

GUIA DE CAMPAÑA

HUELGA GENERAL 29 -S



Criterios y argumentos de rechazo a la Reforma Laboral

ARGUMENTARIO HUELGA GENERAL 29 DE SEPTIEMBRE

- LA REFORMA LABORAL FACILITA EL DESPIDO Y DESCOMPONE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
- LA AGRESIÓN A LOS TRABAJADORES PROVOCA LA HUELGA GENERAL.
- ES UNA HUELGA AUTOCONVOCADA POR EL GOBIERNO.

INTRODUCCIÓN

La crisis económica que atraviesa la economía española tiene su origen y su raíz en los mercados financieros internacionales, que con prácticas codiciosas e injustas, apoyadas en doctrinas neoliberales; cuyo fin es la desregulación del mercado, han apostado por un desarrollo económico que ha manifestado ser incompetente para responder a las necesidades del mercado laboral y de prosperidad de la población. Este principio de fundamento de los mercados financieros, ha tenido como resultado una crisis a nivel mundial, que está provocando altos índices de destrucción de empleo y de pobreza.

En España, a su vez por las características específicas de su modelo económico, basado principalmente en la burbuja inmobiliaria, en un excesivo endeudamiento privado, en la importación de bienes y servicios, en una insuficiente inversión en I + D + i, en una dependencia energética, etc. Ha provocado que esta crisis este perdurando, sin que hasta el momento estemos contemplando el impulso necesario para salir de esta crisis.

Las medidas correctoras presentadas por el Gobierno para paliar el conflicto económico actual, están teniendo como principal objetivo los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras

españoles, pareciendo olvidar que los causantes de la crisis no han sido ellos.

Así, la crisis económica está teniendo una fuerte repercusión sobre las clases trabajadoras, sobre los derechos laborales y sobre los pilares básicos del Estado de Bienestar. Sobre las clases trabajadoras, por la destrucción de empleo, por la imposición de una Reforma Laboral que recorta derechos y facilita el despido y, sobre el Estado de Bienestar con planteamientos que introducen objetivos exclusivamente mercantilistas en la gestión, tramitación y cobertura de los Servicios Públicos.

Es cierto que estamos sumergidos en una crisis económica mundial, es verdad que afecta a todos los sectores, pero no es menos cierto que los trabajadores no hemos sido los culpables de la crisis. Han sido y son, los mismos que ahora interesadamente intentan sembrar en la sociedad la idea de que la culpa de la crisis la tienen los trabajadores, que al pretender proteger sus derechos laborales, provocan que las empresas no puedan conservar sus amplísimos beneficios económicos. Los mismos que hasta ayer pedían limosna al Estado para sacarles de la crisis, son los que exigen de él, el recorte de los derechos laborales y sociales. Al intentar, dejar sin efecto nuestros derechos, pretenden provocar la suspensión de uno de los mecanismos de nuestra democracia, la negociación colectiva y, pretenden la indefensión de la clase trabajadora.

I.- ¿Por qué DECIMOS QUE EL GOBIERNO AUTOCONVOCA LA HUELGA GENERAL?

Que reacción queda a los trabajadores cuando ven que un Gobierno, impone una Reforma Laboral a sus espaldas, cuando da un giro radical en su política laboral y social, cuando deja de lado a la base social a la que prometió no recortar sus derechos, cuando esta reforma laboral se vincula directamente a las tesis de los empresarios españoles.

Unos empresarios (les hemos oído todos en los diferentes medios de comunicación), que de manera rancia y paternalista, se presentan ante la sociedad como las víctimas de la crisis, que definen a los trabajadores como capital humano (de capital nada, somos trabajadores y trabajadoras), de lo que les duele (como si les amputasen un brazo) cuando tienen que despedir, que reclaman constantemente al Gobierno ayudas, incentivos fiscales para la contratación, reducción en sus cuotas sociales, más tipos de contratación, que se sienten como pez en el agua cuando leen una reforma que les facilita el despido, que lo abarata, que regula el

incumplimiento de la negociación colectiva y que les permitirá controlar hasta el desempleo.

El Gobierno Español, se ha rendido a los mercados financieros, y ha decepcionado a los ciudadanos a los que representa. Ha decidido actuar con un Decreto Ley, que tras el preceptivo trámite parlamentario, con total seguridad será modificado y, cuyo resultado final será más lesivo todavía para los trabajadores y trabajadoras españoles. Ya que, necesitará de los apoyos de la derecha de la cámara para su aprobación final, partidos políticos que se acercan más si cabe, a las posiciones defendidas por los empresarios en su modelo de reforma laboral.

Es o no es, una **HUELGA AUTOCONVOCADA**, es o no es, una **HUELGA DONDE LOS TRABAJADORES TENEMOS QUE DAR UNA DURA RESPUESTA**, ante esta agresión indecente.

II. - ¿POR QUÉ AHORA Y NO ANTES?

Ahora hay agresión a los trabajadores, ahora si hay Huelga General.

Desde el inicio de la crisis económica, los Sindicatos de Clase (UGT y CC.OO.), hemos recibido críticas y descalificaciones de pasividad, de no hacer nada ante la creciente destrucción de empleo en nuestro país. Nada más lejos de la realidad, hemos contribuido a paliar los efectos de la crisis, especialmente durante todo el 2009, mediante un proceso de negociación con el Gobierno y, dentro del diálogo social acordamos políticas de fomento del empleo (entre otras cuestiones el famoso Plan E), que de manera acertada contribuyo a frenar los índices de paro y provocó con su implantación, políticas de fomento del empleo.

Se amplio el periodo de protección por desempleo, reclamando al Gobierno la puesta en marcha de los 420 euros para los parados que hubieran agotado su prestación.

En un contexto de crisis económica, responsablemente acordamos unas subidas salariales para los empleados públicos del 0,3% para los próximos años, que en la práctica era una congelación salarial.

Los Sindicatos, logramos que el Gobierno en todas y cada una de sus actuaciones mantuviera y respetase, no sólo los derechos laborales y sociales establecidos, sino que tuvieran en su agenda la obligación de su ampliación, cuando la situación económica lo permitiese.

Por lo tanto, fuimos responsables, no sólo con el país, también con los trabajadores a los que representamos.

No hemos sido nosotros quien hemos engañado a los trabajadores, pese a que algunos de forma interesada pretendan sembrar esta mentira, han sido aquellos que siempre se han presentado como los guardianes de los derechos, los que han jurado y proclamado a viento y marea el mantenimiento del Estado de Bienestar, los que han engañado a los trabajadores, a pesar de la confianza en ellos depositada.

Confianza que se quebró primero, con la ruptura del Acuerdo Gobierno – Sindicatos en la Función Pública, cuando de manera sorpresiva y unilateral, se decidió la bajada del sueldo de los empleados públicos, la no creación de puestos de trabajo, la disminución en la inversión pública, el incumplimiento del acuerdo, etc..

Cuestión que además ha servido de justificación al Gobierno de la Comunidad de Madrid y al Ayuntamiento, para mostrar su verdadera cara, la desregulación de la Negociación Colectiva, el recorte de los derechos laborales de los empleados públicos y la privatización de los servicios públicos.

Cuya respuesta, fue la convocatoria el 8 de junio de una huelga en la administración pública.

El gobierno, lejos de parar en su ruptura del dialogo social, en su quiebra de la negociación colectiva, amenazó con la imposición de una reforma laboral al margen de los trabajadores y, se entregó de lleno a los dictados de los mercados financieros, de los empresarios.

Esos empresarios, que tiempo atrás, reclamaron a "papa" estado ayuda económica para salir de una crisis que ellos mismos habían provocado, tras recibir las cuantiosas ayudas económicas del Gobierno (pagadas con nuestros impuestos), reclamaron contención en el gasto público, moderación salarial, y mecanismos legales para abaratar el despido. Lo han conseguido, es una reforma laboral que ni en sueños habían deseado, una reforma que confiere a las patronales el poder total en los despidos, en sus indemnizaciones, que les posibilita el incumplimiento de los Convenios Colectivos y la que están sintiendo como el "grial" que terminará con los sindicatos, último obstáculo que les queda en su pretensión de eliminar los derechos de los trabajadores.

Por lo tanto, hay agresión a los derechos de los trabajadores y, consecuentemente, habrá Huelga General el 29 de Septiembre.

III. - NO ES LA ÚNICA AGRESIÓN A LOS TRABAJADORES, HAY UNA SECUENCIA.

A primeros de mayo el Gobierno anunció un Plan extraordinario para reducir el gasto público, UGT calificó la propuesta de injusta, inoportuna, ineficaz y claramente antisocial. Rechazamos las medidas presentadas encaminadas al recorte y vulneración de derechos laborales y sociales de los empleados públicos, lo que suponía, de facto, la ruptura de los Acuerdos alcanzados.

Se rompía así, el Acuerdo Gobierno-Sindicatos suscrito el 25 de septiembre de 2009, vulnerando a través de un "Decretazo", los compromisos alcanzados con los trabajadores, en el seno de la Función Pública. Firmados, además, en un escenario donde ya se conocía la situación de crisis que atravesaba nuestro país. En ese contexto nació el Acuerdo, cuyo ADN se definía como una respuesta razonable, real y responsable, a las legítimas demandas laborales, al fomento del empleo público y a la modernización del sector público, todo ello bajo parámetros de contención presupuestaria del Estado, que el momento económico requería.

A continuación, señalamos sistemáticamente la secuencia de esta agresión a los derechos laborales:

- **Mayo de 2010.** Un plan de ajuste para la reducción del déficit público claramente injusto y antisocial. Que se cobró como presa a los pensionistas (se les congela las pensiones), a los empleados públicos (reducción del salario en un 5% de media para el presente año y la congelación salarial para el 2011), y en los derechos laborales y sociales; la eliminación del régimen transitorio para la jubilación parcial, el recorte de 6.045 millones de € en inversión pública (lo que producirá un descenso en el empleo, que conllevará una disminución en la calidad del servicio público), la supresión de la retroactividad en la aplicación de la Ley de Dependencia y la eliminación de la prestación social por nacimiento.
- **Junio 2010.** Se aprueba de manera unilateral la Reforma laboral, que fija los criterios iniciales para el desmantelamiento de la negociación colectiva y el despido gratuito.
- Se continúa anunciando la necesidad de **reformar este año nuestro sistema de pensiones**, elevando a los 67 años la edad legal de jubilación y aumentando a 20 años el periodo necesario para acceder a ella. Propuesta que hemos catalogado como innecesaria e irresponsable, al tratarse de una medida regresiva, insolidaria, equívoca e imprudente. Rechazando, la errónea idea de

que los recortes en Protección Social sean la solución que necesita el sistema y, reclamando al Gobierno a que presenten sus propuestas con claridad para su discusión y consenso dentro del marco del Pacto de Toledo.

- Y esta pendiente de ver, si en los **Presupuestos Generales del Estado para el 2011**, todavía asistiremos a la aparición de nuevos "ajustes", y que podrían suponer la modificación de las prestaciones por desempleo o incluso el establecimiento del copago en la sanidad.
- **En la Comunidad de Madrid**, ya en el Decreto Ley que modifica los Presupuestos para el 2010. Aparece, no sólo la reducción de las retribuciones salariales de los empleados públicos, donde amplían su aplicación a la totalidad de las Empresas Públicas.

Pero no solamente el Ejecutivo Regional reduce el salario, también **esta despidiendo a Empleados Públicos**, interinos que ocupan plaza que, sin que se haya cubierto por los marcos legalmente establecidos en Convenio, han recibido la carta de despido, a pesar de que nadie ha solicitado ese puesto.

Tampoco, es arriesgado señalar que, esta medida en los Presupuestos de la Comunidad de Madrid para el 2011, afectará también al resto de los empleados públicos madrileños, donde verán seccionados sus derechos laborales

- **2 de julio, el Gobierno Central**, anuncia la destrucción de 10.600 puestos de trabajo en las Administraciones Públicas durante los próximos años, medida que seguro, será copiada e incluso doblada por el Ejecutivo regional. **Comunidad de Madrid** que, en la Asamblea Regional ya sugirió esta medida, todos recordamos las palabras del Director General de la Función Pública (hay unos 10.000 puestos de trabajo que actualmente están desempeñados por empleados públicos que no tienen razón de ser en una administración pública, nos estamos refiriendo a; cocineros, limpiadoras, personal de mantenimiento, fogoneros,...).

No es, por tanto, una medida aislada, es una secuencia de ajustes que comienzan en mayo (con los empleados públicos), que continua en junio con la totalidad de los trabajadores españoles, que esta transitando por la Comunidad de Madrid de manera más lesiva y, que intentará endurecer todavía mas sus nefastas consecuencias, durante el ultimo trimestre. Que con la aprobación de las diferentes leyes de presupuestos, mostraran la verdadera cara de unos presupuestos restrictivos con el empleo, con los servicios públicos y que pretenderán incorporar artículos, para el incumplimiento de los diferentes Acuerdos Colectivos.

IV. - RAZONES PARA RECHAZAR LA REFORMA LABORAL

- No crea empleo.
- No ayuda al cambio de modelo productivo.
- No reduce la temporalidad.
- No facilita el acceso al empleo de los jóvenes.
- Refuerza el poder empresarial para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo.
- Reduce el plazo de preaviso en el despido.
- Facilita el Despido.
- Reduce la indemnización por despido.
- Pretende acabar con la Negociación Colectiva.
- Privatiza la gestión del desempleo con la aparición de las ETTs en el campo de actuación de los Servicios Públicos de Empleo.
- Facilitará el despido en las Administraciones Públicas.

1. - LA REFORMA LABORAL POSIBILITA LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. EL INCUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VARIANDO SUS CONTENIDOS. DESCUELGUE SALARIAL ART. 82 ET.

El Art. 6 del RDL, modifica el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

“Los convenios colectivos regulados por esta Ley podrán verse modificados, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa, pueda verse afectada por su aplicación”.

Con esta medida de flexibilidad interna prevista en la Reforma Laboral, las empresas en “apuros” podrán pactar con sus trabajadores descolgarse de los aumentos salariales que fijen los Convenios (durante la vigencia del mismo o como máximo durante 3 años), hasta ahora esta medida se aplicaba si lo contemplaba el Convenio. En la negociación (15 días improrrogables, frente a las demoras que permitía la anterior norma).

Así, se propicia el poder discrecional del empresario siempre que no se superen los umbrales para considerar colectiva la medida. Se prevé el arbitraje voluntario, **ya no se establecen las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial** pactado en Convenio, sino los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial al que se refiere el artículo 82.3 del ET, que se modifica.

Modificación del artículo 47 del ET, supresión del contrato o reducción de jornada por causas técnicas, organizativas o de producción

Según el artículo 7 del RDL, el empresario puede hacer modificaciones sustanciales en los contratos como; suspensión del contrato, reducciones de jornada, reducción de las vacaciones, reducción del salario, reducción de la formación, etc., basándose en causas de productividad o económicas.

Por tanto, con la nueva Reforma Laboral, se podrán modificar las condiciones laborales. Supone una reducción de los derechos de los trabajadores y una vulneración de la negociación colectiva.

2. - LA REFORMA LABORAL POSIBILTA EL DESPIDO BARATO PARA TODOS LOS TRABAJADORES

Modificación del artículo 51, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores:

“a efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10% del número de trabajadores en aquellas empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para el Despido Colectivo:

- ➔ Se entienden que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
- ➔ Se entienden que concurren causas técnicas, cualquier modificación o cambio en relación a los medios o instrumentos de producción.
- ➔ Se entienden causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- ➔ Se entienden causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para aplicar estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas anteriores, y justificar que de la aplicación de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

La reforma laboral aprobada por el Gobierno parece mantener las mismas condiciones de los contratos suscritos con anterioridad al 18 de junio. Pero esto no es así, todos los trabajadores aunque no se

modifiquen sus actuales contratos, pueden verse afectados por las nuevas condiciones de despido económico que contempla la reforma laboral, causas que facilitan un despido barato y ágil y que afectaría a todos los trabajadores, tengan contratos con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma o no.

Los trabajadores que actualmente disponen de empleo fijo mantienen la indemnización de 45 días por año trabajado en el despido improcedente, los nuevos contratos a 33 días (de los cuales el empresario sólo paga 25). Pero cualquier trabajador puede acabar con una indemnización de 20 días (12 días los paga la empresa y 8 el FOGASA), si la empresa argumenta un mal resultado económico, sin que exista razón objetiva para tomar esta medida.

La Reforma Laboral abarata los costes del despido para los empresarios:

- Rebaja las indemnizaciones.
- Elimina los salarios de tramitación.
- Elimina la readmisión del trabajador.
- La existencia de cualquier situación económica de la empresa basta para que pueda acudir a la extinción de contratos.
- Elimina los costes en la conversión de los contratos.

La Reforma Laboral reduce los derechos del trabajador:

- Reduce la indemnización por despido.
- Reduce los salarios de tramitación.
- Reduce la posibilidad de la fijeza.
- Reduce el derecho a la Negociación Colectiva.
- No es necesario probar que la medida de extinción sea la única viable para atender a la situación económica de la empresa, sólo que esta contribuya a mejorar la situación económica coyuntural.
- Reduce el plazo de preaviso en cualquier despido de 30 a 15 días.
- Se elimina la posibilidad de considerar incumplimiento empresarial para validar las causas del despido, también elimina el control judicial de la causa.

El personal laboral, también está sujeto al Estatuto de los trabajadores que, con la reforma laboral presentada se verá sustancialmente modificada. Abaratará el despido, y despedir al personal laboral de las administraciones públicas fijo o no, está más a su alcance.

Esta medida seguro, afectara de manera inmediata al personal de las **Empresas Públicas madrileñas**. ¿ O acaso el entusiasmo con el que el Decreto de recorte salarial de los empleados públicos ha sido aplicado a las empresas publicas regionales (a pesar de que el Gobierno Central, no las incluía en el recorte), va a ser lo único que pretenderá aplicar y extender el Gobierno Regional?.

Esta posición, como las constantes declaraciones de los miembros del Ejecutivo regional, que al referirse a las empresas públicas siempre hablan, de su excesivo coste, de su amplia plantilla, en definitiva de su necesidad de hacer más negocio, de venderlas.

Nos muestran, el camino que pretenden iniciar, pero para ello necesitaban pagar menos por cada despido, ahora con esta reforma laboral, ya lo han conseguido.

3. - LA REFORMA LABORAL ELIMINA LAS PROHIBICIONES Y LIMITACIONES DE LAS ETTs PROVOCANDO LA APARICION DE ESTAS EMPRESAS EN EL SECTOR PUBLICO Y EN LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO.

Se eliminan todas las limitaciones o prohibiciones vigentes con respecto a la actuación de las empresas de trabajo temporal en las administraciones públicas.

En cuanto al papel que puedan desempeñar en el empleo público, es algo que origina todas las reservas imaginables, el acceso al empleo público (regulado por la Constitución), debe seguir estando regulado por las normas de la función pública (EBEP) y contemplar ni siquiera la idea de que estas empresas incidan en el ámbito público es algo, tan inaceptable como de dudosa legalidad.

¿Como serian unas ETTs administrando el derecho al empleo público?, ¿decidiendo baremaciones?, ¿temarios?, ¿proponiendo plazas?, ¿controlando las bolsas de trabajo temporal?, ¿negociando las Ofertas de Empleo Público?.

Con la entrada en vigor de la Reforma Laboral las empresas de trabajo temporal podrán tener las siguientes competencias en la gestión de los Servicios Públicos de Empleo:

- Control del trabajador que percibe prestaciones por desempleo.
- Determinara los programas de empleo, colaboración social, de formación o de reconversión profesional que deba realizar el desempleado beneficiario de prestaciones. En el caso de no aceptarlos puede ser sancionado con la pérdida o extinción de la prestación por desempleo.

- Determinarán cual es la oferta adecuada para el desempleado en caso de rechazarla puede incurrir en una infracción que provocará la pérdida o extinción de la prestación.

Si definitivamente esto es así, es uno más de los grandes desastres e incoherencias de esta Reforma laboral, que ocasionará un retorno a situaciones de enchufismos en las administraciones públicas que, tan funestas consecuencias han ocasionado al empleo público y a la imagen de los empleados públicos, del pasado.

4. – CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL EN EL EMPLEO PÚBLICO.

No solamente posibilita la entrada de las ETTs en las Administraciones Públicas, si no que esta Reforma Laboral consagra la figura del indefinido no fijo mediante los límites a los encadenamientos de contratos en las AAPP y el establecimiento de límites temporales a aplicar en las Administraciones en los contratos de duración determinada (3 años prorrogables hasta 4 por obra y servicio).

Amplia las opciones del encadenamiento de contratos a cualquier puesto de trabajo, lo que supone mayor precariedad en el empleo público.

Esta Reforma Laboral, se enmarca en una serie de medidas que han tenido graves consecuencias para el empleo público; eliminación de OPES, tasas de reposición, incumplimientos de acuerdos, destrucción de empleo, privatizaciones y reducción del 5% en el salario.

En nuestra Región, esta situación de destrucción de empleo público se viene soportando desde hace años:

- Desde 1997, no hay una convocatoria de empleo público de personal laboral en la Comunidad de Madrid.
- En el Ayuntamiento de Madrid las ofertas de empleo Público están pendientes de resolución desde el 2003.
- No hubo OPE ni en el 2008, ni en el 2010 en la Comunidad de Madrid.
- No se cubren las vacantes, se amortizan plazas.
- Se despiden a Empleados Públicos.
- Los procesos de Consolidación de Empleo, están paralizados.

V.- ¿POR QUE UNA HUELGA GENERAL?

- Por que despedir ahora será más barato.
- Por que ahora costara lo mismo despedir a un temporal que a un fijo, 20 días por año.
- Por que el despido te lo pagaras tú.
 - 12 días paga la empresa
 - 8 el estado (nos pagamos el despido)
- Por que te cortan tus derechos salariales y sociales
- Por que te regulan por Ley el incumplimiento de lo pactado en los Convenios Colectivos.
- Por que no crea empleo.
- Por que te Congelan las pensiones.
- Por que es la Reforma laboral de los empresarios.
- Por que desaparece el contrato de indemnización de 45 días.
- Por que privatiza los servicios públicos, al eliminar la prohibición de las ETTs en las Administraciones Públicas.
- Por que privatiza la gestión del desempleo.
- Por que pretenden ampliar la edad de jubilación a los 67 años.
- Por que también pretenden ampliar el periodo cotizado para la jubilación, elevándolo de 15 a 20 años.

LA REFORMA LABORAL TAMBIEN AFECTA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

El personal laboral, también esta sujeto al Estatuto de los trabajadores, cuya ley es la que con la reforma laboral presentada se verá sustancialmente modificada. Abaratará el despido, y despedir al personal laboral de las administraciones públicas fijo o no, esta más alcance.

- Acaso no es despido cuando un empleado público alcanza la edad legal de jubilación y el relevista va a la calle.
- Acaso no es despido la no continuidad del contrato del interino, a pesar de la no incorporación del titular de la plaza.
- Acaso no es despido la no cobertura de vacantes en la función pública.
- Acaso no es despido la permanente destrucción del empleo público.
- Acaso no es despido la no reposición de la tasa de efectivos.

Aún así esta Reforma laboral en su trámite parlamentario tendrá modificaciones sustanciales, lo cual con toda seguridad hará, más lesivo todavía, el contenido de la misma para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.