

**ASÍ, NO**  
 Despido más fácil y barato  
 No se crea empleo  
 Temporalidad abusiva  
 Más poder a los empresarios  
 Congelación de las pensiones  
 Recortes salariales y sociales

**HUELGA GENERAL**  
 yo voy

**SECCIÓN SINDICAL CCOO**  
**TRAGSATEC MADRID**

**29**  
 SEPTIEMBRE

**ASÍ, NO**

**Despido más fácil y barato**  
**No se crea empleo** **Temporalidad abusiva**  
**Más poder a los empresarios**  
**Congelación de las pensiones**  
**Recortes salariales y sociales**

**29**  
 SEPTIEMBRE

**HUELGA GENERAL**  
 yo voy !!

## PORQUÉ HACER LA HUELGA DEL DÍA 29.

1. **Porque** el día 9/9/2010 se ha aprobado una Ley de reforma laboral que supone una verdadera agresión a los intereses de los trabajadores, que **recorta los derechos sociales** que nuestros antepasados ganaron con gran esfuerzo, lo que supuso que sus descendientes hasta la fecha hayamos podido vivir mejor que ellos.
2. **Porque** con esta Ley, podemos perder gran parte de esa calidad de vida y hará que nuestros la tengan peor que nosotros, debido a que **la precariedad laboral se va a generalizar mucho más.**
3. **Porque** con esta Ley se nos podrá despedir con más facilidad y pagándonos menos indemnización. Esta incertidumbre hará que nos tengamos que conformar con sueldos más míseros.
4. **Porque** con esta Ley los sindicatos tendrán menos capacidad para negociar condiciones comunes mínimas y los empresarios podrán modificar las condiciones de trabajo a su antojo con posible gran repercusión en la conciliación de la vida familiar.
5. **Porque** esta Ley es solo parte de la política negativa para los trabajadores intensificada recientemente por el gobierno, para intentar salir de la crisis a costa de que el mayor esfuerzo lo hagan los asalariados, a pesar de que fueron otros los que la provocaron. Al recorte de salarios de funcionarios, la congelación o bajada de pensiones y **recorte de inversión (que nos va a afectar muy significativamente en TRAGSATEC)**, le quieren añadir la **prolongación de la edad de jubilación, la rebaja de nuestras pensiones futuras** mediante el endurecimiento de las condiciones de su cobro....
6. **Porque** estas medidas **no van incrementar el empleo**, éste está mucho más determinado porque fluya el crédito y cambiemos el sistema productivo, basado en la formación y en crear tecnología y valor añadido y no en la especulación y en los sueldos bajos.
7. **Porque es posible**, si la huelga tiene éxito **rectificar la Ley** y/o impedir que sigan con las políticas de castigo a los asalariados. Si la Huelga tiene éxito el Gobierno tomará nota antes de seguir con esta política y el resto de los partidos lo tendrán en cuenta a la hora de hacer sus programas electorales, como ya hicieron ambos en otras huelgas generales. **Sin movilización ciudadana no habrá sensibilidad hacia los trabajadores por la clase política mayoritaria actual**, como ha demostrado a la hora de las votaciones en el parlamento durante la aprobación de la ley.
8. **Porque** la huelga es **la única forma legal de resistirnos los trabajadores a estas agresiones**, la convoque quien la convoque y se haga en el mejor momento o no. Es una Huelga en defensa propia y de dignidad de la clase asalariada. Si no hacemos nada **dejaremos un camino expedito para que sigan agrediéndonos.**
9. **Porque otras políticas son posibles** a pesar de que intentan desmoralizarnos y que asumamos la que interesa a otros y no al conjunto de la sociedad, de la que los asalariados somos la mayoría.

10. Porque la ley y todas estas medidas **afectan a los trabajadores de TRAGSATEC de hoy**, a los de mañana y a los que acaben en otras empresas, ya que unos de los aspectos que recoge la ley y nos puede afectar bastante, es la **legitimación de las ETTS** dentro de la administración pública y otros sectores de riesgo.

### EJEMPLOS PRÁCTICOS - I - (en próximos comunicados habrá más)

#### 1. Despido por causas productivas

Una empresa considera que la evolución de los mercados determinará que sus productos dejarán de ser competitivos al no poder hacer frente, en el futuro, a los de la competencia exterior. Ante ello se plantea dejar de producirlos y acudir al despido de los trabajadores y trabajadoras por causas productivas.

**Antes de la reforma:** el despido en estas circunstancias siempre era injustificado, por cuanto: La empresa no presenta una situación de dificultad actual, ni un problema actual de viabilidad, sino meramente de futuro. Además, no le era posible acreditar los problemas de viabilidad, porque no podía depender de meras conjeturas sobre la evolución futura de los mercados.

**Con la reforma:** al reconocer ésta el despido preventivo, estos despidos se consideran justificados, porque: La ley admite expresamente que es causa de despido procedente la previsión de un problema económico, organizativo o productivo que pueda ocurrir en el futuro.

Estamos ante una reducción de la garantía de estabilidad en el empleo que afecta a todos y a todas las trabajadoras, ya sean fijos, temporales, con contrato antiguo o nuevo.

#### 2. El despido mucho más barato

Una empresa decide despedir a un trabajador que lleva 20 años en la empresa porque quiere suprimir el departamento en el que está para subcontratar ese trabajo con una empresa de servicios, ya que les costará menos dinero.

**Antes de la reforma:** el despido no tenía justificación por lo que si le despedía podía considerarse improcedente, teniendo que pagar la empresa: 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades; pagarle los salarios de tramitación desde el despido hasta la fecha de la sentencia.

**Con la reforma:** Al ser una mejora para la empresa el despido tiene causa suficiente, por lo que la empresa pasa a pagar: 20 días de salario por año de servicio con máximo de 12 mensualidades; además, de esos 20 días el estado a través del Fondo de Garantías (FOGASA) les va a subvencionar de 8 a 12 días; ya no tiene que pagar los salarios de tramitación.

#### Como resumen de estos dos ejemplos:

La empresa puede alegar cualquier causa económica u organizativa, dando únicamente un simple razonamiento para que el despido sea válido. Se suprime la tutela judicial, al no tener que demostrar la empresa prácticamente nada. Se reducen muy significativamente los derechos indemnizatorios. El Estado va a subvencionar parte de las indemnizaciones por despido. En TRAGSATEC se pueden dar causas similares con una dirección que venga con consignas políticas en contra de la empresa pública.

#### MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA HUELGA Y LA REFORMA LABORAL EN:

<http://www.comfia.net/tragsatec/>

<http://www.1mayo.org/nova/files/1018/Estudio35.pdf>

<http://www.ccoomadrid.es/webmadrid/menu.do?Informacion:Campanas:93839>