

#AHORASÍ LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GANA

La reforma laboral de 2012 precarizó terriblemente la negociación colectiva. El fin de la ultraactividad de los convenios colectivos o la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales restó fuerza a la capacidad negociadora de las y los trabajadores. **Este acuerdo vuelve a situar la negociación colectiva en la posición que le corresponde**

- **Se recupera la ultraactividad de los convenios colectivos**, de manera que los convenios que hayan llegado al fin de su vigencia, se prorrogan hasta que sean sustituidos por otros nuevos.
- **El convenio sectorial vuelve a ser prevalente**, por tanto los convenios de empresa solo podrán negociar condiciones que mejoren lo recogido en el convenio sectorial.
- Se establece la referencia del convenio sectorial de aplicación a **quienes trabajan en contratas y subcontratas**, de forma que no haya personas trabajadoras sin convenio de aplicación como existía hasta ahora.

La combinación de estas medidas es **clave para evitar la disminución de los salarios** como ha venido sucediendo en estos años atrás, por ejemplo, con las camareras de piso.



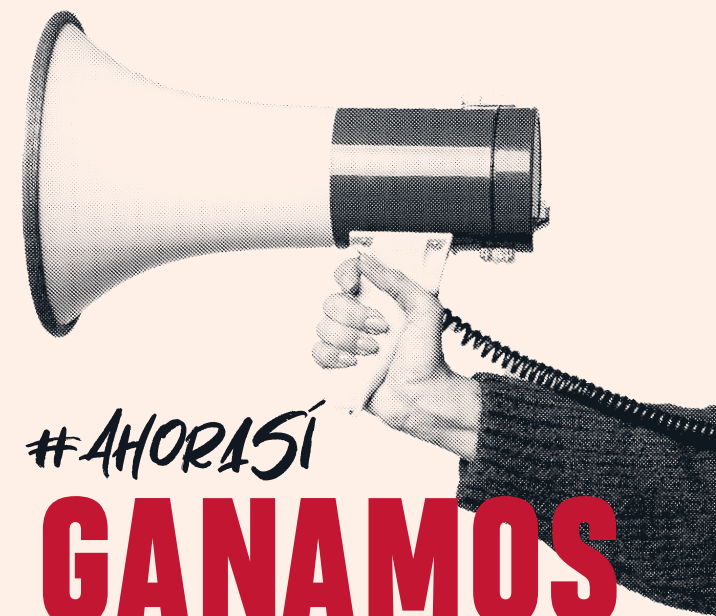
COMISIONES OBRERAS

Síguenos en nuestras redes sociales

www.cc00.es



ACORDADA UNA **REFORMA LABORAL** QUE **MEJORA**
LAS CONDICIONES DE LA GENTE **TRABAJADORA**



#AHORASÍ GANAMOS DERECHOS

REFUERZO DE LA **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** | RECUPERACIÓN
DE LA **ULTRAATIVIDAD** DE LOS CONVENIOS | **LIMITACIÓN** A LA
CONTRATACIÓN **TEMPORAL** | MECANISMO **RED**



#AHORASI LIMITAMOS LA TEMPORALIDAD

En España existe una **excesiva temporalidad**, de difícil justificación, y sobre la que se ha asentado el actual modelo productivo, **que ha producido vidas inestables y aplazadas** sobre todo para nuestra juventud. Buena parte de esa temporalidad viene dada por el esquema legal de contratación, diversas modalidades, amplias causas para su realización y una duración excesiva en el tiempo.

- El contrato de trabajo **se presume como indefinido**
- **Se reducen a dos las modalidades de contratación:** por causas productivas y por sustitución con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- **Desaparece el contrato por obra o servicio**, fuente de fraude y precariedad permanente.
- Se pasa de una **duración posible máxima** de 4 años a una duración **de 1 año**.
- **Se reduce el periodo de concatenación de contratos**, pasando de un periodo de 24 meses en 30 meses, a 18 en 24 meses para considerarse como contratos indefinidos.
- Pasan a considerarse indefinidos los contratos en fraude de ley y además **todos los que incumplan lo establecido en la esta regulación**.



#AHORASI RED, NUEVO MECANISMO DE PROTECCIÓN

En España ante cualquier situación económica adversa **las empresas han priorizado el despido sobre cualquier otra medida**. La experiencia frente a la COVID-19, ha demostrado que es posible apostar por fórmulas negociadas, que protejan el empleo. Este acuerdo introduce una **nueva medida de protección** denominada **Mecanismo RED**.

- Hay **dos modalidades**: cíclicas y sectoriales.
- Las medidas para abordar las situaciones **cíclicas** tendrán una duración **máxima de 1 año**.
- Las medidas de carácter **sectorial** se darán cuando se generen necesidades de recualificación y transición profesional en un sector. Su duración **máxima es de 1 año**, con la posibilidad de **dos prórrogas de seis meses** cada una.
- Se necesita **autorización administrativa** si no ha habido acuerdo en el periodo de consultas.
- Se creará un **fondo RED** de Sostenibilidad del empleo, a través del cual se hará frente a la **financiación de las medidas** de protección.

#AHORASI GANAMOS NOSOTRAS

La **discriminación de género** incide de forma especial en una **mayor precariedad femenina**: paro, temporalidad, parcialidad, subcontratación, salarios mínimos, lo que puede revertirse al:

- **Limitar a la temporalidad** al acotar las causas para poder realizar contratos temporales y limitar su duración en el tiempo a un máximo de 12 meses frente a los 48 anteriores.
- **Eliminar el contrato por obra y servicio** cuando un 30% de las mujeres contratadas lo fueron por este tipo de contrato.
- **Atajar la precariedad en el sector público**, en el que se encuentran el 21,9% de las mujeres empleadas. Se pone coto a la temporalidad que afecta a un 32,4% de las empleadas públicas y **se deroga la disposición relativa a los despidos colectivos** en las Administraciones Públicas.
- Limitar el **encadenamiento de contratos** temporales, ya que el porcentaje de encadenamiento en mujeres es del **42,7% frente al 38,5%** de los hombres.
- Restablecer la **preferencia del convenio sectorial frente al de empresa** lo que evita que en contratas, subcontratas, especialmente en empleos feminizados, y empresas multiservicios rebajen los salarios y condiciones mínimas.

