

tema del mes

Invertir en educación para el futuro

X Escuela de verano

La reforma de la negociación colectiva

Bernat Asensi

Secretaría de Acción Sindical FE CCOO

LA publicación en el BOE de 11 de junio del acuerdo de Consejo de Ministros por el que se aprueba el Real Decreto Ley 7 de 2011, nos permitió acometer un asunto de rabiosa actualidad que a su vez nos llevó a conocer las primeras valoraciones de CCOO sobre este proceso de reforma de la negociación colectiva.

Ahora el Parlamento debe resolver por el procedimiento de convalidación del Real Decreto los acuerdos suficientes para asentar en una Ley que modifique el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en los artículos que ya se citan detalladamente. La reforma de la negociación colectiva establecerá unas nuevas reglas de la negociación de los convenios que sitúa el convenio colectivo del sector estatal como institución para la estructura de la negociación en el sector desde los ámbitos estatales hacia el convenio de empresa.

El Real Decreto Ley 7, de 2011, establece unas competencias básicas para ser abordadas en los convenios colectivos de empresa siempre que el convenio colectivo del sector no marque las materias que corresponden al convenio de empresa. Su desarrollo aclarará qué acontece finalmente, pero parece que nos encaminamos hacia una negociación sectorial que afecta a todos los trabajadores de ese sector en toda España y unas materias que afectaran a aquellos trabajadores y trabajadoras contratados en empresas que dispongan de su propio convenio colectivo.

Como cada convenio colectivo de empresa tiene que fijar su relación con el convenio de su sector, se clarificará la vinculación de cada empresa con su sector de referencia, lo que producirá cambios en la estructura interna de cada federación de CCOO. Se acrecienta la importancia de la sección sindical y, por tanto, la presencia de CCOO en cada empresa para intervenir en las negociaciones de los convenios y en las negociaciones para la flexibilidad interna, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el descuelgue salarial, el calendario laboral y aquellas materias cuyo desarrollo se efectúe desde el convenio sectorial al convenio de empresa.

La nueva vigencia de los convenios colectivos confiere un papel más relevante a los procesos de mediación y arbitraje cuando se da por agotada la negociación que ahora se acota hasta los ocho meses desde la finalización del convenio en caso de convenios pactados para dos años de duración y en una finalización de la negociación hasta catorce meses en cada uno de los convenios negociados con una vigencia superior a los dos años.

Estos límites operan para la ultraactividad de los convenios denunciados y sin acuerdo. Finalizados los plazos para la negociación y para la ultraactividad del convenio, se activan los procesos de mediación y de arbitraje, por lo que éstos cobran una especial relevancia en el nuevo modelo de negociación colectiva. Serán estas instituciones las que, bien aceptando las partes las propuestas

de la mediación o resolviendo por arbitraje las diferencias que queden al final del proceso, den por concluido el convenio colectivo. Este sistema de negociación deja los convenios sin posibilidad de prórroga una vez finalizados los lazos previstos por lo que nunca más quedaran negociaciones abiertas y sin acuerdo. Una vez culminada la convalidación del real decreto en el Parlamento se concluirá también la reforma de la negociación colectiva.