

## CCOO apuesta por reforzar los convenios sectoriales y la acción sindical en la empresa

### OBJETIVOS DE CCOO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

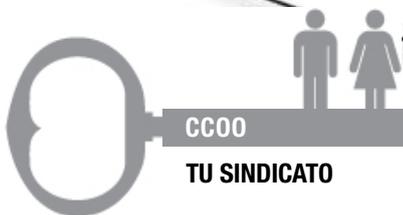
Recuperar el poder adquisitivo de los salarios. La moderación salarial debe aplicarse cuando vaya acompañada de contrapartidas concretas y verificables.

Mejorar la calidad del empleo y su estabilidad, garantizando los derechos laborales y sociales.

Evitar los descuelgues injustificados o producto de fraude.

Evitar que la empresa imponga unilateralmente la distribución de la jornada o la modificación de las condiciones laborales.

Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, así como la actuación sindical en la empresa.



**Se está aprovechando la crisis para debilitar el funcionamiento de la negociación colectiva, en aspectos centrales como la estructura y articulación de los convenios, la ultraactividad y los salarios**

■ Reforzar la actuación del sindicato para hacer frente a las reformas laborales y a la precariedad laboral es uno de los principales objetivos que CCOO se ha marcado en la negociación colectiva de 2014, según se recoge en el documento elaborado por la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO. Como denuncia el secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO, Ramón Górriz, “las reformas están amenazando el propio derecho a la negociación colectiva, por lo que nuestra máxima preocupación debe centrarse en defender los elementos estructurales del convenio colectivo, aquellos que garantizan su existencia y su plena aplicación”.

Las reformas laborales impuestas unilateralmente por los Gobiernos del PSOE y del PP en 2010, 2011 y 2012 han supuesto un retroceso importante en el modelo democrático de relaciones laborales, modificando los mecanismos de contratación, flexibilidad interna, despidos y, especialmente, la negociación colectiva. Unas reformas que han reforzado la arbitrariedad y el poder empresarial, provocando un retroceso en los salarios, el empleo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y una mayor conflictividad laboral.

En este contexto, la negociación colectiva se ha visto substancialmente alterada en aspectos centrales como la estructura y articulación de los convenios, la vigencia y ultraactividad, la cobertura negocial y de contenidos.

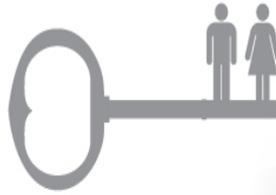
La profundidad de las reformas, la crisis económica, la devaluación salarial, la intensidad del desempleo y la precariedad laboral, obligan a **CCOO** a resituar la estrategia del sindicato de cara a la negociación de los convenios en 2014, para responder con mayor eficacia a las nuevas realidades sociolaborales y económicas en empresas y sectores.

Si lo que está amenazado es el propio derecho a la negociación colectiva y los convenios, la preocupación de **CCOO** pasa por defender, en primer lugar, los elementos estructurales del convenio colectivo.

Para ello, es necesario que el convenio, sin perder su función reguladora de las condiciones de trabajo, preste mayor atención a los procedimientos de intervención sindical para actuar en los cambios organizativos en la empresa y en los procesos de consulta (por modificación de las condiciones de trabajo, descuelgue, despidos objetivos, ERE...) y para administrar y gestionar el convenio.



**Haz clic en la imagen para acceder al documento con los criterios que CCOO defenderá en la negociación colectiva de 2014**



**CCOO va a reforzar la intervención sindical en la empresa y centros de trabajo, con más presencia directa y mayor asesoramiento en la negociación**

### CRITERIOS DE ACTUACIÓN SINDICAL

#### Estructura de la negociación y administración del convenio

- Garantizar la correcta redacción de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, prórroga, ultraactividad).
- Ordenar y articular las unidades de negociación, mejorando la coordinación entre los diferentes ámbitos y evitando la concurrencia conflictiva.
- Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, ampliando el ámbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura negocial o que la tienen muy debilitada y desfasada, o ampliando el ámbito territorial, construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las comunidades autónomas.
- Preservar la función del convenio de empresa como complementario al sectorial, evitando que se convierta en un instrumento de devaluación de las condiciones pactadas en el convenio de sector.
- Asegurar la pervivencia de las unidades de negociación mediante la firma del acuerdo de renovación del convenio; estableciendo mayores plazos de ultraactividad, a ser posible hasta la renovación del convenio, optando por la solución arbitral, como última medida, ante el desacuerdo y proximidad del plazo de pérdida de eficacia del convenio.
- Establecer procedimientos que den agilidad y seguridad a la negociación, fijando el calendario de reuniones, formalizando las convocatorias de reunión, reflejando en las actas las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
- Asegurar el cumplimiento de registro oficial de los diversos trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo.
- Promover el funcionamiento de las comisiones paritarias del convenio para que puedan resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.
- Potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada comunidad autónoma y a nivel estatal, mediante los compromisos de previo sometimiento a la mediación y/o al arbitraje establecidos en el convenio colectivo.



## Política salarial

- La negociación salarial debe atender al objetivo de recuperar el poder de compra e incentivar el consumo privado, como vía para la reactivación de la economía y del empleo.
- La moderación salarial debe acompañarse de contrapartidas concretas.
- El porcentaje de incremento salarial debe referenciarse en parámetros generales que cuenten con indicadores públicos. Otros parámetros sólo deben ser utilizados en convenios de empresa y siempre que se establezcan indicadores cuantificados y medibles.
- Es imprescindible garantizar la entrega de información económica y previsiones de actividad para el seguimiento de los parámetros sobre los que se hayan referenciado el incremento salarial o retribuciones variables.
- La negociación salarial vinculada a la evolución de la productividad debe contemplar referencias sobre el conjunto de los factores que la conforman, de manera que no sean los costes laborales los únicos a tener en cuenta.

## Flexibilidad interna

### Inaplicación del convenio

- Desarrollar, en el convenio colectivo sectorial, una política que regule el descuelgue en los aspectos relativos al procedimiento de consulta en la empresa, la documentación necesaria, la elección de representantes cuando no exista RLT, la notificación a la Comisión Paritaria del convenio..., e introduzca garantías que eviten una degradación injustificada de las condiciones laborales.
- Promover que los acuerdos de inaplicación estén vinculados al mantenimiento del empleo.
- Garantizar la intervención sindical para evitar descuelgues no justificados o productos de fraude, abuso o mala fe.

### Modificación de las condiciones de trabajo

- Evitar que la empresa imponga unilateralmente la distribución de la jornada o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- En el convenio colectivo se regularán procedimientos específicos para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que incluyan la opción de mediación o arbitraje en sustitución del periodo de consultas o que entre en funcionamiento cuando las consultas finalicen sin acuerdo, y cuya aplicación tendrá carácter preferente frente al mecanismo de modificación establecido en el artículo 41.4 ET.

### Clasificación profesional

- La configuración de los grupos profesionales ha de tener en cuenta la movilidad funcional que conllevaría e incluir áreas funcionales para delimitarla. Junto a la determinación de los grupos profesionales, el convenio debe establecer la tabla salarial correspondiente.
- La regulación del sistema de clasificación profesional debe llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género, así como por cualquier otra motivación que pueda constituir una discriminación prohibida por la ley. La participación de la RLT debe quedar asegurada en todo el proceso de asignación de la clasificación.

## Acción e intervención sindical

- Reforzar la actuación sindical en la empresa, con más presencia directa y mayor asesoramiento en la negociación.
- Impulsar la afiliación entre los trabajadores/as y la constitución de secciones sindicales.
- Aumentar la capacidad de movilización en los centros de trabajo.
- Evitar las irregularidades o fraudes en la composición de las mesas negociadoras o en el ejercicio de la legitimidad para negociar en representación de los trabajadores y trabajadoras, procediendo a la denuncia correspondiente cuando se detecten estas prácticas.
- Prestar especial atención a los procedimientos de intervención sindical en los cambios organizativos en la empresa y en la administración y gestión del convenio colectivo, de forma que ofrezcan más garantías y seguridad a los trabajadores/as y sus representantes cuando tengan que abordar en la empresa cualquier proceso de consulta y negociación por causa de reestructuración o dificultades económicas.

## Negociación en el ámbito público

- Recuperar el marco de diálogo social y los derechos laborales eliminados por imposición de normas legales.
- Defender la vigencia y eficacia de los convenios y acuerdos colectivos.