



IRITZIA

Zergatik sinatu dute?

Berriro erreforma laboral bat burutzeari lortu dute enpresariak. Langileon eskubideei berriz ere eraso egin diete. Baina gainera, etengabeko lan erreformaren azken saio hau estatu mailako bi sindikatu nagusiek, UGT eta CC OOk, onetsi egin dute.

Erreformaren aldeko propaganda guztia gora-behera, begibista-koa da itun honen mamia langileen irazpena merkatea eta erraztea dela:

- ✓ “kaleratze objektibo” burutzeko aukera haundiagoa da. Kalteordaina lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko izango da, eta gehienez urtebeteko soldata adina.
- ✓ “kontratu mugagabea” duten langile berrientzat kalteordain berria ezarriaz: irazpena “bidegabea” denean urteko 33 egun, eta gehienez bi urteko soldata adina.

Benetan tamalgarria deritzogu UGT eta CC OOk honelako astakeria onartu izanari. Haundiak behar du izan sindikatuon hipotekak langileontzako horren politika kaltegarriari men egiteko.

OPINION

Conjugando la Reforma Laboral



Despido más fácil y más barato

La patronal, UGT y CCOO han llegado a un acuerdo para facilitar, aún más, el despido. Todos los elogios oficiales sobre las bondades del Acuerdo, todo el jabón de los telediarios sobre la sensatez de los sindicatos que los han firmado, no consiguen disimular que el meollo del asunto está en que despedir trabajadores va a ser más fácil y más barato.

Más fácil, porque se amplían los posibles supuestos del despido objetivo hasta niveles difícilmente controlables. Más barato, porque se introduce una nueva

modalidad de contratación, denominada contrato "indefinido", con un despido de costo sensiblemente inferior al actual.

Los dirigentes de las patronales CEOE y Cepyme tienen, sin duda, motivos para celebrar esta reforma porque -como ha reconocido un miembro destacado de uno de los sindicatos firmantes- la patronal ha ganado por goleada.

Lo que ya no entendemos es qué tienen que festejar Cándido Méndez y Antonio Gutiérrez. A no ser, claro está, que estén jugando en el mismo equipo que José María Cuevas y compañía.

» »
**Ugazabek ba dute
pozik egoteko
arrazoirik**

Las tres claves de la reforma

1. EL DESPIDO OBJETIVO SE AMPLIA.

Uno de los objetivos centrales de la patronal en esta negociación era el de ampliar las causas del **despido objetivo** (art. 52 del Estatuto de los Trabajadores) y lo ha conseguido.

En efecto, las causas técnicas, organizativas o de producción se podrán alegar **“para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos”**.

Son conceptos tan amplios y vagos que, en la práctica, dejan las manos libres a los empresarios para que hagan y deshagan a su antojo.

Este cambio supone que despidos que anteriormente daban derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado, con el tope de 42 mensualidades, ahora serán considerados procedentes **(20 días por año, con el límite de una anualidad)**.



2. NUEVO TIPO DE CONTRATO CON DESPIDO MAS BARATO.

A la ampliación del despido objetivo se le añade una nueva modalidad de contratación, que llaman **indefinida**.

Este contrato tiene una indemnización por despido improcedente más barata que la vigente: **33 días por año, con un límite de 24 mensualidades**. Este despido de indemnización rebajada se suma al despido objetivo al que nos acabamos de referir.

Respecto de este nuevo tipo de contra-

to, los firmantes del acuerdo han dicho cosas que exigen algunas precisiones. Por ejemplo:

■ No es cierto que, en la práctica, sea un tipo de contrato excepcional (sólo para determinados colectivos) ya que **incluye a la gran mayoría de las personas desempleadas y a quienes tengan un contrato temporal**. Se está instaurando, por tanto, un **nuevo tipo de contrato ordinario**, en el que en cualquier momento la empresa va a poder despedir al

trabajador o trabajadora con una pequeña indemnización.

■ No está claro que esta nueva modalidad contractual vaya a sustituir a los contratos temporales, ya **que las modalidades de contrato temporal más utilizadas van a seguir en vigor**. Sólo se suprimen los contratos de fomento de empleo y lanzamiento de nueva actividad que, en 1996, supusieron en el conjunto de Euskal Herria tan sólo el 4,3% del total de contrataciones temporales.

3. UGT, CCOO Y CEOE SIGUEN ERRE QUE ERRE CON SU CENTRALISMO.

Plantean un modelo de negociación colectiva fuertemente centralizado. Y, lo que es peor, amenazan con que, si no consiguen imponer dicho modelo, van a reclamar un cambio legal (del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores) que impida a mayorías sindicales distintas a la suya (caso de Euskadi) ejercer sus mayorías democráticas.

Las "novedades" en materia de despido

1. DESPIDO OBJETIVO :

*Se amplía la posibilidad de despedir a cualquier trabajador por este motivo al ampliarse sus causas.

*La indemnización es de 20 días de salario por año de antigüedad con el tope de una anualidad.

Para hacernos una idea, un trabajador/a con un salario mensual de 180.000 pesetas brutas (incluidas pagas extras) tendría derecho a la siguiente indemnización, según la antigüedad:

5 años	600.000 pesetas
10 años	1.200.000 pesetas
15 años	1.800.000 pesetas
18 años	2.160.000 pesetas

Este sería el tope máximo de indemnización, aunque la antigüedad fuera superior.

2. DESPIDO DEL NUEVO "CONTRATO INDEFINIDO":

*Si el empresario procede a un despido objetivo justificado, la indemnización será la indicada en el cuadro anterior.

*Si el despido fuera injustificado (improcedente), la indemnización será bastante inferior a la que actualmente está vigente: (33 días de salario por año de antigüedad, con el tope de dos anualidades, en vez de 45 días, con el tope de tres años y medio).

Gezurra, nagusi

Lan erreforma berriari buruzko ditxosozko akordioa dela eta gezur bat baino gehiago saldu nahi izan digute egi santua bailitzan. Hona hemen hauetariko batzuk:

✓ "Erreformak ez du gaurko langile finkoen egoera ikutzen". Gezurra! Hauek dira, hain zuzen, kaleratze objektiboaren erraztearen biktima nagusiak, batez ere ekar

dezakeen langile zaharragoen ordezkatzeko politikarik.

✓ "Erreformak gaur indarrean dagoen aldi baterako kontratazioa murriztu egiten du". Gezurra! Indargabetzen diren kontratu motak aldi baterako guztien %4,5 besterik ez dute suposatzen.

✓ "Kontratu 'mugagabe' berriak langileen egonkortasuna

bermatzen du". Gezurra! Alderantziz, ugazabari nahi duenean nahi duena, kalte-ordain txiki batekin, kaleratzeko eskubidea bermatzen dio.

✓ "Erreformak lanpostuak ugalduko ditu". Gezurra! Orain onartutakoak hamaika bider lanpostuak sortzeko balio ez dutela frogatu den motakoak dira.

Eta abar eta abar...

○ **NO SOMOS LOS UNICOS QUE CREEMOS QUE ESTA REFORMA ES UN GOL POR TODA LA ESCUADRA. ¡LEAN, LEAN...!**

✓ "HA SIDO UNA GOLEADA DE LA CEOE A LOS TRABAJADORES"

Agustín Moreno, miembro de la Ejecutiva de CC OO.

✓ "ABARATAR EL DESPIDO NO VA A REDUCIR EL PARO"

Nicolás Redondo, ex-secretario general de UGT.

✓ "CON LA REFORMA NO TENDREMOS QUE ESPERAR A QUE UN JUEZ DECIDA SI UN DESPIDO ES OBJETIVO O NO"

Joan Rossell, presidente de la patronal catalana.

✓ "LA REFORMA OFRECE A LOS EMPRESARIOS UN MARCO FLEXIBLE DE DESPIDO"

José María Cuevas, presidente de la CEOE.

✓ "ES UN PACTO LESIVO PARA LOS TRABAJADORES"

Julio Anguita, coordinador general de IU.

✓ "SE TRUECA LA INSEGURIDAD DE LOS CONTRATOS TEMPORALES POR LA INQUIETUD DEL DESPIDO EN CUALQUIER MOMENTO"

José Martínez, del Colectivo "Cinco Días".

✓ "NO DIRE QUE LOS SINDICATOS HAYAN TRAGADO CON TODO LO QUE PRETENDIA LA PATRONAL, PERO CASI"

Joxerra Bustillo, periodista.

✓ "PASAMOS DEL CONTRATO BASURA AL DESPIDO BASURA"

Felipe González, secretario general del PSOE.

✓ "EL DESPIDO SE HA ABARATADO, SE MANTIENE INTACTA LA CONTRATACION TEMPORAL Y ESO SIGNIFICA PRECARIEDAD E INCERTIDUMBRE"

Rosa Aguilar, portavoz de IU.

○ Nueva vuelta de tuerca

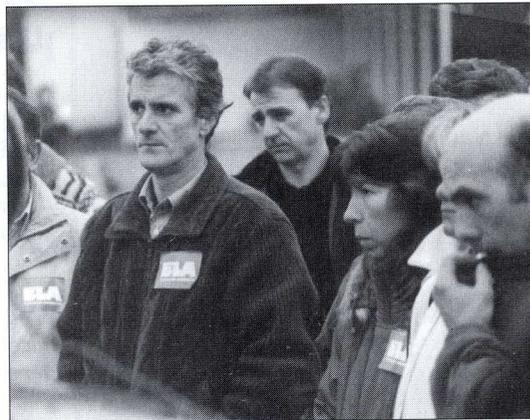
■ KANDIDOK BERE SALDUKERIA ZURITU NAHI

Esuskal Herrian izan berri dugu UGTko idazkari nagusia eta, sindikatuko kide den Martuneteneko Juan Jose Baeza funtzionarioaren kontrako atentatuaren ohiartzuna aprobetxatuz, ELAri lan erreforma kritikatzeko eskubidea ukatu nahi izan dio, gure bortizkeriarekiko jarraera ez omen da eta garbia.

ELAren bozeramaleak erantzun dionez, bortizkeriaren kontra eta demokraziaren alde ez dugu UGTrengandik ezer ikasi beharrik eta erabat lotsagarria da afiliatu batek jasotako eraso norberaren saldukeria estaltzeko erabiltzea.

■ GOLPE A GOLPE, REFORMA A REFORMA...

Esta reforma de ahora no es sino la última entrega, por ahora, de un proceso de reformas del que estamos siendo víctimas desde hace bastantes años. El fruto de estas reformas salta a la vista: facilidades para el despido, contratos temporales a tutiplén; un sistema salvaje de Empresas de Trabajo Temporal... Ahora nos acabamos de enterar, gracias a un destacado miembro de la CEOE, que todo esto



no ha sido fruto de la casualidad, sino de una estrategia previamente decidida, ya que al inicio de la transición optaron por un cambio lento y paulatino de las estructuras laborales "de manera que los trabajadores no percibieran la sensación de que estaban en riesgo sus derechos adquiridos y que hacia el futuro su situación laboral iba a ser mucho más frágil y menos segura".

La cuestión es ¿cuál va a ser el siguiente paso en esta carrera sin fin hacia la precarización total?

■ IRAIZPENAREN MERKEALDIA

Erreforma laboral berri honen negoziatzaile trebeek galdegin ote diote kalera eta %22ko langabeziaren zulora bidegabe amildu duten langileren bati lan egindako urte bakoitzeko 45 egunetako kalteordaina gehiegizkoa iruditzen zaion?

■ CONTAGIO EN EL SECTOR PÚBLICO

Los aires que inspiran la reforma en el sector privado están constipando también al sector público. Por un lado, el gobierno de la CAPV aprueba un proyecto de modificación de la Ley de Función Pública que desregula las condiciones laborales y fomenta la arbitrariedad en la toma de decisiones que afectan a la estabilidad del personal.

Por su parte, desde el gobierno central se plantea un borrador de Estatuto de Función Pública que pretende acabar con las facultades de las comunidades autónomas de regular las relaciones laborales de sus empleados. Entre las cuestiones más graves se encuentra la articulación de la negociación colectiva, que se pretende centralizar en los aspectos más relevantes.

Hay que señalar que en el borrador se respeta en principio el margen competencial de Navarra, aunque habrá que ver en qué queda la cosa...

Y AHORA, ¿QUE?

RESPONDER A LA REFORMA

Ante la reforma, los trabajadores y trabajadoras no podemos quedarnos cruzados de brazos ni limitarnos a aguantar el chaparrón. Tenemos que reaccionar, defendernos, responder.

Por eso, ELA inicia una campaña de información de la reforma en las empresas y centros de trabajo, con el objeto de desenmascarar los contenidos que esconde la propaganda oficial.

Pero nuestra respuesta no puede quedar en la denuncia. Tenemos que pasar a la acción, a la presión, al control sindical. La negociación colectiva debe ser un instrumento de primer orden para contrarrestar los efectos de la reforma, como se ha hecho ya en parte en materia de ETTs.

Frente a lo que persigue la patronal, que no es otra cosa que la individualización de las relaciones laborales, vamos a agruparnos, vamos a organizarnos. La fórmula de que la unión hace la fuerza sigue estando tan en vigor como siempre.

ELA, por su parte, va a poner todo el sindicato al servicio de estos objetivos. Vamos a responder a los despidos abusivos en la empresa y desde la empresa. Pero también, cuando sea necesario, desde fuera de la empresa.

Porque todo el mundo tiene derecho a un empleo digno. Porque ningún trabajador, ninguna trabajadora puede quedar sin el apoyo de su sindicato.



Lan Munduko Notiziak

Barrainkua 13. Bilbao/ Iturralde y Suit. Iruñea.
Tels: (94) 424 33 00 / (948) 232000