



Secretaría de Acción Sindical

Sindicato Unitario de Andalucía

Comentario del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Introducción

Antes de poder empezar a comentar la reforma de la negociación colectiva, tenemos que tener en cuenta que la misma responde al compromiso adquirido por todos los Estados que componen la zona euro ante el Consejo Europeo y al que se han sumado seis Estados europeos más.

Este compromiso lo reconoce el propio legislador en el texto que estamos comentando. En los puntos IV y VI de la exposición de motivos dice, entre otras cosas, lo siguiente:

“Se trata, en resumen, de una reforma de la negociación colectiva... para la mejora de la competitividad y de la productividad en las empresas españolas...”

“En ese sentido, la aprobación de una reforma de la negociación colectiva fue uno de los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Consejo Europeo de primavera celebrado los pasados días 24 y 25 de marzo en Bruselas...”

De esto podemos sacar dos conclusiones como mínimo. El objetivo de la reforma de la negociación colectiva es aumentar la competitividad y productividad de las empresas y que se realiza por el compromiso adquirido por el gobierno ante el Consejo Europeo. Hay que añadir que ese “compromiso de primavera” en Bruselas es el Pacto del Euro cuyo objetivo, a su vez, es la de aumentar la media de competitividad de la Unión Europea.



Tanto el precio de la mano de obra en los países de economías emergentes (China, India, Brasil...), como los gastos públicos sociales europeos (sanidad, educación, pensiones...), inexistentes en esos países y en los Estados Unidos, actúan como una rueda de molino atada al cuello de las grandes corporaciones transnacionales europeas (unas 70 de las 200 que a nivel mundial aportan más del 30% al PIB mundial, es decir, de las 200 que controlan el mundo).

Así que para nosotros queda claro que esta reforma de la negociación colectiva, las anteriores de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo de septiembre de 2010 y la posterior reforma de la jubilación que la retrasa a los 67 años, forman parte de los compromisos de estado adquiridos con el fin de aumentar la productividad en la Unión Europea, léase, rebajar el precio de la mano de obra y dismantelar lo que queda de estado del bienestar.

Cambios en la negociación colectiva

Desaparición progresiva de los convenios sectoriales provinciales

La estructura y el contenido de la negociación colectiva lo van a determinar las cúpulas dirigentes de CC.OO. UGT y CEOE en Madrid, alejando la negociación de los trabajadores y de sus centros de trabajo y donde primarán los intereses de Estado antes que los de los propios trabajadores, tal y como ha venido siendo habitual en todos los años de democracia aceptando anteriores recortes, abaratamientos del despido e incluso la jubilación a los 67 años, algo que ningún afiliado a esos sindicatos, ni los trabajadores votantes de los mismos aceptan.

Si hasta ahora los trabajadores y trabajadoras nos hemos sentido poco representados en la negociación de nuestros convenios, a partir de esta última reforma lo que está claro es que quienes van a negociar nuestro convenio NO NOS REPRESENTAN.

Prioridad absoluta a los convenios de empresa

Realmente la prioridad la tienen en este RDL son los convenios estatales seguidos de los autonómicos, aunque por aquello de los pactos parlamentarios necesarios el gobierno



podrá conceder a los partidos nacionalistas la prioridad de los convenios autonómicos con respecto a los estatales.

No obstante, los convenios de empresa serán preferentes para establecer procedimientos de inaplicación de lo pactado en esos ámbitos superiores. Así estos convenios regularán:

La cuantía del salario base y los complementos salariales que tendrá que estar vinculada a la situación económica de la empresa y no, como hasta ahora, a las subidas del IPC. Por ello no hay un salario mínimo sectorial de referencia y se pueden negociar a la baja.

La compensación o abono de las horas extraordinarias y la turnicidad.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos Y la planificación anual de las vacaciones, pero no la jornada laboral anual.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional.

Las medidas para favorecer la conciliación.

Tendrán la misma consideración los convenios de grupos de empresas por su titularidad y ámbito sectorial o por proceder ese grupo empresarial de una disgregación de una misma empresa.

Jornada irregular

Las empresas podrán distribuir hasta el 5% de la jornada de forma irregular de forma unilateral. Lo que significa que en una jornada laboral anual de 1700 horas el empresario podrá distribuir irregularmente en ese año 80 horas.

Plazos y arbitraje obligatorio

- Denuncia del convenio tres meses antes de la finalización de la vigencia del convenio.
- Constitución de la comisión negociadora un mes después de la denuncia.
- Inicio de la negociación quince días después de la constitución de la comisión negociadora.
- Plazo de negociación de ocho meses para los convenios de vigencia de hasta dos años y de catorce meses para los demás.



Se impone que los legitimados para la negociación suscriban un acuerdo de someterse al arbitraje finalizado el plazo de negociación. No se impone directamente pues es anticonstitucional (se reconoce explícitamente en la exposición de motivos del RDL, pero se exige que los negociadores se impongan el arbitraje. Estamos ante un nuevo golpe de estado.

Descuelgue

Más facilidades para la inaplicación de las tablas salariales.

Ámbitos de decisión

La toma de decisión sobre los aspectos de las relaciones laborales que se abordaban hasta ahora en la negociación colectiva se aleja de los trabajadores afectados por esas relaciones para trasladársela a las cúpulas dirigentes de empresarios y trabajadores. Las mismas que hasta ahora no han demostrado escrúpulos en aceptar y acatar, a golpe de talonario, las reformas impuestas por los “mercados”.

Horizonte con nuevas reformas

Esto no para aquí. Ninguna de las medidas que se han tomado para, según justifican, salir de la crisis, han sido efectivas. ¿O no? El Fondo Monetario Internacional exige seguir bajando el precio de la mano de obra, lo mismo que la Comisión Europea, lo mismo que el gobernador del Banco de España.

Porque si son necesarias más reformas es que aún no les basta con las que se han hecho. Reformas que han empobrecido a toda la clase obrera para mantener los beneficios (la competitividad) de las grandes empresas transnacionales.

Alternativa

La única salida que nos deja a los trabajadores es la de redoblar y extender la lucha por la democratización de las relaciones laborales y el control de la gestión económica de las empresas por los propios trabajadores.

La lucha por un Estatuto Obrero que sustituya al actual Estatuto de (contra) los Trabajadores es la única salida posible al futuro que nos tienen diseñado desde esos



mercados. Es decir, elevar a la lucha política nuestras reivindicaciones democratizadoras y económicas en las empresas como son:

- Competencia compartida entre empresa y trabajadores en la organización y dirección del trabajo.
- Prohibición del despido libre, siendo el trabajador el que opte a la readmisión o al cobro de indemnización por despido en caso de despido improcedente.
- Control de los trabajadores de la gestión económica de la empresa.
- Competencia de representación a las Asambleas de Trabajadores.

La lucha en los centros de trabajo por estas reivindicaciones, la reivindicación de un Estatuto Obrero con este contenido (tanto a nivel andaluz como estatal y/o europeo), y la participación con estos contenidos en las movilizaciones del 15 M, constituyen los elementos básicos de la creación de una alternativa favorable a toda la clase obrera y al conjunto de la sociedad que corre la misma suerte de empobrecimiento.

No es de recibo la nula participación del sindicalismo de clase en la manifestación de Madrid contra la reforma de la negociación colectiva, convocada por sindicatos nacionalistas vascos, catalanes y gallegos, ni nuestra escasa participación (junto a los demás sindicatos de clase), en las pasadas movilizaciones contra la firma del pacto por el euro del movimiento del 15 M.

Cambiar el futuro depende de todos los trabajadores y trabajadoras. Los del Sindicato Unitario de Andalucía tenemos y debemos estar por esto, por nosotros, nuestros hijos, los pueblos y la humanidad.

Viva Andalucía Libre de explotadores capitalistas.

Andalucía, 20 de junio de 2011

P.D.: Estará disponible a toda la afiliación el texto del Estatuto de los Trabajadores con la incorporación de los cambios en su título III sobre la negociación colectiva, una vez tramitado por el parlamento, por los cambios que se pudieran producir. No obstante desde nuestra página web puedes bajarte el texto del actual RDL.

