

CCOO fija sus objetivos para la negociación colectiva en el 2014

Recientemente hemos celebrado nuestras jornadas anuales de negociación colectiva. En esta ocasión, se trataba de orientar y dar criterios, a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, de los problemas derivados de las modificaciones introducidas por las sucesivas reformas laborales y, muy especialmente, por la Ley 35/2010, pasando por el RDL 7/2011 y finalizando con la Ley 3/2012.

Unas reformas que tienen como objetivo debilitar el sistema de negociación colectiva, rompiendo los escenarios, los equilibrios y las pautas de comportamiento existente entre sindicatos y patronal.

Reformas que, desde mi punto de vista, no son coyunturales, sino estructurales, y en consecuencia han llegado para quedarse, alterando de forma radical el funcionamiento de la negociación colectiva, disminuyendo la tasa de cobertura y reduciendo el número de convenios sectoriales o el contenido de los mismos. También, favoreciendo la negociación regresiva, eliminando la ultraactividad forzosa y facilitando los descuelgues del convenio. Y, finalmente, reforzando el ámbito de negociación en la empresa frente al sectorial: convenio prevalente de empresa, descuelgue en la empresa de más materias, fomento de la negociación informal, etc.

Falta de respeto a lo pactado

A esta situación hay que sumarle la fuerte crisis de interlocución patronal a la que nos enfrentamos, que se manifiesta en una tendencia a la disgregación de las organizaciones patronales sectoriales y que lleva consigo una nueva cultura de huida del convenio colectivo, de violación y de pérdida de respeto a lo pactado, afectando de forma directa a la capacidad de interlocución tanto de las patronales sectoriales como de carácter general.

A pesar de ello y en un escenario adverso, hemos conseguido mantener viva una parte muy importante de las unidades de negociación, tanto sectoriales como de empresa. Las movilizaciones del pasado 23 de mayo, caracterizadas como jornada de lucha por la defensa de la ultraactividad de la negociación colectiva y contra el bloqueo de los convenios, fue un éxito de participación que además de permitirnos el inicio del desbloqueo de una parte importante de los convenios colectivos sectoriales que se negocian en Catalunya, también conseguimos la apertura de negociaciones que dio lugar a la firma del Acord per al suport i acompanyament als processos de negociació col·lectiva en ultraactivitat firmado por las organizaciones sindicales y patronales de Catalunya (CCOO, UGT, FOMENT, PIMEC) y la Generalitat de Catalunya.



Es por ello que la actual situación, la tenemos que convertir en una oportunidad y superar algunos comportamientos culturales de nuestra organización que suponen debilidades, superando el síndrome de aislamiento en que viven ciertos sectores su negociación colectiva, activando la fuerza del sindicato general sobre la base de la cooperación entre estructuras.

Si coincidimos que lo que está amenazado es el propio derecho a la negociación colectiva, nuestra preocupación debe centrarse en defender, en primer lugar, lo que podemos denominar "elementos centrales de la negociación colectiva". En este sentido, una aproximación a los elementos estructurales del convenio colectivo nos llevaría a centrarnos prioritariamente en varios aspectos.

Vigencia de los convenios colectivos: ultraactividad

Hay que garantizar la ultraactividad del convenio colectivo, prorrogándolo hasta que sea sustituido por un nuevo convenio, y corregir, en lo posible, las regulaciones pactadas más débiles.

No obstante, en los casos de finalización de la vigencia de un convenio colectivo que estemos manteniendo artificialmente, deberíamos de tener en cuenta la posibilidad de prescindir de ellos, incluyéndolos en otros convenios que sean compatibles.

Inaplicación del convenio colectivo

Hay que garantizar los procedimientos de intervención sindical en los procesos de inaplicación del convenio colectivo, este es otro elemento central.

Aunque entendemos que la regulación dada por la Ley 3/2012 a las inaplicaciones de las condiciones de trabajo que establezcan los convenios colectivos atenta contra los derechos cons-

titucionales como la libertad sindical y la fuerza vinculante de los convenios, es importante que dotemos a los convenios colectivos de instrumentos que garanticen de forma efectiva procedimientos de negociación en periodos de consulta, como el número mínimo de reuniones que se han de celebrar durante este periodo, garantizar la presencia sindical en las comisiones negociadoras cuando no exista representación legal de los trabajadores regulando requisitos y formalidades que dificulten las comisiones sin presencia sindical, garantía de documentación exigible antes de iniciar el periodo de consultas etc.

En el supuesto de discrepancias, hay que garantizar la remisión al Tribunal Laboral de Catalunya o bien a los órganos tripartitos con presencia de la autoridad laboral, que en el caso de Catalunya es la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Los cambios producidos por la Ley 3/2012 otorgan un poder ilimitado al empresario para aplicar las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En los convenios colectivos planteamos introducir procedimientos específicos para afrontar estos procesos si son de tipo colectivo, así como mejorar las condiciones para los casos individuales. Para las modificaciones de carácter colectivo tenemos que procurar ampliar el tiempo de consulta, establecer tipos de documentación mínima exigible según el tipo de la causa y pretensión empresarial de modificación, regular la intervención de la representación legal de los trabajadores y las organizaciones sindicales en el proceso.

Incrementos salariales

En un contexto generalizado de crisis económica persistente, y que en ningún caso se puede prever su mejora en el corto y medio plazo, los incrementos salariales son un instrumento que puede ayudar a la salida de la crisis en mejores condiciones para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Las propuestas de incremento salarial deben considerarse en función de la situación económica del sector o de la empresa. La crisis económica no puede ser excusa para que sectores y empresas se instalen en una dinámica de presión salarial a la baja, sin corresponderse con sus datos económicos, y como mínimo han de cubrir las expectativas del IPC dadas por las diferentes fuentes económicas (FUNCAS, FMI, OCDE, etc.). En concreto, hay que tener en cuenta el contexto general de crisis en que se encuentre la economía catalana, la situación económica concreta de cada sector o empresa, el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, el AIC en Catalunya y las previsiones del IPC. En cuanto a las cláusulas de revisión salarial, estas están sufriendo una importante reducción, en torno al 40%. Es necesario que los salarios no sufran más pérdidas de poder adquisitivo, y para ello es necesaria su vinculación al IPC real.

Otros temas que es necesario incluir

Otros elementos de referencia que cabe tener en cuenta en la negociación colectiva para el 2014 son la estructura de la negociación colectiva, la flexibilidad interna, las comisiones paritarias, el empleo, la salud laboral, la movilidad y el medio ambiente, la igualdad, la jubilación y la previsión social complementaria y la responsabilidad social de las empresas. ■ José Cachinero

La patronal del metall de Barcelona no vol negociar els salaris

La patronal del sector del metall de Barcelona, la Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), ha posat tots els entrebancs possibles perquè s'arribi a un acord en les negociacions en relació amb els increments salarials dels propers tres anys per als treballadors del sector.

La Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya i la de l'MCA-UGT han dut a terme diverses assemblees, mobilitzacions i jornades de vaga per exigir a la patronal barcelonina que reconsideri la seva posició radical i desbloquegi la negociació salarial.

A més, s'ha obert una via judicial, paral·lela al procés de mobilització social, ja que s'ha presentat, davant la Direcció General

de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya, una demanda conjunta de conflicte col·lectiu contra la patronal per incomplir els acords de revisió salarial del 2012. En la demanda es reclama a la UPM que faci efectiu el pagament del deute corresponent a aquesta revisió salarial al més aviat possible. CCOO no entén l'actitud immobilista de la patronal metal·lúrgica de Barcelona, que aboca el sector a una situació de conflicte, i lamenta que no segueixi



l'exemple de les de Tarragona i Girona, on el desbloqueig de la qüestió salarial ha permès centrar els esforços en la negociació del primer bloc de matèries que han d'estructurar el Conveni del metall de Catalunya.