

# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

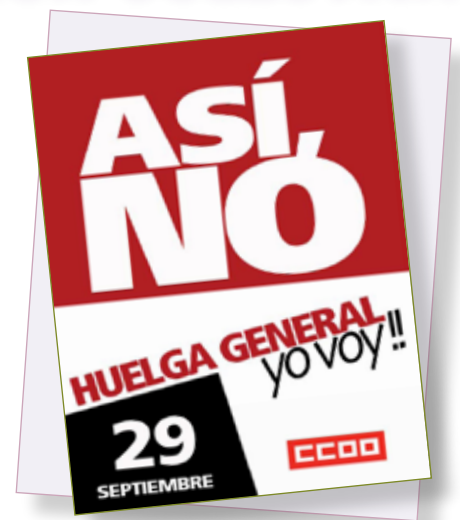
Edición especial nº 24. JULIO 2010



El recorte salarial en las Administraciones Públicas está *contaminando* la negociación de los convenios colectivos en el resto de los sectores

## LA REFORMA LABORAL AFECTA A MATERIAS ESENCIALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ Las medidas aprobadas por el Gobierno, tanto en el plan de ajuste como en la reforma laboral, están teniendo graves repercusiones en la negociación colectiva. Algunas patronales y empresarios están utilizando el recorte salarial aplicado a los empleados públicos para incumplir lo fijado en los convenios, así como los criterios recogidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado en febrero. Existen sobradas razones para oponerse a una reforma laboral que merma derechos y resta valor y eficacia a la negociación colectiva. Por ello, y para evitar que se materialicen nuevas reformas lesivas para los trabajadores y la ciudadanía, CCOO llama a la participación en la huelga general el 29 de septiembre.



El Real Decreto de reforma laboral ha modificado la regulación de materias esenciales de la negociación colectiva, incrementando la posibilidad de actuación discrecional de las empresas, en detrimento de los cauces y plazos para la negociación colectiva, en relación a los procedimientos de movilidad geográfica y modificación substancial de las condiciones de trabajo, así como para el descuelgue empresarial de los incrementos retributivos fijados en los convenios sectoriales.

Por una parte, el periodo de consulta en los supuestos de movilidad geográfica y modificación substancial de condiciones de trabajo se reduce a 15 días improrrogables. Un plazo que incluye el tiempo disponible para los procedimientos de mediación o arbitraje, y que hace prácticamente inviable que pueda recurrirse a esta opción, por la que ahora discurren la mayoría de los conflictos colectivos.

Asimismo, se dificulta la intervención de los sindicatos más representativos y los representativos en el sector en aquellas empresas que carezcan de representación

legal de los trabajadores (RLT), pues se introduce el requisito de que sea acordado por los trabajadores y designados en 5 días por la Comisión Paritaria.

El Real Decreto incorpora entre las materias

que pueden ser objeto de una modificación substancial la distribución del tiempo de trabajo; lo que conlleva que la distribución de la jornada pactada en convenio colectivo sectorial podrá ser modificada en cualquier

**Ramón Górriz.** SECRETARIO CONFEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL DE CCOO



**“La reforma laboral abre vías a la arbitrariedad empresarial y al *dumping* salarial”**

La reforma laboral aprobada por el Gobierno plantea una situación de desmantelamiento de derechos de los trabajadores y un aumento del poder empresarial.

A pesar de todos los condicionantes que establece la norma para que pueda existir intervención sindical donde no hay representación legal de los trabajadores, esta posibilidad está siendo fuertemente atacada desde instancias empresariales y mediáticas que la califican de “riesgo de sindicalización de las PYMES”. Asimismo, la nueva regulación del descuelgue salarial, que prima la negociación en el centro de trabajo sobre la regulación sectorial, abre las puertas al *dumping* salarial entre empresas, además de aumentar la discrecionalidad empresarial, fundamentalmente en las pequeñas empresas, muchas de ellas sin derecho o posibilidad de disponer de representantes de los trabajadores y trabajadoras.

■ **La reforma laboral implica una pérdida de valor y eficacia de la negociación colectiva sectorial y de la función representativa de los sindicatos**

■ **Algunas patronales, alentadas por declaraciones del presidente de CEOE y por los recortes del Gobierno, están incumpliendo los criterios recogidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, especialmente en materia salarial y compromisos de empleo**



empresa con acuerdo de la representación legal de los trabajadores o por laudo arbitral.

En relación con la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios sectoriales o de empresa se introduce una nueva previsión para evitar el control judicial, al disponer que en caso de acuerdo entre la empresa y la RLT se entiende que concurren las causas justificativas de la modificación y en las que ya no cabe posibilidad de evaluación o interpretación por los tribunales laborales. En el caso de que no haya acuerdo,

la empresa no podrá modificar unilateralmente las condiciones de trabajo y deberá acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el convenio colectivo de aplicación o a los acuerdos interprofesionales.

Respecto al descuelgue salarial, la reforma laboral amplía las causas justificativas, permitiendo el descuelgue por el hecho futuro, incierto e inde-

■ **Multitud de empresas privadas que realizan servicios públicos están trasladando a sus trabajadores los recortes que les aplican las Administraciones, en forma de reducción de plantilla, de salarios y modificación de las condiciones de trabajo**



terminado, de que "las perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación". Las modificaciones introducidas repercuten gravemente en el convenio colectivo sectorial, al que se le priva de sus competencias para establecer las condiciones y procedimientos para el descuelgue salarial, que quedarían determinadas en el ámbito de la empresa. Tampoco se reconoce ningún papel a la Comisión Paritaria para intervenir en caso de desacuerdo entre la RLT y la empresa, debiendo acudir a los procedimientos de mediación establecidos.

## CCOO denuncia los incumplimientos de la patronal en la negociación colectiva

La situación de la negociación colectiva lleva camino de superar el nivel de incumplimiento y conflictividad del pasado año, porque la propia CEOE y otras patronales y asociaciones empresariales hacen continuas manifestaciones a favor de adoptar en el sector privado nuevas medidas de ajuste similares a las adoptadas por el Gobierno, obviando las indicaciones del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

Esto se traduce en propuestas o decisiones que conllevan más reducción de empleo, incumpliendo compromisos sobre estabilidad o subrogación; reducción salarial; ampliación y modificación de jornada; aumento de tareas o eliminación de derechos establecidos en convenio; así como un aumento de la siniestralidad al disminuir la inversión en

prevención. CCOO está denunciando ante los organismos competentes, por la vía de interposición de conflictos colectivos, los incumplimientos de convenios y convocando movilizaciones en las empresas y sectores donde se producen estos incumplimientos o donde se bloquea la renovación de los convenios, y reclama de CEOE que mantenga y promueva los compromisos derivados del AENC firmado.

