

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE CCOO INDUSTRIA

Introducción:

Incluso con la recuperación a nivel macroeconómico que muestran las estadísticas, sin ningún efecto palpable en la economía de la mayoría de las familias, los efectos de una crisis económica de larga duración y las reformas laborales adoptadas por los sucesivos gobiernos durante la crisis, han tenido y tienen consecuencias severas sobre los derechos individuales y colectivos de trabajadores y trabajadoras, degradando más de los que estaban los niveles de estabilidad y calidad del empleo.

El ataque a los derechos laborales que han significado las reformas laborales no solo han afectado a la estabilidad en el empleo, también han afectado de forma incuestionable al derecho a la negociación colectiva, por tanto, debemos seguir insistiendo en la necesidad de derogar las reformas laborales, por la vía de la movilización sostenida y por la potenciación del perfil sindical en las mesas de negociación.

La negociación colectiva es uno de los pilares básicos de la acción del sindicato, por ello debemos defender la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y ser capaces de trasladar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras y de la sociedad en su conjunto el valor y la incidencia que tienen los procesos de negociación colectiva en sus condiciones de trabajo y en sus condiciones de vida en general.

Por ejemplo, el tiempo de trabajo es determinante para la conciliación entre la vida laboral y personal y el salario determina la capacidad de las trabajadoras y los trabajadores de adquirir bienes o servicios, fundamental para aumentar el peso del mercado interno en la economía.

La participación de las afiliadas y de los afiliados.

La participación de los afiliados y afiliadas es imprescindible para conseguir organizar a las trabajadoras y trabajadores de los sectores que representamos;

- Iniciar los procesos de NC con la elaboración de las plataformas reivindicativas convocando a participar en su confección al conjunto de la afiliación, culminando los procesos con el debate y la consulta, asambleas y demás iniciativas que se puedan tener para la toma de decisiones.
- Debemos de aprovechar los procesos de negociación para la llamada a la afiliación estable y duradera, con la garantía que da una organización fuerte al frente de los procesos de negociación colectiva.
- En definitiva, debemos hacer partícipes a todo el activo afiliativo de todo el proceso negocial; desde la conformación de las propuestas, pasando por la participación activa del proceso de negociación, y finalizando en la validación de los acuerdos.

Política salarial:

Durante la recesión económica, una espiral descendente en los salarios ha reemplazado la devaluación monetaria, y se ha convertido en una herramienta de competitividad en España y en la Unión Europea. La congelación salarial y los recortes han llegado tras una década de incrementos salariales relativamente bajos.

Aumentar los salarios e impulsar la demanda interna, junto con las inversiones y la innovación, son herramientas fundamentales para fomentar el crecimiento económico; la negociación colectiva es el instrumento clave para ello.

Durante los últimos años, en los que se anuncia la salida de la crisis, los beneficios empresariales se están recuperando creciendo de forma notable, no obstante, la distribución de la renta está siendo muy favorable a las empresas, en contra de la remuneración de los asalariados y asalariadas.

En los procesos de negociación colectiva debemos de reivindicar incrementos salariales que permitan recuperar poder adquisitivo, situando nuestras reivindicaciones en esta materia en incrementos entre el 1,8% y el 3%, generalizando las cláusulas de revisión para que los incrementos salariales sean superiores al ipc.

Igualdad y diversidad

La diversidad está presente en el mundo del trabajo y ello beneficia a las empresas que cada vez son más heterogéneas. No obstante, a día de hoy, en el ámbito laboral sigue existiendo desigualdad de trato y oportunidades por cuestiones como el género, raza, condición u orientación sexual, edad, capacidades diferentes, etc.

La igualdad efectiva –no sólo la legal- y el respeto a esta diversidad contribuirá al desarrollo de nuestra sociedad y de nuestras empresas. Ello debe ser motivación suficiente para incorporar a la negociación colectiva, en los términos recogidos en criterios federales de NC, propuestas para contribuir garantizar los principios de igualdad y no discriminación y a hacer compatible el respeto de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con las necesidades de las empresas.

Estructura y mapa de la NC en el ámbito de CCOO Industria

Debemos trabajar en racionalizar la negociación colectiva desde el prisma de corregir la excesiva atomización de la misma.

Reafirmarnos en la necesidad de los convenios sectoriales de ámbito estatal que contribuyan a ampliar derechos, a la vez que revisamos e impulsamos el papel del sindicato en torno a la negociación colectiva en la empresa.

La estructura de la negociación colectiva sectorial debe tener como objetivo trabajar para tener convenios sectoriales estatales fuertes, vertebradores de la negociación colectiva allá donde en los ámbitos inferiores los convenios colectivos sectoriales no tengan una fuerza reconocible, estableciendo las reglas de concurrencia entre los diferentes ámbitos, sin perjuicio de los acuerdos interprofesionales que se puedan alcanzar en los diferentes ámbitos territoriales.

Por otra parte, establecer el mapa real de negociación colectiva del ámbito federal constituye una necesidad sindical fundamental. Saber cuántos y qué convenios se negocian, gestionan y aplican en cada ámbito, así como la evolución de los mismos, constituye una necesidad para poder definir criterios de actuación desde el conocimiento de la realidad en la que intervenimos. Un elemento imprescindible para mejorar nuestra capacidad de evaluación e intervención sobre dicha realidad es habilitar cauces adecuados para el mantenimiento de la base de datos y el establecimiento de flujos de información significativa sobre los convenios colectivos de nuestro ámbito.

Descentralización productiva, externalización, subcontratación y las empresas multiservicios (EMS).

La descentralización productiva conlleva, por norma general, un debilitamiento de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras de las contratas y subcontratas. En el caso de las EMS, el convenio de empresa y su prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial, es la herramienta que les ha proporcionado la reforma laboral para buscar la competitividad por la vía de la devaluación de las condiciones salariales.

Para enfrentar esta situación es necesario: Modificar la legislación y reforzar la regulación de los artículos 42, 43 y 44 del ET.

En tanto en cuanto esto no ocurra debemos de trabajar en tres ejes principales:

Marco Sectorial.

Reforzar los ámbitos funcionales de los convenios sectoriales de aquellos sectores que puedan verse afectados por la descentralización incluyendo cláusulas de garantía sobre su aplicación a estas empresas de no contar con un convenio de empresa.

Incluir cláusulas que garanticen la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal cuando se mantenga la actividad o el servicio, e incidir en el concepto de plantillas estructurales vinculadas a la actividad.

Empresa Principal.

Los convenios de empresa deberán seguir incluyendo cláusulas para regular una externalización responsable, evitando la externalización de la actividad principal trasladar la presión y la responsabilidad del modelo de externalización a las empresas principales, clientes y Administraciones.

Hacer un mayor uso de los derechos de información y consulta recogidos en el ET.

Vigilar que no haya cesión ilegal de trabajadores; identificar las actividades que se realizan con estas empresas, conocer las condiciones de trabajo que aplican a sus trabajadores y trabajadoras y promover en su caso su sustitución por otras con mejores condiciones.

Empresas Multiservicios (EMS).

A través de la NC y de los convenios colectivos de EMS debemos de garantizar a los trabajadores y las trabajadoras de las EMS unas condiciones laborales y salariales referenciadas, en todo caso, al convenio sectorial correspondiente a cada actividad que pueda realizar la empresa.

Trasladar la situación de estas empresa y exigir pronunciamiento a todos los organismos o entes responsables en cada caso (Inspección de Trabajo, Patronales, Administración, empresa principal, etc.) donde no sea de aplicación como mínimo el convenio sectorial correspondiente y no exista un convenio de empresa legalmente acordado.

En cualquier caso, dado que estas empresas están presentes en multitud de sectores, es necesario hacer una apuesta decidida por reforzar la coordinación con el resto de Federaciones de la C.S. de CCOO.

Derechos sindicales.

Hemos de incluir derechos sindicales específicos en los convenios colectivos, como elemento favorecedor de la participación directa de los representantes del sindicato en la empresa. Cuestión especialmente relevante para los casos de empresas con varios centros de trabajo, con volúmenes importantes de descentralización productiva y subcontratación de actividades.

Por ello, es necesario:

- Dotar de mayores competencias a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y asegurar su actividad continuada durante toda la vigencia del convenio.
- Establecer las formas en que se concreta la intervención sindical (información, consulta o negociación) según la materia de que se trate, así como el recurso a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en caso de falta de acuerdo en el procedimiento interno.
- Consolidar y ampliar los derechos sindicales, de forma que la presencia del Sindicato en la empresa, incluso en las más pequeñas, sea un referente para la concertación de las condiciones de trabajo y la garantía de los derechos laborales, determinando los espacios de negociación; los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; y los diferentes niveles de negociación en las empresas (centros de trabajo, intercentros y grupos de empresa).
- Acumulación anual de las horas sindicales, gestionadas por el sindicato, para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas.
- Negociar la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales con cobertura horaria en empresas con menos de 250 trabajadores.
- Desarrollar a través de la NC competencias en materia de empleo (encadenamiento de contratos), y de seguimiento de la actividad de contrata y subcontrata.
- El desarrollo de nuevos derechos de información y consulta, ampliando los derechos contemplados en el art.64 de ET.

Tiempo de trabajo y la jornada laboral.

Debemos recuperar nuestra reivindicación sobre reducción de la jornada de trabajo anual, y la eliminación o limitación de las horas extraordinarias, entre otros motivos porque esta reducción puede contribuir a la creación y mantenimiento del empleo así como a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

Continúa siendo necesario incidir en la importancia de regular la jornada y su distribución mensual, semanal o diaria en los convenios colectivos, limitando la posibilidad de establecer distribuciones de jornadas unilaterales por parte de la empresa.

Empleo y contratación

La precariedad laboral está presente en gran parte de los sectores del ámbito federal. Se crean empleos muy precarios y poco productivos que llevan aparejados salarios muy bajos, que apenas permiten la subsistencia de los trabajadores y trabajadoras.

En materia de contratación establecer como criterios básicos:

- Que la contratación temporal sea utilizada para trabajos que no sean permanentes, siendo el contrato indefinido la regla general.
- Incluir en los convenios cláusulas que refuercen la causalidad y limiten el uso del contrato temporal y a tiempo parcial, favoreciendo su conversión a contratación indefinida y a tiempo completo.
- Evitar el recurso excesivo a la contratación temporal, el uso indebido de esta forma de contratación y la concatenación de estos contratos.
- Limitar el uso de ETTs por parte de las empresas, siendo necesario el acuerdo con la RLT para su utilización.

Formación para el empleo.

La Formación Profesional para el Empleo es una herramienta necesaria para el desarrollo social y económico, para la eliminación de desigualdades, para la competitividad de las empresas, el crecimiento del empleo y, en especial, es el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a desarrollarse personal y profesionalmente.

La acción sindical debe establecer los mecanismos necesarios para garantizar un derecho acorde con las necesidades del cambiante Sistema Productivo, tales como incrementar los fondos que las empresas destinan a la formación para incentivar la elaboración de planes de formación en los que establezcamos mecanismos de intervención y participación sindical.

Salud Laboral y Medio Ambiente.

La LPRL y, en muchos casos la negociación colectiva, ofrecen herramientas legales suficientes como para impedir la degradación laboral que se ha producido por efecto de la crisis. Para que ello sea posible es necesario que situemos la Salud Laboral entre las prioridades de la acción sindical y la negociación colectiva.

Es necesario incluir de forma efectiva y real aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales que tengan un reflejo en la realidad del tejido industrial de nuestro país, para adaptarnos a los cambios que se prevén en la nueva industria.

Por ello, es necesario que a la hora de elaborar las plataformas reivindicativas para la negociación en esta materia se mejore la coordinación de los negociadores con los responsables de SL y MA de los diferentes ámbitos federales.