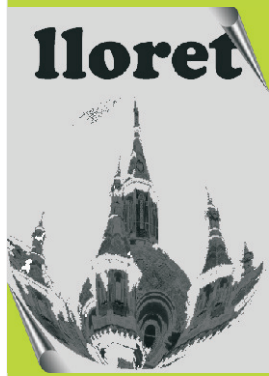


lloret



l'espurna

Butlletí d'informació i debat
Extra nº 3- Maig 2011



El 1º de Mayo y los trabajadores y trabajadoras

El Día Internacional de los Trabajadores o Primero de Mayo, es la fiesta por antonomasia del movimiento obrero mundial.

Desde su establecimiento en la mayoría de países por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional, celebrado en París en 1889, es una jornada de lucha reivindicativa y de homenaje a los Mártires de Chicago.

Estos sindicalistas fueron ejecutados en Estados Unidos por su participación en las jornadas de lucha por la consecución de la jornada laboral de ocho horas, que tuvieron su origen en la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 y su punto álgido tres días más tarde, el 4 de mayo, en la Revuelta de Haymarket.

En la actualidad es una fiesta reivindicativa de los derechos de los trabajadores en sentido general y se celebra en la gran mayoría de países del mundo.

Hoy, como ayer, las conquistas sociales de los trabajadores y trabajadoras, que favorecen en definitiva a toda la población, o al menos a la inmensa mayoría, están siendo cuestionadas por los sectores del gran capital financiero internacional y los gobiernos títeres con que generalmente cuentan en la mayoría de países desarrollados, y Europa no es una excepción.

Desde lo que políticos y grandes corporaciones vienen a denominar "reformas del mercado laboral", hasta la ampliación de la jornada laboral pasando por el retraso en la edad de jubilación, tienen como único objetivo acabar con las conquistas que miles, millones de trabajadores del mundo, consiguieron con su lucha y sacrificio.

ES HORA DE VOLVER A LUCHAR



LOS EFECTOS PRÁCTICOS DE LA REFORMA LABORAL DEL PSOE Y LA PATRONAL

Análisis de las consecuencias del RDL 10/2010 sobre los derechos de los trabajadores.

1. SE AMPLÍAN LAS CAUSAS PARA DESPEDIR:

Por causas económicas: La reforma ha ampliado los casos en los que la empresa pueden despedir a sus trabajadores con arreglo a los Expedientes de Regulación de Empleo y a los despidos objetivos, es decir, cuando la empresa invoca problemas económicos, o causas relativas al funcionamiento de la empresa para despedir a toda o a una parte de su plantilla. Esto significa que actuaciones que antes de la reforma eran ilegales, obtienen su calificación legal como causas legítimas para el despido de los trabajadores, lo que acarrea la pérdida del empleo y el abono de una indemnización notablemente inferior a si el despido no fuera justificado.

2. CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS:

Se justifica el despido como simple medida de mejora de la empresa, a juicio del empresario, aunque ni siquiera tenga pérdidas. Lo que hasta ahora sólo justificaba la mera reorganización o cambio de funciones, o ajustes de horario, pasa a convertirse en causa de despido.

Desaparece la regla de que el despido es la última medida en la gestión de la empresa. En la práctica, la empresa puede elegir entre modificar las condiciones de trabajo, suspender los contratos o despedir.

Esta causa da cobertura al despido de los trabajadores fijos para sustituirlos por empresas contratistas o falsos autónomos. La mera rebaja de costes salariales justificaría el despido de los trabajadores fijos.

3. SE INTRODUCE EL LLAMADO “DESPIDO PREVENTIVO”:

Se admite el despido aunque la empresa no tenga ningún problema real, bastando que se invoque que el despido puede servir para evitar problemas futuros, lo que en realidad en ninguna empresa se puede descartar. Con esta medida el empresario no asume ningún riesgo.

4. SE LIMITA LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL DE LOS DESPIDOS:

La Ley ahora sólo exige que sea “mínimamente razonable”. Se trata de una formula legal preconizada desde sectores empresariales para reconocer que lo mínimamente razonable equivale a una decisión basada en la discrecionalidad del empresario sobre la administración de su negocio, a fin de impedir que el criterio judicial pueda sustituir a la empresa sobre la necesidad o no de despedir a los trabajadores.

5. LOS DESPIDOS PASAN A ESTAR SUBVENCIONADOS CON RECURSOS PÚBLICOS:

En empresas de menos de 25 trabajadores (más del 98% de este país) de los 20 días por año, el fondo de garantía salarial pagaría el 40% y el empresario sólo abonaría 12 días por año por despedir a un trabajador fijo, con el máximo de una anualidad. Nuestros dineros usados para despedirnos.

Organízate y lucha

MAS BAE LL, 2- BAJOS TEL:972901523

EMAIL : icv_euia@iservicesmail.com

WEB: ICVLLLORETEUIA.WORDPRESS.COM

EL 22 DE
MAIG
DÓNA'LS ON
ELS FA MÉS
MAL

Amb tu decidirem



ICV



d'esqueres i ecologistes de debò



alternativa jove
joves d'esquerra verda
Lloret de Mar



**SALVAN LOS
BANCOS,
DESTRUYEN
LA EDUCACIÓN**

Contra la precariedad en las aulas
¡Queremos becas y no hipotecas!

**SI NO PUEDO
TRABAJAR,
COMO VOY
A COTIZAR**

Desempleo juvenil del 40%
¿Y necesito 37 años de trabajo para una pensión digna?

**SIN CASA
SIN CURRO
SIN PENSIÓN
SIN MIEDO**

JUVENTUD SIN FUTURO

**SEGUIMOS
SIN
CASA**

500.000 desahucios desde que empezó
la crisis, 3 millones de pisos vacíos

**JUVENTUD
SIN FUTURO**

**SIN casa
curro
pensión
miedo**