

# REFORMA LABORAL - PRIMERA FASE

Carmen Sánchez-Silva

**Las empresas rebajan salarios, cambian horarios y utilizan despidos objetivos y disciplinarios** mientras se tramita la normativa del PP

Tecnología y 'telemarketing' son de los sectores que más usan la norma

A falta de la recta final en la tramitación parlamentaria de la reforma laboral, que se aprobará definitivamente el mes próximo si se cumplen las previsiones, no son pocas las empresas que se han lanzado a utilizar el decreto (en vigor desde febrero) en la creencia de que no van a tener una situación mejor que la actual para poner en marcha sus planes de reestructuración de plantillas. La fuerza que el decreto ha dado a los empresarios en las relaciones laborales (y que ellos estaban esperando) se deja notar y, aunque sea demasiado pronto para que las estadísticas oficiales lo reflejen con claridad, lo cierto es que muchos trabajadores ya la han sufrido en sus carnes.

Y así seguirá siendo cuando los grupos políticos le den la redacción definitiva a la ley y corrijan algunos de los resquicios de que ahora se están valiendo las empresas para desprenderse de los empleados que les sobran con mayor facilidad. La crisis económica pone sencillo justificar los despidos.

“Las empresas están intentando aprovechar la norma, unas posibilidades que no existían antes y que ahora se les dan. Con la reforma laboral se ahorran dinero y eso es un beneficio clarísimo para ellas. Aunque sí hay casos, especialmente en los grupos de empresas, en que se maquillan balances, se presentan **cuentas sin auditar, cartas de despido que se justifican con una mera facturación decreciente, datos falsificados...**, y eso sí que es un abuso”, indica el juez Miguel Ángel Purcalla.

La figura estrella de que se están valiendo las empresas en esta primera fase de aplicación de la reforma laboral para reducir sus costes laborales es la **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**. El recrudecimiento de la crisis económica provoca que **muchas organizaciones no puedan subsistir sin rebajar salarios, cambiar turnos y horarios de trabajo, trasladar a su personal...** para evitar despidos, siguiendo así el objetivo proclamado por el Gobierno. Pero otras, “están haciendo una malísima utilización de los tres trimestres consecutivos de descenso en los ingresos o las ventas que permite la reforma laboral para **reducir los salarios o realizar traslados unilateralmente** con el objetivo de incitar a que el personal se vaya con la indemnización de 20 días por año trabajado que facilita la norma. Así están forzando las salidas”, señala un abogado laboralista —que suele defender los intereses empresariales en los conflictos laborales— bajo la condición del anonimato.

En su opinión, la más que reclamada flexibilidad interna por parte de los empresarios, que la demandaban con el argumento de que así se evitarían los recortes de plantilla, está, en realidad, provocándolos.

Del Parlamento saldrá una mayor acotación de las causas económicas que actualmente justifican los despidos y la pérdida de derechos adquiridos por los trabajadores. Al retirar la reforma laboral la autorización administrativa necesaria para poner en marcha un expediente de regulación de empleo (ERE) y acortar los periodos de negociación entre las partes, tramitarlos es más sencillo. De hecho, **los sindicatos denuncian que las empresas están aprovechando esta situación para intentar imponer los expedientes en vez de negociarlos, igual que las modificaciones sustanciales.**

Las empresas de tecnologías de la información y las de telemarketing son de los negocios más afectados por la rapidez en el uso de la reforma laboral, cuando todavía su redacción no es la definitiva, denuncia Encarna Bonilla, responsable de relaciones laborales de CC.OO.-comfía. El sindicato señala varios ejemplos. Ipsos ha presentado un **despido colectivo del**

**12% de su plantilla** y ha despedido sin indemnización a los empleados fijos discontinuos. Cibernos amenaza con un ERE con indemnizaciones de 20 días por año y una modificación sustancial de la cuantía salarial, de hasta el 70%. Ibermática ha planteado la rescisión de más de 80 contratos indefinidos, bajadas salariales y traslados. Optize ha modificado jornada y salario, con recortes de hasta el 60%. Y otras compañías como Thales u Oesía están realizando despidos por baja productividad, sin indemnización. CC OComfía ha presentado un recurso colectivo contra IBM por usar una modificación sustancial para rebajar sueldos.

Sin embargo, Jesús Banegas, presidente de la patronal de tecnologías de la información Ametic, señala que las compañías del sector están aplicando la legislación vigente, que es mejor que la anterior, aunque todavía está lejos de ser competitiva respecto al resto de Europa.

En los call centers, señala Encarna Bonilla, donde el empleo es más precario, las empresas están aprovechando la norma para reducir jornadas por decreto y, si no, indemnizar con 20 días por año trabajado. Unitono ha recortado la jornada y los turnos de 450 personas usando la reforma laboral en vez de negociar cambios en el convenio colectivo, como estaba previsto. Transcom lo ha hecho con 30 personas y ha despedido a otras 28 por baja productividad, sin indemnización, lo mismo que Sitel ha hecho con 45 empleados. “Están aprovechando para despedir a gente antigua para contratar personal más barato. Los afectados tienen 20 días para denunciar y las empresas saben que son un pequeño porcentaje los que lo hacen, con lo que se aseguran unas indemnizaciones más bajas”, señala Santiago Alonso, de la coordinadora estatal de telemarketing del sindicato CGT.

**Sykes** ha aprovechado la reforma laboral, la falta de autorización administrativa en los despidos colectivos para **desprenderse de 150 personas**. El año pasado lo intentó varias veces pero no se lo autorizaron, dice Bonilla. Grupo GSS va por su segundo ERE, “que justifica con pérdidas previstas, pero no nos dan las cuentas para comprobarlas”, explica Alonso y ofrece 20 días por año o 29 si el trabajador se compromete a no denunciar a la empresa, agrega el secretario de acción sindical de CGT en GSS Line, Juan Luis Arandia. Los dos sindicatos aseguran que GSS ha trasladado parte de su call center a Perú, mientras contrata trabajadores para nuevas campañas de telemarketing.

Otro de los recursos de que se están valiendo las empresas para recortar sus costes salariales y los de los despidos colectivos que abordan es presentarlos incluyendo a menos de **50** trabajadores en la lista. Así esquivan la obligación que fija la reforma laboral de elaborar un plan social que incluya un programa de recolocación para los empleados afectados. Es el procedimiento que han utilizado, por ejemplo, la inmobiliaria Sotogrande, de NH Hoteles, que ha despedido a 49 trabajadores; o Prosegur en el País Vasco, que ha incluido a 47 personas.

Hay abogados, que prefieren mantener el anonimato, que denuncian que algunas empresas están acudiendo a los **ERE de extinción para prescindir de los empleados más caros** y constituir luego una nueva empresa. Otras proponen a trabajadores concretos reducciones salariales superiores al 50%. También están aquellas que optan por segregarse en varias sociedades de menos de 50 trabajadores a fin de optar a las bonificaciones de los contratos de emprendedores, una nueva figura de trabajador llamado fijo por la que el **periodo de prueba es de un año**, lo que podría provocar que se presentaran cuestiones de inconstitucionalidad, como ha ocurrido ya con los salarios de tramitación, coinciden en señalar los jueces de lo Social Pablo Aramendi y Miguel Ángel Purcalla.