

Lantokietan egon behar dugu sindikatuaren papera indartu eta balio hori botere sindikalean, antolakuntzan, afiliazioan eta ordezkartzan bihurtzeko

Retos de la negociación co

La reforma laboral ha supuesto un cambio radical en las relaciones laborales de nuestro país y ha sometido a la negociación colectiva a una serie de retos que no podemos ni obviar, ni desconocer, si queremos que ésta sea la piedra angular para ordenar las condiciones de trabajo.

Tampoco podemos pasar por alto los valores predominantes de quienes nos gobiernan. Buscan abaratar los costes de producción a través de rebajar los salarios y las condiciones laborales con una contundencia que queda reflejada en la reforma laboral.

¿Cómo pretenden conseguir ese objetivo?

1. Modificando la estructura de la negociación colectiva

Cuestionan el importante papel del convenio sectorial de carácter provincial. Dan preferencia a la negociación en el ámbito de la empresa posibilitando la negociación a la baja de las condiciones de trabajo en ese ámbito, dejando de ser el convenio sectorial referencia y garantía de mínimos.

2. Facilitando las inaplicaciones

Posibilitan que sea más sencillo el incumplimiento de lo pactado a través del mecanismo de las inaplicaciones. Se allana el camino para facilitar los descuelgues de las condiciones pactadas, con una apuesta clara por los arbitrajes, frente a la negociación y a la autonomía de las partes

3. Ultraactividad de 12 meses

Gracias a la reforma laboral, la ultraactividad será de 12 meses. El principal objetivo de la aplicación de esta medida es disminuir la cobertura de la negociación colectiva al dejar sin convenio a un número importante de trabajadoras y trabajadores.

¿Para qué?

La ausencia de convenios lleva a la individualización de las relaciones laborales, aumenta el poder de los empresarios, entorpece firmar convenios y cuestiona el papel del sindicato.



¿Qué pasa en Euskadi?

Aquí, la pérdida de ultraactividad, al margen de que en muchos sitios se sigan aplicando las condiciones recogidas en el convenio, ya ha supuesto un serio deterioro en la cobertura de la negociación colectiva.

En 2012 teníamos registrados 1044 convenios tanto de empresa como sectoriales de ámbito provincial y también convenios estatales. Estos convenios daban cobertura a 581.860 trabajadores/as.

Tras el 7 de julio con los datos de agosto de 2013 este nivel de cobertura se reduce de una forma significativa pasando a tener 450 convenios registrados vigentes que afectan a 180.326 trabajadores/as.

Donde ELA es mayoría, el convenio sectorial desaparece

En la CAV han quedado pendientes de negociar 62 convenios sectoriales de ámbito provincial. De estos 62 pendientes en 45 tiene ELA mayoría absoluta; convenios que salvo que haya un cambio en la correlación de fuerzas, van a desaparecer porque ELA no tiene ningún interés en darle solución.

Esta práctica es denunciada y perversa. Para crecer en afiliación ponen en jaque los derechos de las y los trabajadores y bloquean la negociación colectiva, actividad, que por otra parte, es bien recibida por los empresarios.

Estamos ante un nuevo escenario que configura un nuevo marco de negociación colectiva y por tanto de acción sindical y organizativa, al que tenemos que enfrentarnos adecuadamente.

lectiva, **más organización**



Lantokietan egon behar dugu baina beste era batetan, egoera konkretuak aztertuz, ez dago denentzat berdina den prozedurarik, egoerak desberdinak izan daitezkeelako. Sindikatuaren balioa nabarmendu behar da, langileen artean pedagogia egin. Lan eskubideak eta gizarte eskubideak sindikatuari esker lortu dira, eta eskubide kolektibo orokorrak negoziazio kolektiboari esker, CCOO sektoreko hitzarmena babesteko egin duen apustuari esker.

¿CCOO qué ha hecho hasta ahora?

- Seguimos apostando por el ámbito sectorial de negociación. Esto queda patente en que todos los convenios sectoriales que dependían de CCOO están firmados.
- En segundo lugar hemos denunciado en los juzgados los incumplimientos que se han producido, como por ejemplo la defensa de la vigencia de los convenios que tenían recogida cláusulas de vigencia indefinida frente al criterio y la actuación de los empresarios. Sobre otras materias reclamadas, en línea con lo que planteamos en el Biltzar de octubre, se está pendiente de resolución.
- Y en tercer lugar y no por ello menos importante, hemos establecido un plan de trabajo, aprobado por el Consejo Confederado, orientado a garantizar la protección de los derechos conseguidos y la mejora de los mismos en el ámbito de la empresa, buscando equilibrios razonables que nos permita la defensa del ámbito sectorial.

¿Qué estamos haciendo y qué hay que hacer?

Tenemos que estar en los centros de trabajo y estar de otra manera, analizando las situaciones concretas, no hay recetas válidas para todos porque las situaciones pueden ser diversas. Dejar patente el valor del sindicato, hacer pedagogía entre las y los trabajadores. Si hay derechos laborales y sociales es porque hay sindicatos y si hay derechos colectivos generalizados, derivados de la negociación colectiva, es por la apuesta clara de CCOO en la defensa del convenio sectorial.

Tenemos que hacer asambleas en las empresas planteando alternativas, participando en los procesos de negociación, impulsando la participación de los trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de negociación y en la toma de decisiones. Situar a CCOO como el sindicato de referencia, con capacidad de propuesta, de negociación y de presión, consiguiendo acuerdos solidarios que no dejen fuera a ningún colectivo ni marginen a nadie.

Hay que hacer frente a la reforma laboral también en el ámbito de la empresa. Hay que estar en el centro de trabajo para hacer valer el papel del sindicato y convertir ese valor en poder sindical, en organización, en afiliación y representación.

CCOO erreferentzia sindikatu moduan kokatu behar dugu, proposamen, negoziazio eta presio ahalmenarekin, elkartasun akordioak lortuz inongo kolektiborik kanpoan utzi gabe eta inor baztertu gabe

