

Negociación o nueva votación, las dos únicas salidas para desbloquear el convenio

En las últimas semanas se han difundido diversos comunicados sindicales y municipales en relación con la sentencia que declara la nulidad parcial de determinados artículos del Convenio del Personal Laboral. Desde CCOO, consideramos imprescindible trasladar una información clara, basada en hechos y orientada a ofrecer tranquilidad y seguridad jurídica a la plantilla.

La sentencia, actualmente recurrida y por tanto no firme, declara la nulidad parcial del texto aprobado. A pesar de esta situación, el Gobierno municipal ha decidido suspender provisionalmente algunos de los artículos afectados. Esta decisión (adoptada unilateralmente aun existiendo recurso impulsado por el propio Ayuntamiento) ha generado una incertidumbre innecesaria entre el personal laboral y en los organismos autónomos, al afectar directamente a sus condiciones.

Entendemos que gobernar implica asumir decisiones, pero también hacerlo con responsabilidad y proporcionalidad. La suspensión preventiva de derechos en un contexto de sentencia no firme no contribuye a la estabilidad que la plantilla necesita. Desde CCOO, defendemos con rotundidad que la prioridad debe ser garantizar seguridad jurídica y estabilidad laboral, evitando que el personal se vea afectado por decisiones que pueden y deben resolverse mediante los mecanismos legales previstos.

Para CCOO, hay dos vías claras, legales y ajustadas al Estatuto de los Trabajadores:

- Impulsar una nueva negociación con el Gobierno municipal que permita reforzar y mejorar el texto.
- Promover una nueva votación que otorgue plena validez jurídica al procedimiento de aprobación.

Ambas opciones dependen de la voluntad política y sindical. Lo que no resulta aceptable es prolongar una situación de incertidumbre cuando existen instrumentos legales para resolverla.

Asimismo, consideramos que la propuesta presentada por CSIF, CGT y UGT (adjunta) y respaldada por el consejero no ofrece una solución adecuada, ya que pasa por asumir como válido un procedimiento cuya aprobación ha sido declarada nula por sentencia judicial, algo que no procede.

Las organizaciones sindicales que cuentan con la mayoría necesaria pueden impulsar una nueva votación conforme a la ley y dar cumplimiento a la resolución judicial sin necesidad de fórmulas extraordinarias. Esa decisión está en sus manos.

CCOO ha actuado con transparencia, ha convocado asambleas y ha explicado el alcance real de la sentencia y las posibles alternativas. Seguiremos haciéndolo porque creemos que la información y la participación son la mejor respuesta ante cualquier intento de generar confusión.

Ante esta situación, y a la espera de que el Gobierno municipal impulse una solución que refuerce la seguridad jurídica y la estabilidad del personal laboral, CCOO defenderá en el próximo Pleno del jueves 26 una moción orientada a impulsar la negociación y garantizar el respeto al procedimiento legal y a los derechos de la plantilla. Invitamos a todo el personal laboral a respaldarla, porque consideramos fundamental que cualquier aprobación de un convenio colectivo cuente con la mayoría legalmente exigida y no suponga una merma de derechos.

El compromiso de CCOO es defender los derechos del personal laboral con firmeza, desde la legalidad y con responsabilidad. Desde CCOO, se apuesta por la negociación y que la actual situación pueda reconducirse mediante diálogo y voluntad de acuerdo.

