

REFORMA LABORAL



comisiones obreras región de murcia

¿SABÍAS QUE...?

Boletín nº 8

CON LA REFORMA LABORAL...

MÁS CAPACIDAD DE DECUELGO SALARIAL

Ejemplo práctico:

Un convenio de sector fija un salario medio para las personas trabajadoras de 1.450 euros, pero hay una empresa que lo considera excesivo y pretende implantar un salario inferior.

Antes de la reforma:

- El Convenio Colectivo del Sector regulaba los mecanismos del descuelgo, para controlar, verificar o restringir la posibilidad de rebajar el salario del convenio.
- Cualquier Acuerdo de Empresa tenía que ajustarse a ese Convenio.
- La Comisión Paritaria revisaba el nuevo salario y podía aceptar o no esa rebaja salarial.

Con la reforma:

- Mediante Acuerdo de Empresa se puede establecer un salario inferior al convenio del sector con el único argumento de que si se aplica el salario del convenio "podría" dañarse la situación o perspectivas de la empresa.
- Como la causa no precisa prueba concluyente (puede ser un daño futuro y no actual), es prácticamente imposible que un juez anule el acuerdo.
- Se suprime la intervención de la Comisión Paritaria.

- 1.- Se introduce el **DESCUELGO PREVENTIVO**; con la mera previsión de evolución negativa de la situación de la empresa se puede rebajar el salario del convenio.
- 2.- Se eliminan los dos mecanismos para impedir abusos en la rebaja del salario a nivel de empresa:
 - La regulación necesaria del convenio sectorial.
 - El control de la Comisión Paritaria del convenio sectorial.
- 3.- Es prácticamente imposible un control judicial posterior del Acuerdo de Empresa.
- 4.- Nuevamente, se **REFUERZA EL PODER EMPRESARIAL** para disponer de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras de este país.

¿Cómo te afecta la reforma laboral?

CCOO te informa, LLÁMANOS 968 35 52 00

**ASÍ,
NO**

**HUELGA GENERAL
YO VOY!!**
29
SEPTIEMBRE

