



EN DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL: DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Salarios, productividad, flexibilidad, condiciones de trabajo, derechos colectivos y derechos de participación.

C.G.T

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

- ❑ La Negociación Colectiva, es un instrumento de reparto de poder. Dicho de otra forma, el sindicato debe asumir una posición de contrapoder respecto al empresariado, bien privado, bien público.
- ❑ La Negociación Colectiva es un derecho y al igual que la libertad sindical, tienen un papel esencial y fundamental.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Asistimos al cuestionamiento del papel de la negociación colectiva. Cuestionamiento que obedece a:

- ❑ Perversión de los objetivos y fines en base a componendas y esquemas de colaboración.
- ❑ La concertación social y las políticas de consenso que hacen desaparecer en la práctica el conflicto, comportándose los sindicatos como agentes sociales, funcionales a la economía.

La contradicción entre el deber ser (sujeto de contrapoder) y el ser (funcionales a la economía y a la tasa de ganancia del capital), pervierte el doble objetivo permanente en la negociación colectiva: la mejora de las condiciones de trabajo y el reparto de poder.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

○ Primeros cambios serios en la Negociación Colectiva.

Los tres principios en los que se basa:

- a) Naturaleza normativa de los convenios: *lo que significa que las condiciones colectivas pactadas obligan automáticamente a los contratos individuales.*
- b) Eficacia general.
- c) Ultraactividad: o *prórroga automática del contenido normativo de los convenios.*

La Reforma Laboral de 1994, modifica en la regulación de la negociación colectiva, abriendo la posibilidad de "derogar" algunos de estos principios

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Se abre la posibilidad de cargarse la *"ultractividad de los convenios"*, pues se aumenta la competencia de los convenios colectivos y permite modificar regulaciones legales: periodo de prueba, duración de los contratos para la formación o eventuales y el límite para la jornada diaria.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

2. Materias *esenciales* anteriormente reguladas por Ley (derecho necesario), se desregularizan y la autonomía de las partes puede "negociar" la estructura salarial, la remuneración del tiempo extra-jornada (horas extras), la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada de trabajo en cómputo anual, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y el plus de antigüedad.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

3. Posibilidad de regular las *cláusulas de "inaplicación o descuelgue salarial"*, lo que supone exceptuar en la práctica en materia salarial la eficacia general de los convenios colectivos.
4. Las reglas referentes a la *legitimación de los sindicatos y organizaciones empresariales de CCAA*.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

- ❑ La Reforma Laboral de 1994.
- ❑ El año 1997, con los dos importantes acuerdos (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo –AIEE- y el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva –AINC-
- ❑ La Reforma Laboral de 2010, Ley 35/2010, en lo referente a la negociación colectiva.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Problemas que plantean, empresarios, Banco de España y UE sobre la NC:

- ❑ Elevada tasa de cobertura: el 80% de los asalariados en España, cuando la media de UE-15 es del 66%.
- ❑ ¿Porqué se da esta tasa de cobertura?:
 - ❑ Por la aplicación del principio de eficacia normativa general y automática. El convenio se extiende a todos los trabajadores y empresarios del sector, aunque no hayan participado.
 - ❑ El Modelo español es un modelo sectorial (un 90%) y después nacional (un 28%) y sobre todo provincial (un 55%). Los convenios de Empresa representan sólo el 10% del total.
 - ❑ Es un modelo que incluye cláusulas de salvaguardia que afectan al 74% de los asalariados. Las cláusulas de indexación salarial a la inflación afectan al 78,5% de los convenios.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Problemas que plantean, empresarios, Banco de España y UE sobre la NC:

- ❑ *El sistema actual, se adapta mal a las perturbaciones y recesiones económicas. Obliga a sacrificar empleo por salarios.*
- ❑ *Hay poca flexibilidad interna: no permite reorganizar plantillas, jornadas, movilidad funcional y geográfica.*
- ❑ *Es difícil descolgarse de los convenios de ámbito superior, cambiando las condiciones salariales pactadas (no lo permite la ultraactividad).*
- ❑ *Cualquier modificación sustancial de las condiciones de convenio, requiere de control judicial.*

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Lo que plantean en cuatro puntos:

- 1. Hay que cambiar la actual indexación al IPC total.*
- 2. Hay que adaptar la NC a las variaciones de la productividad en cada empresa y también en cada sector.*
- 3. Hay que permitir que los convenios de empresa entren en concurrencia con los de sector.*
- 4. Hay que condicionar la eficacia normativa general y limitar la ultraactividad a un máximo de un año.*

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Estructura y articulación de la
Negociación Colectiva: situando el
debate,
¿centralización o descentralización?