



La reforma laboral echa a andar en Euskadi

DESDE FEBRERO HAY MÁS TRABAJADORES CON BAJADAS DE SUELDO Y DESPIDOS

Las empresas del metal, "prudentes" hasta que se disipen las dudas jurídicas

ADRIÁN LEGASA

VITORIA. La reforma laboral del PP es el eje de rifirrafes políticos y ha ocupado un amplio espacio informativo, pero en lo terrenal apenas ha dado sus primeros pasos. Elevados meses en vigor —el trámite parlamentario debe pulir algunos puntos— y los expertos coinciden en que aún es pronto para relacionar las subidas del paro en febrero y marzo con la mayor facilidad para despedir que se desprende de la nueva regulación. Sin embargo, los sindicatos vascos aseguran que desde que se aprobó la reforma reciben muchas más consultas de trabajadores, en especial de pequeñas empresas, afectados por bajadas de sueldo, traslados, cambios en la jornada y también despidos.

En clave estadística, desde luego la reforma laboral no ha tenido un efecto milagroso en las cifras de desempleo. Incluso el Gobierno español ha calculado que, a corto plazo, la conjuntura económica adversa convivirá a su reforma y que a lo largo de este año se seguirán destruyendo puestos de trabajo. En este sentido, el paro ha crecido con más fuerza entre enero y marzo de este año que en el mismo período de 2011.

En el conjunto del Estado el paro registrado ha subido en febrero y marzo en 150.000 personas, por unas 100.000 del mismo período del año 2011. Además, en marzo el número de contrataciones bajó un 13 % respecto al mismo mes del año pasado, con escasa incidencia del nuevo contrato para emprendedores bonificado que ha creado la reforma.

La misma tendencia se observa en la CAV si se descuenta el error de contabilidad de Lambide que hizo aflorar 7.500 parados ocultos en sus listas en marzo de 2011 y que por tanto infló los resultados de aquel mes. Según el servicio estadístico vasco Eustat, en los tres primeros meses de este año la CAV ha seguido destruyendo puestos de trabajo, en concreto 16.400, por los 2.400 del mismo trimestre de 2011. El incremento del número de parados es similar de un año a otro por el descenso de la población activa.

La evolución del desempleo solo es una cara de la reforma, cuya profundidad y amplitud toca todos los engranajes de la relación laboral. Por ejemplo, permite al empresario la modificación unilateral de condiciones de trabajo, incluso las contempladas en el convenio, si acumula seis meses consecutivos de caída de ingresos. En este sentido, UGT-Euskadi explica que desde mediados de febrero está recibiendo "un goteo



Protesta de trabajadores, que acusan a la dirección de su empresa de aprovechar la reforma laboral para despedir. FOTO: ESKAF MARTINEZ

permanente de trabajadores afectados por modificaciones de horarios, traslados, y también rebajas salariales" que acuden al sindicato en busca de protección legal.

Maribel Ballesteros, secretaria de acción sindical de esta central, explica que la aplicación de la reforma laboral está "en plena ebullición en Euskadi", sobre todo en las pequeñas empresas. "En las grandes empresas la fuerza sindical es mayor y el planteamiento a la hora de negociar cambios en el convenio sigue siendo el de antes. Sobre todo nos preocupa la cantidad de empleados de pymes que están recibiendo cartas donde la empresa les dice que les va a bajar el sueldo un 30%, o que les va a despedir de forma improcedente pagando 33 días a partir del 13 de febrero", indica Ballesteros, que recuerda que la reforma, pese a dotar de más flexibilidad al empresario, no da luz verde a todo.

"Si una empresa decide no aplicar el convenio podrá dejar de aplicar la subida salarial anual correspondiente, pero no bajar el sueldo por debajo del convenio base. Eso es ilegal", asegura. Como consejo general, ante cualquier duda desde UGT recomiendan siempre recurrir a la vía judicial, puesto que "de cómo evolucione la jurisprudencia puede depender que algunos términos de la reforma queden vacíos de contenido". Por otra parte, Ballesteros cree que la reforma laboral va a estar teniendo influencia en las mesas de negociación de los convenios sectoriales vascos, donde la "patronal está llevando al extremo sus propuestas" apoyándose en la nueva regulación, y recuerda que todos los convenios tienen fecha de caducidad de dos años.

LA REFORMA

- **Despido más barato.** La indemnización por despido ordinario baja a 20 días por año y 12 pagas, y además las empresas pueden aplicarlo con nueve meses de caída de ingresos o ventas. El despido improcedente baja de 45 días por año a 33 días y 24 mensualidades.

- **Sin autorización en los ERE.**

Los ERE no necesitan el consentimiento del Gobierno autonómico o estatal. Los trabajadores solo pueden recurrir por la vía judicial.

- **Bajada de salarios.** La empresa que acumule seis meses de caída de ingresos puede modificar salarios y jornada laboral a sus empleados e incumplir el convenio.

- **Negociación en empresas.** El convenio de empresa prevalece sobre el sectorial, y la ultraactividad se limita a dos años.

- **Contrato para pymes.** Hay un nuevo contrato bonificado con un período de prueba de un año.

Sindicatos y empresas coinciden en que la reforma aleja a ambas partes en la negociación de convenios

A este respecto, la Federación Vasca de Empresas del Metal, que negocia el convenio provincial del sector, defiende que los sindicatos no pueden obviar los contenidos de la reforma. "Hay sindicatos que por ciencia infusa piensan que a través de la negociación colectiva se puede cambiar una ley. Piden en la mesa negociadora poner limitaciones a la reforma que no son posibles y que tampoco aceptaríamos", afirma el director gerente de la federación, Jaime Fernández.

Como se recordará, la patronal Confebask abrió una mesa de negociación en diciembre para tratar de buscar una salida común a la centena de convenios sectoriales vascos que están bloqueados, pero el acuerdo fracasó y tras aprobarse la reforma no ha vuelto a haber contactos.

Las empresas del metal vascas han acogido la reforma laboral "con prudencia porque hay elementos que no se sabe aún cómo van a ser tratados desde instancias jurídicas, hay cosas que pueden cambiar", dice Fernández, que asegura que la reforma aún no ha entrado de lleno en el metal y que las compañías no la están aprovechando para despedir más. "Por supuesto que las empresas que ya tenían pensado desde hace tiempo abordar despidos están acogidos a los elementos que introduce la reforma, pero nada más", indica Fernández, que señala que aún es "muy temprano" para evaluar sus efectos en el mercado de trabajo. Joseba Villarreal, de EIA, coincide en que no se pueda vincular aún la reforma laboral con la subida del paro, pero recuerda que el 93% de los contratos que se firmaron en marzo fueron temporales. "Es evidente que la reforma laboral

ya se está aplicando para rebajar salarios y para despedir. Emplea a ser norma habitual en las empresas, también en las grandes", dice Villarreal, que menciona compañías como Alfa, en Eibar, o Konecta.

"Los empresarios están contentos con la reforma y la quieren aplicar. La patronal alavesa esta semana nos ha dicho que no va a renunciar a ningún punto en la negociación del convenio del metal. Solo la sindicalización y la organización en las empresas puede poner freno a la reforma", asegura Villarreal.

59 DESPIDOS EN NEGARRA Cada vez más comités de empresa anuncian conflictos vinculados a la reforma laboral. La plantilla de Negarra, fábrica de chimeneas y termos eléctricos situada en Igorre, afronta un ERE de extinción de 59 contratos que, según CCDO, está motivado por la reforma. Alberto Rodríguez, presidente del comité, cree que la dirección de Negarra "ha esperado justo el tiempo necesario hasta que saliese el nuevo gobierno del PP e hiciese la reforma para presentar los despidos". "Ahora no hace falta ninguna autorización, en 30 días la empresa puede despedir tranquilamente a los 59 trabajadores. Estamos dispuestos a negociar bajas incentivadas y medidas de suspensión para evitar despidos", señala Rodríguez.

También el comité de Tubos Reunidos, en Amurrio, asegura que a través de la reforma la dirección de la empresa quiere "vaciar de contenido" el convenio, actualmente en negociación, a pesar de "los sustanciales beneficios" obtenidos los últimos años. La plantilla también ha iniciado movilizaciones.