

Reforma Laboral: ¿Convenio Colectivo?

Otra de las numerosas repercusiones que introduce la nueva Reforma Laboral es la modificación de la negociación colectiva. El empresario podrá modificar a la baja las mejoras introducidas en los convenios de sector (salarios y resto de condiciones laborales) o en los pactos de empresa si considera que con esta medida mejora su situación.

Y es que en esta nueva reforma la patronal ha conseguido del gobierno que el salario y todos los derechos laborales –mejoras de las condiciones de trabajo introducidas en los convenios colectivos de sector– puedan ser incumplidos mediante un acuerdo o pacto a nivel de empresa, fijando unas condiciones perjudiciales para todas y todos los trabajadores.

Pero, además, se reconoce la posibilidad de que el empresario pueda dejar de aplicar las condiciones de trabajo establecidas en pactos o acuerdos de empresa cuando considere que con ello mejora la situación de la empresa. De este modo, la empresa puede modificar las condiciones de trabajo por razones económicas, productivas u organizativas que afectan a las siguientes materias: jornada de trabajo, distribución irregular del tiempo de trabajo y horarios, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones. Así dice textualmente el texto introducido en la Nueva Reforma:

«Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.»



Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.»

Resumiendo, la extinción de los contratos viene supeditada a la posición competitiva de los mercados y las exigencias de la demanda. Simplemente, presentando estas «razones de mercado» y si se diera el supuesto de desacuerdo con la representación social, tendríamos que acudir a la medición arbitral que decidiría si son causas suficientes para el despido.

La nueva reforma añade, al ya introducido despido libre, el abaratamiento de los despidos, y la desregularización total de las condiciones laborales. La posibilidad de la empresa de obviar la negociación con la representación sindical, deja a la clase obrera en total indefensión, sin derecho a representación y pendientes en la interpretación de las empresas a su propia situación en el mercado financiero. Con perdón, «pa cagarse».

Nuestro objetivo es parar la reforma laboral para evitar los incumplimientos de convenio
NO ES UN DÍA DE FIESTA, ES UNA JORNADA DE LUCHA
29 DE SEPTIEMBRE: HUELGA GENERAL