

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 69. Noviembre 2011



Guía de acción sindical

Reforma legal de la negociación colectiva



Valoración del Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y criterios de actuación sindical

■ **La Confederación Sindical de CCOO ha editado una “Guía de acción sindical”, en la que se hace una valoración jurídica de los cambios introducidos en la negociación colectiva, como consecuencia de la reforma aprobada por el Gobierno, sin el consenso de los agentes sociales, y se dan pautas para la actuación sindical en el nuevo marco legal.**

Los cambios introducidos en la normativa legal a través del Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la negociación colectiva suponen una modificación muy significativa del Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos) del ET, en temas tan fundamentales como la estructura de la negociación colectiva, concurrencia de convenios, contenido y vigencia de los convenios colectivos, legitimación para negociar, la aplicación e interpretación del convenio colectivo o la flexibilidad interna negociada. Asimismo, viene a incidir en materias ya reformadas en la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tales como la modificación de condiciones de trabajo pactadas colectivamente y la inaplicación del régimen salarial pactado en el convenio sectorial.

La nueva norma legal, aprobada por el Gobierno sin el consenso de los agentes sociales, y posteriormente ratificada por el Congreso, tiene una importancia vital para el desarrollo de la negociación colectiva en los sectores y en las empresas, y la aplicación de las condiciones de trabajo pactadas colec-

tivamente, por lo que CCOO ha considerado necesario hacer un esfuerzo para difundir los cambios producidos y las valoraciones jurídicas y sindicales que nos merecen cada uno de ellos.

CCOO ha denunciado el contenido lesivo y peligroso de esta reforma legal. Y es un ataque para el futuro de las relaciones laborales y de la negociación colectiva. La prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en

materias esenciales, en detrimento del convenio sectorial, aumenta el poder del empresario para precarizar las condiciones de trabajo y aminora los actuales niveles de cobertura de la negociación colectiva.

Por otra parte, el RD-Ley introduce en el marco legal una serie de previsiones dirigidas a agilizar los procesos de negociación colectiva; ampliar las competencias de la co-

■ **Frente a todos aquellos contenidos de la reforma que consideramos lesivos para los derechos de las trabajadoras y trabajadores, debemos ahora actuar con instrumentos habituales de nuestra acción sindical: la negociación de convenios y acuerdos colectivos, y la actuación sindical en las empresas**



Accede a la guía haciendo doble clic en la imagen

misión paritaria del convenio colectivo; a priorizar la intervención de las secciones sindicales en la negociación del convenio o en los supuestos de modificación de condiciones de trabajo, despidos colectivos e inaplicación en la empresa del régimen salarial del convenio sectorial de aplicación; o a impulsar el uso de los sistemas autónomos de mediación y arbitraje para la resolución de conflictos colectivos. Estas previsiones legales, si bien no responden plenamente a los objetivos y propuestas de CCOO, sí están en la línea demandada por las organizaciones sindicales durante el proceso de negociación mantenido con las organizaciones empresariales.

Para avanzar en el cumplimiento de estos objetivos es necesario reforzar la organización de CCOO en los centros de trabajo, incrementando la afiliación sindical y la representación en las elecciones sindicales.

■ **Tenemos el reto de aprovechar al máximo las previsiones establecidas en el nuevo marco legal para tratar de conseguir una negociación colectiva más ágil y eficaz que la que se ha ido instalando en muchos ámbitos de negociación; un mayor papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y una mayor intervención del sindicato en la empresa**

Ramón Górriz

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

“CCOO reforzará su acción sindical”

La Guía de acción sindical sobre la reforma de la negociación colectiva debe servir para orientar la actividad de las personas afiliadas



de CCOO y, en particular, de quienes tienen la responsabilidad de la acción sindical y el asesoramiento a representantes sindicales en las empresas.

Los objetivos de CCOO en la negociación colectiva se centran en extender la cobertura al conjunto de las trabajadoras y trabajadores asalariados; reforzar el papel homogeneizador del convenio sectorial y una adecuada ordenación de la estructura negocial en cada sector; priorizar la consolidación del empleo y la reducción de la temporalidad; mejorar las retribuciones y las condiciones de trabajo; ampliar los derechos de participación de la representación sindical en la empresa y en el sector; fortalecer el papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y hacer un uso extensivo de los procedimientos creados para la solución de los conflictos colectivos.

En CCOO somos conscientes de la gravedad de la crisis económica y de sus efectos sobre el empleo. Sabemos que los salarios se resienten como consecuencia de esta crisis y de una política de precios que erosiona también la capacidad adquisitiva de las pensiones. En estas condiciones, la prioridad del sindicato está centrada en defender el empleo, reforzar la negociación colectiva e influir en las políticas económicas, laborales y sociales.

CRITERIOS DE ACTUACIÓN SINDICAL

✓ Extender la cobertura de la negociación colectiva al conjunto de las trabajadoras y trabajadores asalariados, por medio de convenios colectivos de eficacia general.

✓ Reforzar el papel homogeneizador del convenio sectorial, impidiendo que se generalice en las empresas el descuelgue, sin causa objetiva, de las condiciones retributivas y laborales pactadas.

✓ Promover que el convenio de empresa sirva para mejorar y desarrollar las condiciones mínimas del convenio sectorial.

✓ Establecer, en los convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma, la estructura y las reglas para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de diferente ámbito.

✓ Agilizar los procesos de renovación de los convenios colectivos y garantizar la efectiva aplicación de las condiciones pactadas.

✓ Impulsar una intervención ágil de las comisiones paritarias en los conflictos por la interpretación o aplicación del convenio y ante los desacuerdos que se produzcan en las empresas para la modificación de condiciones de trabajo colectivas, ERE o descuelgue salarial.

✓ Priorizar la consolidación del empleo y la reducción de la temporalidad en la negociación colectiva y la acción sindical.

✓ Garantizar rentas salariales y condiciones de trabajo dignas para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

✓ Promover el uso general de los organismos de solución de conflictos laborales, realizando las adaptaciones necesarias para mejorar la eficacia de los mismos.

✓ Ampliar los derechos de información y participación sindical en las empresas y en los centros de trabajo.