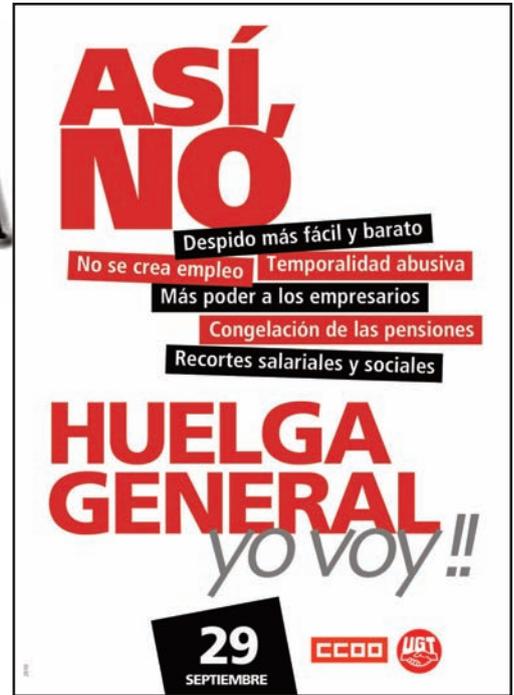


29-S TODOS A LA HUELGA



El próximo día **29 de septiembre**, los sindicatos mayoritarios han convocado una **HUELGA GENERAL** que plante cara a la reforma laboral aprobada recientemente por el congreso.

Es de vital importancia que esta huelga tenga un seguimiento masivo, ya que es nuestro último recurso para que el gobierno recapacite sobre lo dañino de esta reforma.

Ultimamente hemos tenido conocimiento de los problemas de los trabajadores del metro de Madrid, o de los controladores aéreos. Los primeros consiguieron hacer realidad sus reivindicaciones gracias a la total unidad de los trabajadores, y los segundos, independientemente de lo justo o injusto de sus derechos, se han movilizado en masa para defender lo que es suyo. Si estos trabajadores, que ganan de media 350.000 Eu. anuales se lanzan a la calle, ¿qué debería hacer un teleoperador como nosotros que gana 12.000 Eu. al año?.

La reforma laboral promovida e impuesta por un partido que se autodenomina socialista, es un ataque frontal a los trabajadores. Prácticamente se aprueba el despido libre y se dan herramientas al empresario para manejar a su antojo las condiciones laborales y la negociación colectiva en su empresa.

Para el Telemarketing supone una vuelta más de rosca en su innata precariedad laboral. Pasamos a resumiros lo más llamativo que conlleva esta reforma laboral. Esto va en serio y acojona.

SABIAS QUE

- P** odrán hacer despidos solo para contribuir a su posición competitiva en el mercado, o para dar una mejor respuesta a las exigencias de los clientes, o simplemente para prevenir una posible evolución negativa de la empresa (despido preventivo).
- P** odrán hacer despidos solamente demostrando "mínimamente la razonabilidad" de estos, ni siquiera se les exige que necesiten esta medida para reflotar la empresa. Es posible que no se requiera que la empresa se encuentre en dificultades de forma real, actual y efectiva.
- P** odrán hacer despidos por simples cambios en los métodos de trabajo, en la demanda de los clientes, o en los medios de producción. La mera reorganización de la empresa pasa a ser causa de despido procedente.
- P** odrán indemnizar mucho más barato por despedir a trabajadores con contrato indefinido. En vez de 45 o 33 días como hasta ahora, bastará con hacer despidos objetivos o modificaciones sustanciales para pagar SOLO 20 días hasta un máximo de 12 mensualidades. Si el despido objetivo es improcedente, la indemnización será de 33 días durante doce mensualidades, en vez de 45 días hasta un máximo de 42 mensualidades. A las empresas les bastará con poner en una carta las palabras "despido objetivo" para que la indemnización por despido improcedente automáticamente pase de 45 a 33 días.
- P** odrán recurrir para pagar indemnizaciones por despido al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), ya que subvencionará (y por lo tanto todos nosotros) a los empresarios, costeados 8 días a todas las indemnizaciones, tanto para el despido objetivo procedente como para el despido objetivo improcedente. De esta forma un despido sin causa justificada será financiado por el erario público.

Podrán evitar los formalismos en los despidos objetivos. Si no cumplen los trámites necesarios (carta detallada al trabajador, información a los representantes sindicales, abrir periodos de consultas), automáticamente se convierte en despido objetivo improcedente, nunca en nulo, que permitía el reingreso del trabajador a la empresa. De este modo, evitan que el trabajador acuda a la justicia, ya que automáticamente se reconoce la improcedencia del despido, y lo más importante, se ahorran los salarios de tramitación (hasta ahora debían depositar el salario en el juzgado hasta la resolución de la denuncia). Se crea así la figura del "despido exprés".

Podrán reducirte la jornada de trabajo por las mismas causas "mínimamente razonables" por las que te pueden despedir: causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Podrán disminuir de forma temporal (hasta un año) entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo de sus empleados.

Podrán, de forma generalizada, tener un mayor poder en detrimento de la flexibilidad negociada con participación sindical. De esta forma podrán, por acuerdo de empresa:

- Modificar la aplicación de los convenios colectivos.
- Descolgar se salarialmente de las tablas salariales del convenio, pudiendo modificar el salario y fijar nuevas retribuciones.
- Modificar o derogar los pactos y acuerdos de empresa en vigor, de forma unilateral.
- Modificar también la distribución de la jornada de trabajo.

Se pierde en definitiva la garantía de la regulación del convenio colectivo. Todo esto supone una flexibilización completa de las condiciones de trabajo.

Contrato de obra o servicio

Se limita la duración para LOS CONTRATOS NUEVOS de obra o servicio determinados. Ahora no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo. Transcurridos dichos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo.

La indemnización por finalización de obra se ampliará de forma progresiva, hasta llegar a los 12 días por año en 2015

Agencias de Colocación y ETT

Se legalizan entidades privadas de colocación que podrán funcionar como oficinas de empleo. A falta de su reglamentación, sería posible que interviniesen en sanciones a trabajadores que cobran el subsidio de desempleo, como puede ser la suspensión de la prestación por rechazar trabajos ofertados por estas agencias.

Las empresas de trabajo temporal, ETTs, amplían su campo de negocio a sectores como la administración pública o de especial peligrosidad (minería, etc.), mientras que la regulación de las condiciones laborales de sus trabajadores se trasladan a la Ley de ETTs, en vez de regirse como era habitual, por el convenio colectivo de la empresa usuaria. Se hace responsable subsidiaria a la empresa usuaria de las indemnizaciones por finalización de contratos. En definitiva, más poder para las ETTs y para el trabajo precario y temporal.

El texto publicado como RDL 10/2010 supone un sorprendente y completo cambio de rumbo en el marco en el que se desarrollan las relaciones laborales en nuestro país, pues afecta a los caracteres básicos de las vías de extinción del contrato de trabajo, que lo coloca como una decisión normal de gestión empresarial.

No es por tanto una ordenación que afecte exclusivamente a los nuevos contratos indefinidos, sino que afecta a todos los trabajadores que hoy por hoy pueden ser titulares de un contrato indefinido y que actualmente disponen de un puesto de trabajo, cuyo mantenimiento se ha subordinado a una mera cuestión de "pérdidas" de la empresa.

Tampoco afecta exclusivamente a los niveles salariales más bajos de la empresa. Todo el personal de estructura sea cual sea su nivel, está amenazado igual o más que sus compañeros, por la aplicación de esta reglamentación.

ES UNA GUERRA DE TODOS LOS ASALARIADOS por cuenta ajena

Esto es lo que podrán hacer ellos. ¿Y nosotros que podemos hacer para defender lo que es nuestro y lo que será de nuestros hijos?

APOYAR MAYORITARIAMENTE LA HUELGA DEL 29 DE SEPTIEMBRE

**ASÍ,
NO**

29
SEPTIEMBRE

**HUELGA
GENERAL**
yo voy!!

CCOO

Sec. Sind. COMFIA-CCOO Konecta BTO Madrid