

NO
A LA REFORMA LABORAL

injusta
CON LOS TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS
inútil
PARA EL EMPLEO
ineficaz
PARA LA ECONOMÍA

ii Porque recorta el derecho a la negociación colectiva !!

La Reforma Laboral ataca directamente a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. ¿Cómo?

Mediante el descuelgue o inaplicación de las condiciones laborales de los convenios.

- Se amplía el descuelgue a la práctica totalidad de las condiciones de trabajo, económicas, sociales y laborales fijadas en el convenio sectorial o de empresa. Además de lo relativo al régimen salarial, la Reforma amplía la posibilidad de que las empresas se descuelguen en materias como: jornada de trabajo (antes nunca se podía modificar en la empresa por ninguna causa), horario y distribución del tiempo de trabajo, turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones (más allá de lo permitido en la movilidad funcional), y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- La Reforma amplía las causas para hacer efectiva la inaplicación de todas las condiciones anteriores. Ya no solo se pueden esgrimir causas económicas, también pueden ser causas técnicas, productivas y organizativas. Igualmente, se definen de manera muy laxa estas causas, principalmente las económicas: situación económica negativa, por existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente (dos trimestres consecutivos) de ingresos o ventas.
- Esta medida, tiene como consecuencia que todas las condiciones pactadas, negociadas entre las partes en convenio, pacto o acuerdo, colectivo o individual, puedan ser modificadas o eliminadas por decisión empresarial, ya sea directamente por el empresario o por falta de acuerdo o, en última instancia, por arbitraje, si ha fracasado la negociación

Mediante la prevalencia aplicativa de los convenios de empresa

- Se establece la prioridad aplicativa sin limitaciones del convenio de empresa sobre el convenio colectivo sectorial, con lo que las condiciones de trabajo y salariales acordadas y ordenadas en los convenios colectivos o acuerdos interprofesionales, estatales ó autonómicos, pueden verse modificadas, cercenando la capacidad de las partes a nivel sectorial de establecer derechos laborales o condiciones de trabajo mínimas.

Con la limitación de la ultraactividad de los convenios

- Se elimina el establecimiento de plazos legales para la denuncia, inicio y plazos de negociación para la renovación del convenio colectivo y se suprime la ultraactividad de este a los dos años del vencimiento de su vigencia, si no se ha llegado antes a un acuerdo o arbitraje que sustituya el convenio anterior. A partir de este momento, el convenio ya no estará vigor y en consecuencia, si hay uno de ámbito superior se aplicaría este y si no es así (caso de los convenios sectoriales estatales), se estará ante un vacío de regulación de las condiciones laborales con la gravedad que ello supone para los derechos de las personas afectadas.
- Esto también incide en la individualización de las condiciones laborales, puesto que las mejores condiciones que estuvieran en el convenio vencido respecto del de ámbito superior o si no hubiera este, pasarán a considerarse como condiciones personales y podrán ser modificadas por el empresario de manera unilateral, según lo establecido en el art. 41 ET.

Todas estas medidas, junto con los elementos introducidos de flexibilidad interna como son la supresión de categorías, las horas extras en el trabajo a tiempo parcial o la disposición de la jornada irregular por parte del empresario, cercenan la negociación colectiva. Esto no se compensa con mecanismos de participación de los trabajadores y sus representantes en la empresa ni con elementos de control público para impedir el abuso.

Lejos de contribuir, como proclama el gobierno, a que se equilibren las condiciones, es la expresión de un nuevo y grave desequilibrio entre el empresario y sus plantillas. Es un intento de retorno a las fórmulas liberales más puras del *laissez faire*.



Ficha de afiliación

fecha

Nombre y apellidos

DNI Teléfono T. móvil

Dirección particular

Población Código postal

Empresa/centro de trabajo

Domiciliación bancaria: Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta _____

Correo electrónico Firma:

Fecha de nacimiento

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala directamente al FAX 91 548 28 10)

PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como -en todo caso- a la C. CC OO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CC OO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CC OO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CC OO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lodp@ccoo.es o llamar al teléfono 917028077.