centros de trabajo son a la vez la causa y el objetivo de esta nueva reforma. El gobierno se atreve a hacerla porque sabe (o al menos cree) que puede imponerla ahí, en los curros. Sí, puede que les cueste una huelga, pero viendo para lo que sirvió la última, no tendrían por qué estar muy asustados. Sinceramente, no creemos que una huelga general puntual, convocada con un mes de antelación, de modo que las empresas grandes puedan acomodar la producción, será lo que tumbe la reforma. Ni de coña. Y entonces, ¿qué hacemos? Nosotras no lo tenemos claro.

Pero hay una cosa que parece bastante segura: como dicen por ahí, la lucha es el único camino. O luchamos por defender nuestras condiciones de vida, por que no nos quiten más de lo que ya nos han quitado, por que el coste de la crisis no caiga sobre nuestros hombros... o ya podemos ir preparándonos para un futuro muy, pero que muy negro. Nosotros creemos que la lucha contra la reforma laboral tiene dos frentes. Por un lado, intentar construir, entre todos, un movimiento que vaya ganando fuerza en su contra que se coordine y retroalimente con el resto de luchas ya en curso: contra los desahucios, contra los recortes en sanidad o educación, que harán que nuestra vida sea aún más difícil en tiempos de crisis. Al fin y al cabo, son diferentes caras de una misma ofensiva, ya sabéis: trabajar más por menos, recrudescer la lucha de clases. Intentar ir de menos a más, con manifestaciones, asambleas y huelgas (pero de las de verdad) allí donde puedan hacerse. Pero, por otro lado, la reforma laboral hay que pararla también al pie del cañón, en el día a día, en los curros. Ya hemos visto que podemos olvidarnos de los viejos esquemas sindicales, basados en el pacto, la mediación y la vía judicial. Quizás sea hora de volver a lo básico, a la solidaridad, al cara a cara sin intermediarios, al “hoy por ti, mañana por mí”... pero somos realistas: no vamos a engañar a nadie ni a vender soluciones milagrosas. Luchar en tiempos de miedo y precariedad no es fácil, pero es que no nos queda otra. Hay ejemplos y alternativas a nuestro alrededor de unión, decisión y solidaridad en este sentido.

Para nosotras, por ejemplo, una buena muestra son los recientes intentos de hacer frente a los desahucios, donde está presente la unidad entre los propios vecinos, la solidaridad y un sentimiento compartido de que da igual lo que diga la ley porque lo que determina nuestras actuaciones es lo que es justo o no. Deberíamos preguntarnos si no es posible trasladar esta dinámica a los trabajos. Al fin y al cabo, los pequeños y medianos empresarios que pueden hacer contratos con despido libre el primer año son enemigos mucho menos poderosos que los bancos a los que se plantan cara en los desahucios. A lo mejor un empresario puede chantajear y acojonar a sus cuatro o cinco trabajadores, pero poco puede hacer frente a otros solidarios que le planten cara. Al igual que en la lucha contra los desahucios, la clave pasa por entender que hoy es en tu casa, pero mañana es en la mía. Que defender el curro de alguien es el defender el curro propio. Que uno defiende su trabajo cuando se planta frente a una ETT que pretende aprovecharse de la dramática situación de los parados.

Podríamos mencionar también la huelga de los conductores de autobuses de Barcelona que ante los recortes que han afectado no sólo a sus condiciones laborales, sino también a quienes utilizamos diariamente estos transportes (supresión de líneas, subida del precio del billete, etc.), han decidido en asamblea convocar cuatro



días de huelga pese a la fuerte campaña de ataque de los medios de comunicación y a la presión de ciertos sindicatos y partidos políticos, pues durante esos días tendrá lugar en la ciudad una feria comercial de proyección internacional. Los trabajadores del transporte urbano de Barcelona han buscado y cuentan con el apoyo de muchos usuarios, que han comprendido que su lucha es la de todos. Las luchas contra los recortes en la sanidad en Catalunya o contra los despidos de interinos en la Educación en Madrid, son otros casos en los que también ha habido ejemplos de trabajadores y “usuarios” unidos en las movilizaciones. En una sociedad como la nuestra, en la que la mayoría de los trabajadores lo hacemos en servicios para otros trabajadores, es fundamental buscar y tejer complicidades con otros trabajadores, para evitar que políticos y empresarios nos enfrenten como “trabajadores frente a usuarios”, intentando aislar la lucha como en la última huelga de Metro de Madrid en verano de 2010.

O, yéndonos un poco más lejos, tenemos como ejemplo de último recurso, la lucha de los trabajadores del Hospital de Kilkis (Grecia) que ante las políticas de desmantelamiento de los servicios públicos practicadas por su gobierno, han decidido tomar el hospital pasando a ser gestionado de forma asamblearia por las propias trabajadoras.

Pese a que tampoco pretendemos idealizar estos casos y somos conscientes de que presentan sus fallos y limitaciones, son ejemplos interesantes donde los propios afectados actúan sin delegar en profesionales o intermediarios, organizados de igual a igual, en asamblea, y sobre todo, peleando. Ese es el camino. Establecer lazos de solidaridad con nuestros compañeros de trabajo o aula y con nuestras vecinas, crear espacios de encuentro donde compartamos aquellos problemas que tenemos en común

para afrontarlos juntos, sin esperar a que el político de turno le dé por solucionárnoslos, porque no va a ocurrir.

Cada uno pelea y defiende sus intereses, y nosotros, como trabajadoras, becarios, paradas, estudiantes, pensionistas, etc., tenemos los nuestros, completamente opuestos a los suyos. Vamos, lo que antes se llamaba lucha de clases.

Por ello, rompamos el miedo, escapemos de la pasividad y rechacemos tantas ideas preconcebidas que tan sólo nos separan. Unámonos y pasemos por encima de tantos políticos, empresarios, sindicalistas, policías, periodistas, etc., que tan sólo pretenden que nosotras paguemos su crisis.

Nos queda mucho por hacer. Estamos tardando.



	Antes de la reforma	Tras la reforma	Consecuencias
Despido objetivo (indemnización de 20 días por año trabajado)	Necesario justificar que la empresa mejorará con el despido	Basta con disminución de ventas durante dos trimestres	- Más dificultad para lograr la improcedencia del despido
	Despido por bajas prolongadas si son generalizadas en la plantilla	Nueve días de baja en dos periodos es causa de despido objetivo	- Vulneración del derecho a la salud - Aumento de los despidos objetivos
Despido improcedente	Indemnización de 45 días por año. Con límite de 42 mensualidades	Indemnización de 33 días por año. Con límite de 24 mensualidades	- Menor indemnización por despido
	Se cobrarán los salarios de tramitación desde el despido hasta la declaración de improcedencia	Se cobrarán los salarios de tramitación sólo en caso de readmisión (en la práctica, adiós salarios de tramitación)	- Despido más barato para el empresario
Contrato indefinido en empresas de menos de 50 trabajadores	Periodo de prueba de dos a seis meses, siempre que lo permitiese el convenio colectivo y se pactase	Periodo de prueba de un año. No hay límite de concatenación. Generosas ventajas fiscales	- Despido libre y gratuito durante el primer año
Convenio colectivo	Sólo si lo autoriza en un convenio superior, se podrán restringir las condiciones laborales, no el salario	El convenio de empresa podrá reducir los salarios y demás condiciones laborales	- Extensión de convenios de empresa donde los trabajadores tienen menor fuerza de negociación