

Ponencias del XI congreso de la FECCOO

La acción sindical en los sectores privados y socioeducativos

Ana Crespo

Responsable de Enseñanza Privada
FE CCOO

PARA conseguir afianzar la tarea sindical nuestros objetivos principales deben ir encaminados a preservar la ultraactividad de los convenios colectivos, pactar los criterios de flexibilidad interna, establecer los procedimientos para la inaplicación/descuelgue de los convenios y participar en la negociación del convenio colectivo en el ámbito de la empresa.

1. Preservar la ultraactividad de los convenios colectivos

Las modificaciones introducidas en las últimas reformas laborales de los años 2010, 2011 y 2012 han cambiado radicalmente las reglas de la negociación colectiva y el marco legal en el que se movía con el antiguo Estatuto de los Trabajadores.

El mayor peligro para muchos de nuestros convenios colectivos proviene de la limitación de su vigencia si no se alcanza un acuerdo para su renovación en un plazo determinado; un año. El Real Decreto 3/2012 abre la posibilidad de pacto en contrario. Es decir, puede pactarse, entre las partes negociadoras, otra fórmula alternativa a la regulada por omisión en el Real Decreto 3/2012 y, por tanto, hemos de utilizarla y convertirla en objetivo de todas las negociaciones sectoriales para garantizar la vida de un convenio hasta que se firme otro convenio colectivo. Las negociaciones actuales ya nos permiten la recuperación de la ultraactividad por el acuerdo entre las partes a fin de no perder todo el convenio y quedarnos sin convenios colectivo cuya consecuencia lleva, irremediabilmente, al pacto individual de las condiciones laborales entre trabajador-empresario.

2. Pactar los criterios de flexibilidad interna

El RD 3/2012 no considera que las medidas de flexibilidad interna deban aparecer como contenido mínimo de los convenios y, por tanto, no es obligatorio fijar en los convenios colectivos un porcentaje máximo y mínimo de jornada irregular a lo largo de cada año. Aunque, en el supuesto de no pactar nada, se convierte en obligatorio que, al menos, el empresario puede utilizar hasta el 10% del tiempo de trabajo como jornada irregular. Por ello, es importante que pactemos los criterios de flexibilidad interna para no dejarlos al arbitrio del empresario.

3. Establecer los procedimientos para la inaplicación/descuelgue de los convenios

La extensión del descuelgue convencional hacia materias distintas de las salariales había sido una reivindicación largamente solicitada por la parte empresarial como instrumento de flexibilidad interna.

Finalmente, mediante el RD 3/2012 el Gobierno atiende esta reivindicación con la modificación operada sobre el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), conforme a la cual la inaplicación/descuelgue del convenio colectivo no se reduce ya al régimen salarial sino que se extiende a las condiciones de trabajo previstas en el convenio aplicable.

Por ello, tendremos que trabajar en todos los convenios colectivos sectoriales para definir y establecer los procedimientos que regulen la inaplicación en la empresa de materias reguladas por los convenios sectoriales. Estos procedimientos deben establecer, como mínimo, los mecanismos de participación de los representantes legales de los trabajadores y, en caso de desacuerdo, remitir el conflicto a la Comisión Paritaria sectorial para su resolución en dicho ámbito.

4. Participar en la negociación del convenio colectivo en el ámbito de la empresa

La redacción del RD 3/2012 define claramente la preferencia aplicativa del convenio de empresa frente al convenio sectorial. Aunque el artículo 84.1 del ET, dedicado a establecer las reglas de concurrencia entre convenios, regula que durante su vigencia un convenio colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario.

El punto 2 del artículo 84 del ET hace una contundente prevalencia del convenio de empresa sobre el convenio sectorial para las siguientes materias y no para el resto de las materias reguladas en el convenio colectivo sectorial:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Esto significa que aquellas materias que no están expresamente reservadas al nivel de empresa, conservan plena eficacia en el convenio sectorial.

En conclusión, la importancia del convenio de empresa es absoluta cuando no hay convenio sectorial

En nuestros sectores rigen convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, por lo que todas las empresas tienen un convenio de aplicación. Donde se constituyan convenios colectivos de empresa debemos participar, intervenir y regular las condiciones de trabajo. En la estrategia a seguir en cada caso hemos de saber que las materias reservadas con carácter prevalente al convenio de empresa serán las que se tienen que aplicar frente a las condiciones del convenio sectorial. Y en todas las materias que han sido reservadas al convenio de empresa con carácter prevalente, cuando el convenio de empresa no las tenga en cuenta, se debe aplicar lo prescrito en el convenio sectorial.

Más presencia sindical

TRAS EL CAMBIO de modelo de negociación impuesto por la reforma laboral del Gobierno del PP, la Federación de Enseñanza de CCOO deberá realizar un esfuerzo añadido para asesorar y apoyar la participación activa de nuestros delegados y delegadas sindicales y nuestros comités de empresa en la negociación colectiva de los convenios colectivos de ámbito empresarial, así como reforzar la presencia sindical mediante la creación de secciones sindicales.