

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 164 JULIO 2013

CCOO

El sindicato se pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para asesorarles frente a las empresas que menoscaben sus derechos

CCOO no va a aceptar que decaiga ningún convenio

■ **CCOO sigue apostando por la negociación y el acuerdo para la renovación y/o prórroga de los convenios colectivos pendientes, utilizando además los instrumentos legales y sindicales que se requieran para que ningún trabajador pierda sus derechos, después de que el pasado 7 de julio venciera el plazo fijado por el Gobierno en la reforma laboral para la prórroga automática de los convenios (la llamada "ultraactividad"). Como ha advertido el secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, Ramón Górriz, el 7 de julio "no es el final de nada, sino un punto y seguido, pues el acuerdo suscrito por los sindicatos con la patronal recoge que mientras haya negociación de los convenios, no decaiga la ultraactividad e insta a que en aquellos convenios que se haya detectado un bloqueo se recurra a los mecanismo de solución autónoma de conflictos".**



CCOO hace un llamamiento a las partes negociadoras de convenios que aún están pendientes de renovación para que mantengan la negociación hasta alcanzar un acuerdo o busquen la salida del conflicto por la vía del arbitraje voluntariamente acordado

CCOO ha dado indicación a todas sus organizaciones y a las asesorías jurídicas para que preparen la respuesta sindical y jurídica adecuada a cualquier anulación de convenio colectivo decidida unilateralmente por patronales o empresas, para mantener todo convenio colectivo que tenga cláusula de ultraactividad pactada, y cualquier otro cuya desaparición pueda causar grave lesión a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, menoscabados por la decisión empresarial. La firma de acuerdos para la renovación y/o prórroga de los convenios, que se han

intensificado desde que CCOO, UGT CEOE y CEPYME suscribieran el 23 de mayo el acuerdo sobre ultraactividad, pone en valor a la negociación como la mejor manera de frenar la amenaza que para la pervivencia de los convenios implica el límite legal de la ultraactividad.

Entre el 22 de junio y 18 de julio se han inscrito en el Registro de Convenios un total de 55 convenios sectoriales y 99 de empresa o grupo, que han sido firmados o prorrogados, lo que junto con las informaciones disponibles sobre decenas de acuerdos alcanzados en

estas últimas semanas para la renovación o prórroga del convenio o para mantener la ultraactividad mientras continua la negociación, y que están pendientes de su contabilización en el Registro oficial, es una buena muestra de la viveza de la negociación en la mayoría del país y en la generalidad de los sectores.

A diez días del 7 de julio el número de empresas que han dejado de aplicar el convenio, dando por finalizada su vigencia de forma unilateral, es reducido, pero no por ello estos hechos dejan de tener la máxima gravedad por la relevancia de algunos de los convenios

afectados, que afectan a decenas de miles de trabajadores, y porque provocan mayor conflictividad laboral y una senda de litigiosidad judicial que alargará en el tiempo la inseguridad y el conflicto.

CCOO denuncia especialmente la irresponsabilidad de las patronales vascas que han impedido la firma en Euskadi de un acuerdo a favor del mantenimiento de los convenios provinciales y de la ultraactividad, propuesto por CCOO, UGT y LAB y respaldado por el Gobierno vasco.

De igual manera hay que denunciar las decisiones que se están aplicando en el sector público de la Comunidad de Madrid, ejecutadas por el Gobierno autónomo, anulando el convenio del personal laboral de la Comunidad, y los de tres entes públicos tan relevantes como TELEMA-DRID, y los Hospitales de Fuenlabrada y Alcorcón. Único caso hasta ahora en donde un Gobierno de tal entidad se convierte en la avanzadilla de la desregulación colectiva, por contraposición al papel que están jugando en otras comunidades autónomas de apoyar la búsqueda de acuerdos que permitan dar continuidad a los convenios y estabilidad a las relaciones laborales.



Pincha aquí para acceder a más información sobre convenios donde patronales y empresas han notificado la finalización de su vigencia y la sustitución de las condiciones laborales, a partir del 8 de julio



Ramón Górriz. SECRETARIO CONFEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL Y POLÍTICAS SECTORIALES DE CCOO

“El Gobierno ha generado un problema al imponer el límite a la ultraactividad”

“El Gobierno ha generado un grave problema al imponer con su reforma laboral el límite a la ultraactividad de los convenios colectivos, después de que en el II Acuerdo Interconfederal por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que firmamos con anterioridad patronal y sindicatos, no se contemplaba esta cuestión.

Por ello, desde CCOO pedimos al Gobierno que tenga una actitud más proactiva y revierta la reforma laboral, ampliando, al menos un año más, el límite impuesto para la prórroga automática de los convenios colectivos, ya que cuando el Ejecutivo propuso esta medida el plazo inicial era de dos años y más tarde, en la fase final de la tramitación de la ley, lo redujo a uno.

Asimismo, y pese al impulso que se ha dado a la negociación tras el acuerdo firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, la actitud de bloqueo que mantienen algunos sectores empresariales (sobre todo en el País Vasco y en el sector público en la Comunidad de Madrid) nos parece irresponsable, pues plantean dejar decaer los convenios para aplicar el Estatuto de los Trabajadores, manteniendo algunas condiciones de trabajo sólo a título personal. Esta situación demuestra claramente que lo único que les preocupa es mantener sus beneficios y su poder en los centros de trabajo, y no buscar una salida de la crisis. El recorte de la renta de los trabajadores tendrá efectos negativos sobre el consumo, la Seguridad Social y la recaudación de IRPF, lo que agravaría la recesión económica.

Desde CCOO ya hemos advertido que llevaremos a los tribunales a todas las empresas que dejen decaer los convenios e impongan unilateralmente otras condiciones salariales y de trabajo.

La negociación colectiva, el empleo y las condiciones de trabajo dignas son objetivos estratégicos para CCOO; por lo que su defensa es su prioridad, máxime cuando nos encontramos ante la amenaza que significa la eliminación de la ultraactividad, como resultado de una reforma contra los intereses de los trabajadores y trabajadoras”.



NO RENUNCIAS A TUS DERECHOS hay respuesta en la acción colectiva y judicial

Si tu empresa te comunica que deja de aplicar el convenio para sustituirlo por otro o por aplicación del ET y condiciones personales,

¡REACCIONA!

- > No firmes ninguna carta de aceptación de esa decisión empresarial.
- > Asesórate con tus representantes sindicales y en el local más próximo de **CCOO**.
- > Si la empresa modifica tu nómina, jornada o cualquier otra condición que estuviera regulada por el convenio o pacto de mejora sobre el mismo, sin notificación previa por escrito, **debes acudir a CCOO** para que te informe de la actuación a seguir e interponer, en su caso, la correspondiente demanda ante los tribunales.

■ En los casos en que se disponga de una cláusula de ultraactividad en el convenio denunciado, CCOO defenderá su validez y, por tanto, la obligación de aplicar el convenio en tanto no sea sustituido por otro, mediante acuerdo o arbitraje.

■ Aunque no se disponga de una cláusula de ultraactividad en el convenio denunciado, CCOO insiste en mantener y concluir la negociación para su renovación mediante acuerdo o arbitraje, rechazando la decisión empresarial de hacer decaer el convenio y reclamándole que asuma el deber de negociar o acepte un arbitraje.

■ CCOO defiende los intereses generales e individuales de los trabajadores y trabajadoras.



AFILIATE A CCOO