

5 razones para ir a la huelga en el Sector de las Comunicaciones



14N

**HUELGA
GENERAL**

una tarea común



cinco razones para ir a la huelga en el sector de las comunicaciones

1 MODIFICACIÓN /SUPRESIÓN CONDICIONES LABORALES PACTADAS EN CONVENIO COLECTIVO

COMO VENÍAMOS AVISANDO la reforma laboral permite a las empresas modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, no aplicar lo pactado, reducir o eliminar todas las condiciones de trabajo pactadas en los Convenios Colectivos, alegando razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica. Le quieren quitar toda la validez a los Convenios Colectivos

DESDE LA APROBACIÓN DE LA REFORMA LABORAL, EL 27% DE LOS C.C. SOLO TIENEN VIGENCIA DE UN AÑO.

De esta manera el empresario podrá modificar unilateralmente o no aplicar lo pactado sobre: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

La Reforma Laboral establece un procedimiento para saltarse lo dispuesto en los Convenios con tan sólo alegar dos trimestres seguidos de disminución de ingresos o ventas, sin que se entienda necesario un acuerdo con la representación social, estableciéndose como única “cortapisa” un arbitraje obligatorio vinculante, a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano de la comunidad autónoma equivalente (constituido mayoritariamente por los empresarios y el Gobierno), que tan sólo tendrá que dictaminar si se cumple la condición de disminución de ventas o ingresos para no aplicar el convenio.



... ya nos gustaría habernos equivocado

NOS DEJAN SIN FUTURO



**HAY CULPABLES
SOLUCIONES**

**14N
HUELGA
GENERAL**
una tarea común

cinco razones para ir a la huelga en el sector de las comunicaciones

2 REDUCCIÓN A UN AÑO LA REGLA DE ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

COMO VENÍAMOS AVISANDO en julio de este año, una nueva ley ha reducido mas el plazo de Ultraactividad de los convenios colectivos pasando de dos años a un año, (antes de la reforma del mercado laboral esta era indefinida). Si desde la denuncia del anterior convenio no se consigue acordar un nuevo convenio, perderá vigencia el anterior y se estará a lo dictado por el Estatuto de los Trabajadores y al Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I).

DESDE LA APROBACIÓN DE LA REFORMA LABORAL AUN QUEDAN POR CERRAR 4.382 C.C. QUE AFECTAN A 7.917.669 TRABAJADORES QUE YA LES AFECTA LA NO ULTRAATIVIDAD.

Para favorecer al empresario, y de esta manera liberarse de las condiciones de trabajo pactadas en Convenio, mantiene una espada de Damocles sobre los derechos adquiridos de los trabajadores/as, ya que cualquier empresa podrá agotar el período de un año de negociación para forzar el comienzo de una nueva negociación colectiva desde cero, obligando a la parte social a renegociar cláusulas y derechos adquiridos en anteriores negociaciones.

Por lo tanto, las empresas simplemente con esperar que se agote el plazo de un año desde la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, nos colocaría ante la situación de tener que volver a negociar y obtener, si es posible, derechos, garantías y condiciones laborales (jornada, salarios, vacaciones, etc.) que los trabajadores/as venían disfrutando de anteriores Convenios Colectivos.



... ya nos gustaría habernos equivocado

NOS DEJAN SIN FUTURO



**HAY CULPABLES
SOLUCIONES**

**14N
HUELGA
GENERAL**
una tarea común

cinco razones para ir a la huelga en el sector de las comunicaciones

3

DESPIDO POR ABSENTISMO LABORAL

Con 9 días de baja, aún justificadas, computados en un período de 2 meses consecutivos siempre que el total de las faltas de asistencia al trabajo en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas, ó 20 días de faltas justificadas por enfermedad computados en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses, la Empresa puede despedirte legalmente.

En sede parlamentaria se ha admitido que por razones humanitarias no se incluyan como computables para determinar el absentismo laboral “las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”.

Pero ello no elimina la permanente “amenaza” de pérdida de empleo, que aumentara la presión a los trabajadores/a para una reincorporación apresurada desde la situación de baja aunque implique una degradación de las condiciones de seguridad y salud.

Además, la reforma laboral insiste en la necesidad de reformar (antes 6 meses, ahora 3 meses) el control de la prestación por incapacidad temporal, modificando el régimen jurídico de las Mutuas, de forma que éstas puedan gestionar cualquier tipo de incapacidad temporal, no solamente las derivadas de accidentes laborales o enfermedades profesionales.



... ya nos gustaría habernos equivocado

NOS DEJAN SIN FUTURO



HAY CULPABLES SOLUCIONES

14N HUELGA GENERAL
una tarea común

cinco razones para ir a la huelga en el sector de las comunicaciones

4

Despido Colectivo (ERE) en favor de los intereses empresariales

YA AVISABAMOS QUE la Reforma Laboral elimina cualquier traba a los empresarios para la utilización de los despidos colectivos (ERE), favoreciendo a sus intereses a la hora de acometer reestructuraciones empresariales en detrimento de los derechos a la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as.

DESDE LA APROBACIÓN DE LA REFORMA LABORAL HAY UN 67% MAS DE ERES

GRACIAS A QUE:

- Se **elimina la autorización administrativa** para los ERES, y por lo tanto el empresario puede ejecutar unilateralmente el despido.
- Es más fácil que se aprecie **la causa económica**, permitiendo al empresario plantear despidos colectivos simplemente alegando pérdidas actuales o previstas, descenso de ingresos o ventas, durante 3 trimestres consecutivos y que comparativamente sean inferiores al trimestre del año anterior.
- Reduciendo el coste** de la extinción para el empresario y **fomentando su utilización** dada la facilidad y simplificación a la hora de aplicar este tipo de despido.



... ya nos gustaría habernos equivocado

NOS DEJAN SIN FUTURO



HAY CULPABLES SOLUCIONES

14N HUELGA GENERAL
una tarea común

cinco razones para ir a la huelga en el sector de las comunicaciones

5

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

YA OS AVISAMOS QUE la ley 3/2012 de reforma laboral duplica el porcentaje de jornada a disposición del empleador para la distribución irregular unilateral a lo largo del año, pasando del 5% que establecía el RDL a un 10% actual.

Así, en defecto de pacto, el empresario sabe que dispone, en todo caso, de un 10% de libre distribución de la jornada de manera irregular a lo largo del año, es decir, 1 día de libre distribución por cada 10 días de trabajo.

Se establece un límite a esta potestad empresarial consistente en el deber del empleador de preavisar al trabajador de cuál va a ser su jornada concreta (día y hora) con al menos una antelación de 5 días.

Es evidente que el legislador ha optado por priorizar la libre disposición empresarial sobre la conciliación familiar, social y personal de quienes trabajan.

DESDE LA APROBACIÓN DE LA REFORMA LABORAL HAY UN 65% DE TRABAJADORES/AS CON JORNADA LABORAL IRREGULAR. ANTES DE LA REFORMA HABIA UN 38%..



... ya nos gustaría habernos equivocado

NOS DEJAN SIN FUTURO



HAY CULPABLES SOLUCIONES

14N HUELGA GENERAL
una tarea común