

Estimados compañeros y compañeras:

Os informamos que se ha publicado el Real Decreto-ley 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE de 11 de junio de 2011) con modificaciones sobre el Estatuto de los Trabajadores, aprobado en 1980

La negociación colectiva está recogida en el **artículo 37 de la Constitución**. No es un derecho fundamental, pero sí de vital importancia: **los trabajadores no pueden sentirse desprotegidos frente a eventuales condiciones de trabajo abusivo, impuestas desde la empresa**. De ellas destacamos las siguientes:

Se da prioridad a los convenios de empresa

Se establece que la renovación de los convenios laborales, con una vigencia de 2 años, empezará 3 meses antes de su caducidad. El plazo máximo de esta negociación será de 8 meses. De igual manera, la renovación de los convenios de una vigencia mayor deberá empezar 3 meses antes de que caduquen. El plazo máximo, en este caso, será de 14 meses. Hasta que no se alcance un acuerdo, seguirá vigente el anterior convenio.

La creación de una figura mediadora

Creación de una figura arbitral a la que recurrir cuando no hay acuerdo entre los agentes sociales. Se insta a empresarios y sindicatos a recurrir a esta figura no judicial para que medie en el conflicto.

Flexibilidad interna

Las empresas pueden adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades, a pesar de que haya un convenio en vigor: horas extraordinarias, distribución del tiempo de trabajo, categorías profesionales de los empleados, modalidades de contratación y conciliación entre vida laboral y familiar. Si no se ponen de acuerdo las partes, deberán recurrir a la comisión paritaria, que se pronunciará en siete días.

Jornadas flexibles

Existirá un porcentaje de jornada que se distribuirá a lo largo del año según las necesidades del empresario. La ley fija un mínimo del 5% en cómputo anual.

Descuelgue salarial

Las empresas podrán desvincularse de las referencias retributivas que fijan los convenios sectoriales cuando las dificultades de la empresa *"afecten a las posibilidades de mantenimiento del empleo"*.

Despido por causas económicas

Las empresas pueden despedir a los trabajadores por causas económicas con 20 días de indemnización, no sólo cuando tengan pérdidas, sino también cuando prevean tenerlas, o tengan una persistente caída de ingresos.

CON ESTA REFORMA LABORAL, LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUEDAN SERIAMENTE VULNERADAS