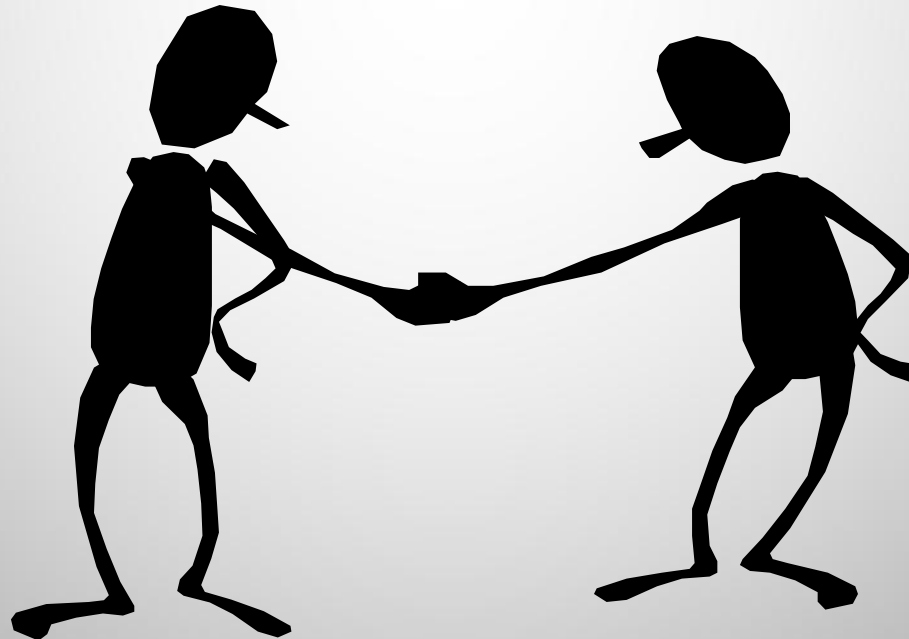


**¿ Qué pasa si nos
quedamos sin
convenio ?.....**



¿Qué es un convenio colectivo?

Es un acuerdo entre los representantes de los trabajadores de un sector (sectores como el metal, como el de industria, gráficas, etc.) y los representantes de las empresas de ese sector, de manera que se regulan los derechos y obligaciones básicas de los trabajadores de ese sector.



¿Qué derechos y obligaciones contiene un convenio colectivo?

Pues recoge información como el salario base, los complementos, las horas extra, las jornadas laborales, grupos y niveles profesionales y salariales, las vacaciones, las sanciones, los tipos de contrato que aplican y sus condiciones, etc....



¿ CÓMO SE NEGOCIA UN CONVENIO COMO EL DE ARTES GRÁFICAS ?

Los sindicatos como **CCOO**, más representativos en el sector a nivel estatal, se sientan a negociar nuestras propuestas frente a las asociaciones empresariales más representativas del sector.



¿Cómo nos afecta la reforma laboral para la negociación del convenio?

Antes de la reforma laboral

- Desde la denuncia del convenio hasta la firma del siguiente se respetaba la **ultraactividad** del mismo (se aplicaba el convenio antiguo hasta firmar el nuevo).

Después de la reforma laboral

- Con la llegada de la reforma laboral aprobada por el gobierno en 2012 las reglas del juego de la negociación colectiva han cambiado.
- Se pierde la **ultraactividad**: transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio, se pierde la vigencia y el contenido. Deja de ser una **garantía de protección** de los trabajadores.

¿ CUAL ES LA SITUACIÓN ACTUAL DE NUESTRO CONVENIO?

- Nuestro convenio está denunciado desde el mes de diciembre de 2013.
- Con la aplicación del Real decreto de 13 de julio de 2012, la negociación de nuestro convenio tiene una vigencia de un año, si no media acuerdo previo de ampliación del periodo de negociación. Es decir, dejaría de estar en vigor en Junio de 2015.

- Pasaríamos a una situación de desregularización de las condiciones salariales y de trabajo y sólo los trabajadores actuales, a nivel individual y no colectivo, podrían mantener sus condiciones y derechos.
- 18 meses después de la denuncia del convenio con sus respectivas reuniones y una solicitud por parte de los sindicatos de mediación en el SIMA, la patronal deja encima de la mesa una propuesta inasumible con la que pretende la eliminación de la antigüedad, la libertad absoluta para la distribución de las vacaciones y el aumento de la flexibilidad
¡ TRABAJO A LA CARTA SIN NEGOCIACION Y EN CUALQUIER DIA FESTIVO Y NO LABORAL!



Entonces, ¿En que casos nos podríamos encontrar si nos quedamos sin convenio?

- Tendríamos dos clases de trabajadores:

Los que continúan con la aplicación de las normas del convenio a nivel individual, sin la seguridad de que no se pueda aplicar el artículo 41 del estatuto de los trabajadores que desregula entre otros la Jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, y el sistema de trabajo y rendimiento.

Y los que se incorporan por primera vez sin ningún derecho.

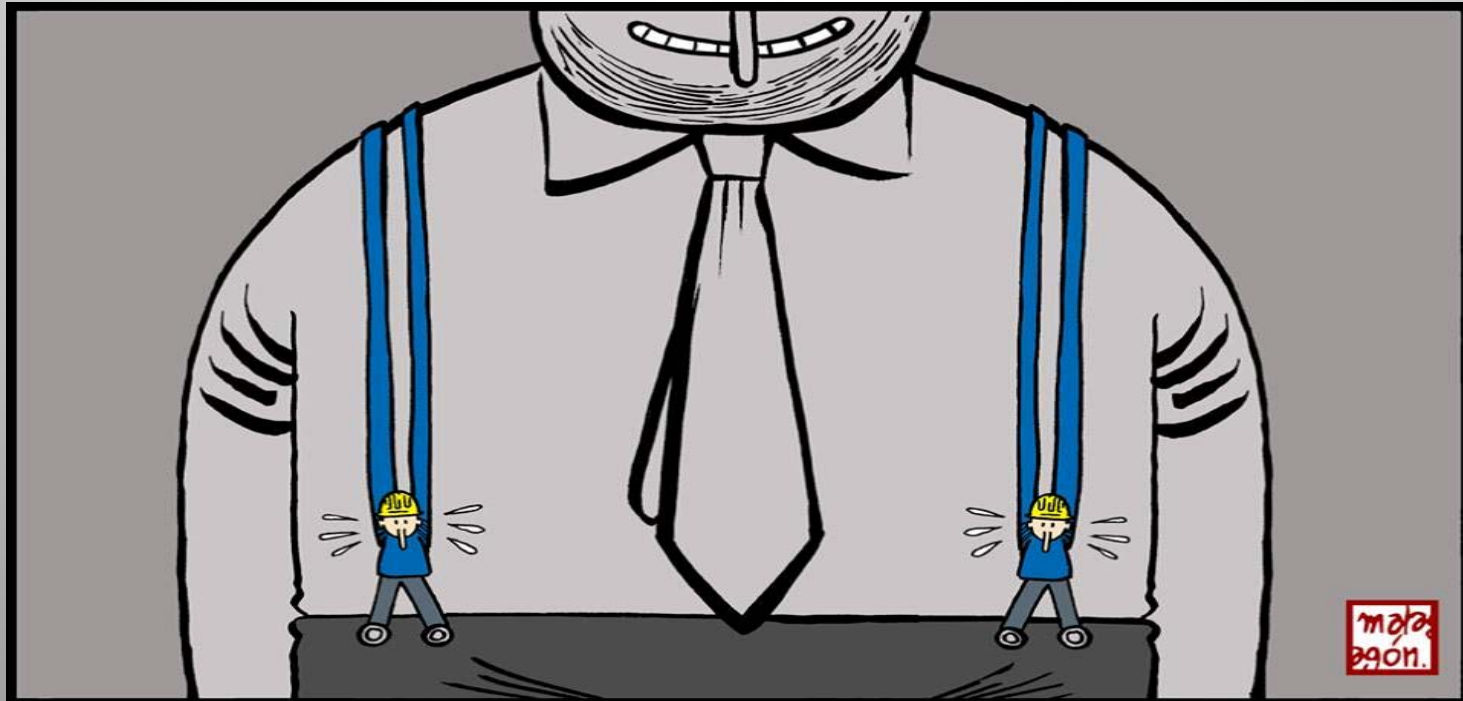
- Acabamos con la negociación colectiva y los acuerdos.

La Reforma laboral se ha desarrollado en tres ejes:

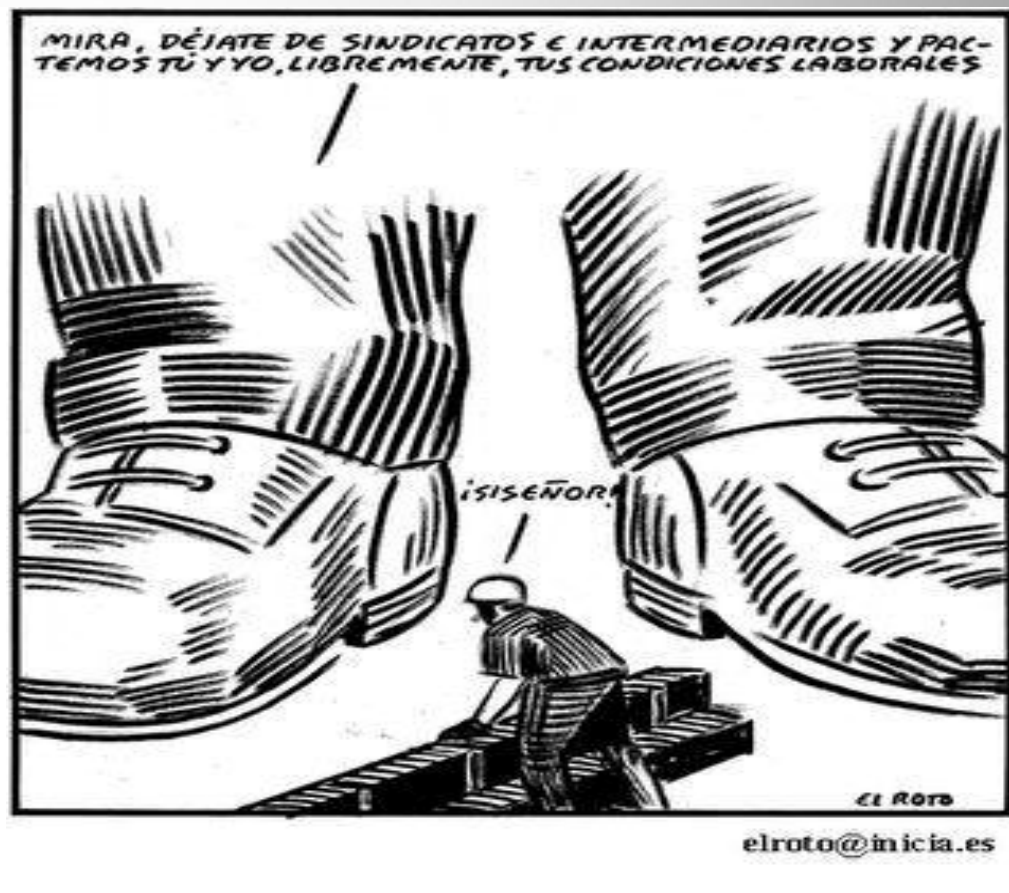
- Expedientes de regulación de empleo.
- Devaluación salarial en un entorno de 5Mill de parados.
- Degradación de las condiciones laborales.

Para conseguir la Inaplicación de los convenios y la aplicación del artículo 41.

La tercera vía que se ha puesto de moda es el convenio de empresa, con el claro objetivo de abaratar el coste salarial. Pasan la competitividad de las empresas a cargo de las condiciones laborales y los salarios de los trabajadores.



- La nueva reforma lo que hace es modificar el **artículo 41 del Estatuto**, que dice que cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrán modificar la jornada de trabajo, horarios, turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial...



- Las negociaciones pasan a ser individuales (sálvese quien pueda) y sin ninguna garantía ni protección.

- Salarios desregularizados (Deflación salarial).

- Jornadas de trabajo a la carta.

- Categorías profesionales: “ De chic@ para todo”.

- Pérdida de derechos individuales y colectivos, información y participación (Ordeno y mando).

