

CCOO, UGT y CECAM firman un acuerdo bilateral sobre negociación colectiva, salud laboral e instituciones laborales

Los sindicatos y la patronal emplazan a la Junta de Castilla-La Mancha a abrir el diálogo social tripartito

CCOO y UGT y la patronal de Castilla-La Mancha firmaron el martes un acuerdo de diálogo social para fortalecer las instituciones de la región dedicadas al gobierno de las relaciones laborales; a agilizar la negociación colectiva; y a reforzar el trabajo conjunto en materia de seguridad y salud laboral.

El acuerdo incluye un llamamiento al Gobierno regional que se establezcan espacios tripartitos de participación e interlocución del Ejecutivo con los agentes sociales definidos en el artículo 7 de la Constitución.

El acuerdo fue suscrito en la Universidad de San Pedro Mártir de Toledo por el presidente de la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (Cecam), Ángel Nicolás; el secretario regional de CCOO, José Luis Gil, y el de UGT, Carlos Pedrosa.

Patronal y sindicatos llevan desde octubre negociando este acuerdo bipartito, centrado en las materias que les son propias a empresarios y sindicatos, si bien han querido incluir también, desde su preocupación por la situación de la región, una apelación al Gobierno regional para abrir el diálogo tripartito y abordar desde ahí, conjuntamente, las políticas económicas e industriales que necesita Castilla-La Mancha.

José Luis Gil señaló al respecto que “el diálogo social siempre es necesario y más aún en tiempos tan difíciles como los que estamos viviendo”. Resaltó que la Patronal y los Sindicatos de la región “nunca hemos dejado de hablar y de tender puentes, ni en las épocas más complicadas. El Acuerdo bila-



El Acuerdo, que establece una comisión de seguimiento y prevé la creación de grupos de trabajo sobre las materias que se convenga, se articula en tres bloques:

- **Prórroga y continuidad del Acuerdo en materia Seguridad y Salud Laboral.**
- **Negociación Colectiva:** impulso para agilizarla y para cerrar los convenios pendientes desde 2009; aplicación del II Acuerdo Confederal sobre Empleo y Negociación Colectiva; ratificación del valor del convenio sectorial provincial como referentes esencial y básico; revisión y adaptación del Jurado Arbitral para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.
- **Diálogo Social:** Compromiso abordar la reflexión de las partes sobre la actividad económica y la estructura productiva de CLM y necesidad de que el Gobierno participe abriendo un espacio para el diálogo tripartito sobre política económica, empleo, formación, relaciones laborales y seguridad y salud laboral. CECAM, UGT y CCOO consideran que potenciar el Consejo Regional de Relaciones Laborales puede permitir abordar el diálogo tripartito desde este órgano, una vez desaparecido el Consejo Económico y Social.

El acuerdo incluye un llamamiento al Gobierno regional que se establezcan en la comunidad autónoma espacios tripartitos de participación e interlocución del Ejecutivo con los agentes sociales.

La consejera de Economía y Empleo de CLM, Carmen Casero, valoró el Acuerdo y aseguró que “quiere trabajar con la patronal y los sindicatos para llegar a grandes acuerdos”

teral suscrito, fruto de ese diálogo, expresa madurez y responsabilidad”.

Tanto CCOO como UGT y CECAM consideran que el Acuerdo plasma compromisos bilaterales imprescindibles para marcar directrices en materia de negociación colectiva, salud laboral e instituciones laborales; pero además, dijo Gil, “tiene un valor estratégico para facilitar que se abra el diálogo en otros ámbitos”

“El concurso del Gobierno es clave”, dijo el líder regional de CCOO, “y no tengo duda de que, a partir de esta firma, se abrirán espacios y fórmulas” para el diálogo tripartito.

Acuerdo de Diálogo Social Bipartito en CLM

El Acuerdo de Diálogo Social Bipartito en Castilla-La Mancha pretende ser un marco de compromisos que contribuya a generar un clima favorable para afrontar las graves dificultades que atraviesa la economía regional y las relaciones laborales. El acuerdo se centra en los aspectos que se describen a continuación

■ Apuesta por los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos laborales:

Los instrumentos de solución extrajudicial de conflictos laborales se demuestran cada vez más como mecanismos positivos para encontrar cauces autónomos de resolución de la conflictividad laboral que eviten la judicialización de los conflictos. Conscientes de la importancia que cobran estos instrumentos en el actual escenario se subraya en el acuerdo la necesidad de fortalecer el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha (JAL) como institución imprescindible para encauzar los conflictos laborales de la región, papel que puede peligrar como consecuencia de los recortes presupuestarios decididos por el Gobierno de Cospedal.

Además de esto, la reciente reforma de la negociación colectiva avanza en la dirección de fomentar mecanismos de este tipo, al establecer la obligación de someter a arbitraje los bloqueos en la negociación colectiva. El acuerdo recoge el compromiso de los firmantes para revisar el II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha y acomodarlo a esta nueva realidad.

■ El valor de la negociación colectiva

Se expresa en el acuerdo la importancia y valor de los convenios sectoriales provinciales para la determinación de las condiciones laborales en los distintos sectores de actividad de la región ya que son estos los que deben seguir garantizando la cobertura general, jugando un papel de homogenización de las condiciones laborales y evitando la arbitrariedad empresarial (en tanto se estructura otro modelo como consecuencia de las reformas operadas por el RDL 7/2011).

Es importante el llamamiento que se recoge para todas las organizaciones sectoriales a las que se conmina a cerrar aquellos convenios pendientes de años anteriores que siguen sin ser acordados, recurriendo para ello si fuera preciso a los instrumentos de mediación y/o arbitraje del Jurado Arbitral.

De cara a la negociación de 2012 se expresa el acuerdo para el establecimiento de mecanismos negociadores y calendarios que eviten retrasos en el proceso negociador. Se trasladan los compromisos con el mantenimiento del empleo, la moderación salarial y fórmulas de flexibilidad interna que eviten la desaparición de empresas y la destrucción de puestos de trabajo tal y como se contempla en el acuerdo interconfederal (II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014).

■ Prórroga del acuerdo de salud laboral

Se prorroga el Acuerdo Interprofesional, en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva. Supone la expresión del compromiso conjunto de patronal y sindicatos para hacer de la negociación colectiva un instrumento útil en

la reducción de las cifras de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo en la región. Este acuerdo que nació en el año 2008 ya fue prorrogado para los años 2010 y 2011. Ahora se renueva y con ello se reafirma el compromiso conjunto con la protección de la salud y la seguridad en las empresas de la región desde la negociación colectiva sectorial con contenidos ajustados a la realidad de cada sector de actividad.

■ Instituciones laborales regionales pieza necesaria

El acuerdo apuesta por potenciar el Consejo Regional de Relaciones Laborales y su papel como institución laboral y ámbito de participación análisis y estudio de la realidad laboral de la región. Para potenciar su papel se estudiará la ampliación de sus funciones en materia de relaciones laborales y de negociación colectiva dotándole de una mayor capacidad de intervención y de incidencia ante el devenir de las problemáticas que la negociación colectiva o la realidad laboral puedan reflejar.



La Patronal y los sindicatos de la región “nunca hemos dejado de hablar y tender puentes, ni en las épocas más complicadas. El Acuerdo bilateral suscrito, fruto de ese diálogo, expresa madurez y responsabilidad”.

■ Participación y concertación en la definición de las políticas económicas

Tanto la patronal como las organizaciones sindicales analizan en el acuerdo con preocupación común la actual situación económica de la región y el deterioro de la competitividad de nuestra economía regional y nacional. Se hace énfasis en la necesidad de reflexionar en ámbitos tripartitos que el Gobierno regional debería favorecer, sobre materias tan importantes como la política económica, el empleo, la formación, las relaciones laborales y la Seguridad y Salud Laboral para poder concertar entre todas las estrategias regionales a corto, medio y largo plazo, capaces de mejorar de forma efectiva la situación.

Finalmente, el acuerdo contempla la creación de una comisión de seguimiento para velar por el cumplimiento de lo acordado que podrá constituir grupos de trabajo en materias específicas. Una de las primeras encomiendas que el acuerdo hace a esta comisión es la realización de un análisis de la estructura y la articulación de ámbitos en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha, aspecto muy importante para abordar el futuro de los cambios que en el modelo de negociación colectiva regional se puedan producir.