

## APLICANDO LA REFORMA LABORAL EN TELEFONICA

Luis Miguel Busto Mauleón - Nuevo Claridad

La aplicación de la nueva Reforma Laboral no se ha hecho esperar en las empresas. Poco a poco se irán desgranando todas las ventajas que la patronal obtiene con la nueva normativa en detrimento de los logros históricos de los trabajadores. En este artículo vamos a centrarnos en una de esas ventajas, como es la **posibilidad de despedir a un trabajador por acumular bajas médicas justificadas**, su aplicación en una de las mayores empresas del país (Telefónica) y la respuesta sindical de la representación de los trabajadores.

El pasado 4 de febrero, Telefónica notificó a un trabajador de Barcelona y una trabajadora de Madrid el despido “en aplicación del Artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores con la modificación introducida por el RD Ley 10/2010 de 16-6 de Reforma del Mercado del Trabajo (...) por **faltas de asistencia al trabajo justificadas** e intermitentes que han superado el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un período de 12 meses, siendo el índice total de absentismo de la plantilla de Telefónica de España, y en concreto de su centro de trabajo, superior al 2,5% en el mismo período de tiempo...” En definitiva, estos trabajadores son despedidos de la empresa por absentismo laboral a pesar de estar éste justificado por una baja firmada por el médico.

### ¿Qué ha cambiado la Reforma Laboral?

Básicamente dos aspectos:

1.- ha reducido el índice de absentismo total **del 5% al 2,5%**;

2.- en el caso de que la empresa no pudiera probar los índices de absentismo, el despido era considerado nulo lo que implicaba la readmisión inmediata del trabajador; a partir de la Reforma Laboral, el despido, si no puede ser justificado por la empresa, es considerado improcedente, lo que deja en sus manos la readmisión del trabajador o una mayor indemnización por el despido. Obviamente, podemos imaginar la decisión que toma.

La modificación supone que todos los trabajadores nos encontramos en una situación vulnerable por cualquier problema físico que conlleva incapacidad transitoria a pesar de estar justificada por el médico; que la patronal dispone de una herramienta más segura y más barata para deshacerse de trabajadores (recordemos que la misma Reforma Laboral reduce la indemnización a **20 días por año de servicio** de los que 8 pagará el FOGASA); y que se cierra el camino de la vía judicial para conseguir la readmisión del trabajador ya que, como máximo, se puede aspirar a un despido improcedente que aumentaría la indemnización, pero despido al fin y al cabo.

La dirección de Telefónica así se ha manifestado y en el acta de su reunión con el Comité Intercentros declara que, “... en el caso de los despedidos no descarta buscar un acuerdo, escuchará las propuestas, pero afirma que **ninguna decisión pasaría por la readmisión**”. Nada nuevo sobre la mesa “de negociación” que no sea lo que le permite la ley. Y ante el “talante negociador” de la empresa hay que ver la reacción sindical.

Una vez conocidos los despidos, el Comité de Empresa de Barcelona convocó una jornada de huelga para el 24 de febrero; en el Comité de Madrid, AST propuso una huelga indefinida de 2 horas semanales todos los jueves hasta que los trabajadores no fueran readmitidos (propuesta que fue rechazada y que llevó a que **AST** convocara en solitario esa movilización a nivel estatal el mismo viernes 11 de febrero); **CGT** convocó en Madrid una jornada de huelga para esa misma fecha; los Comités de Navarra, Guipúzcoa y Vizcaya convocaron para el día 24 huelga de **2 horas**. A todo esto, el Comité Intercentros, órgano de representación de todos los trabajadores, dio la callada por respuesta, sin convocar ningún tipo de movilización a pesar de escuchar de la empresa, como hemos leído más arriba, que la readmisión no iba a ser contemplada, aunque estaba “en disposición de buscar una solución que podría ser económica”. Es esencial conocer la reacción de estos cinco comités

provinciales, toda vez que son los únicos en los que el tándem UGT/CCOO no tiene mayoría. Porque, tras la reunión con la empresa y el silencio del Comité Intercentros estas son las diferentes reacciones:

- **CCOO y UGT** (8 en el CI) proponen conjuntamente al Intercentros que tras “la reunión celebrada el día 22 con la Empresa, ésta ha manifestado que las medidas adoptadas han sido en aplicación de la Ley por ser casos excepcionales y situaciones poco tolerables, por lo que no contempla la readmisión; no obstante está en disposición de buscar una salida más favorable para los dos casos concretos y, así mismo, abre la posibilidad de negociar a futuro herramientas para mejorar la tasa de absentismo y la salud de los trabajadores. En consecuencia, CCOO y UGT consideramos que el C.I. debe hacer un seguimiento de las alternativas que se abren, valorando en función de los resultados las medidas a adoptar.”

- **STC/UTS** (2 en el CI) plantean “la readmisión de los dos compañeros despedidos en aplicación de la reforma laboral recientemente aprobada y la aplicación por la empresa de la Normativa Laboral que tenemos firmada y reconocida por las partes y que recoge en su artículo 249 la negociación de las medidas necesarias en lo relativo a la reducción del absentismo.”

- **AST, CGT y CoBas** (3 en el CI) proponen que “el Comité Intercentros lidere una respuesta contundente, por lo tanto solicitamos: Que el Comité Intercentros realice una convocatoria de movilizaciones, incluida la Huelga y sostenidas en el tiempo hasta conseguir la readmisión de los compañeros/as despedidos/as y el cese de la política represiva de la empresa.”

Todos sabemos cuál será la decisión del Intercentros.

Recordemos que la Reforma Laboral fue tajantemente rechazada por la totalidad de las organizaciones sindicales y que fue el motivo de una huelga general el 29 de setiembre, tres meses después de su aprobación; recordemos que la única continuidad que se le ha dado a la movilización por parte de los sindicatos mayoritarios ha sido una Iniciativa Legislativa Popular para recoger 500.000 firmas y que se vuelva a debatir en el Parlamento y una manifestación el pasado 18 de diciembre; y recordemos, finalmente, que el pasado 4 de febrero se firmó el Acuerdo Económico y Social entre Gobierno, CCOO y UGT (con la bendición patronal) que no solo recortaba las pensiones públicas y el derecho a la jubilación sino que restablecía la Paz Social dando por buena, en definitiva, la Reforma Laboral.

En este marco hay que entender los diferentes conflictos que se produzcan en las empresas tras el fatídico 4 de febrero de 2011.

Y mientras Telefónica sigue acumulando beneficios para sus grandes accionistas, los trabajadores saldrán a la calle los próximos meses para defenderse de los ataques pergeñados desde el sindicalismo de moqueta y salón. Y ya van viendo quienes están a su lado y quienes les han dado la espalda.