

JORNADA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ciones de principios que todo el mundo hace al hablar de la Ley de Igualdad.

Otros objetivos sindicales

Comisiones Obreras se ha fijado, además, otros objetivos sindicales en la negociación colectiva: reducir el tiempo de trabajo; preferencia por la vigencia bianual de los convenios, periodo que permite ir logrando los cambios y avances necesarios para regular y enriquecer las relaciones laborales; formación y cualificación profesional, que son determinantes para la estabilidad en el empleo; y continuar prestando especial atención a los derechos sindicales y a los individuales: excedencias, permisos para formación, derechos de los inmigrantes para viajar a su país en circunstancias graves...

Homogeneización y regionalización de convenios

En esta jornada, los responsables de las federaciones participaron en un debate sobre la homogeneización y regionalización de los convenios colectivos. El sindicato debe marcarse dos objetivos: la creación del convenio regional fusionando los convenios actuales y la homogeneización de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos de idéntica naturaleza y ámbito funcional. En sus intervenciones, los responsables de las federaciones explicaron como está la negociación en sus respectivos ámbitos.

Por otra parte, Amparo Merino, presentó el libro "Salarios y Retribuciones en los convenios colectivos de Castilla-La Mancha" elaborado con la colaboración de CCOO de Castilla-La Mancha. Este estudio se articula en tres grandes partes: un primer bloque en el que se analiza la regulación que el legislador español realiza del salario; un segundo bloque en el que se ofrecen datos sobre la negociación colectiva y la cobertura que ofrece; y una tercera parte en la que se hace un análisis pormenorizado de los salarios y retribuciones que en la región perciben los trabajadores con convenio colectivo.

La jornada finalizó con la ponencia de Luis Collado, abogado y profesor asociado a la Universidad de Castilla-La Mancha quien explicó a los asistentes las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social en la negociación colectiva, tras la reforma de 2007.

Podéis consultar la publicación "Criterios y Objetivos para la Negociación Colectiva 2008 en Castilla-La Mancha" en la página web del sindicato www.castillalamancha.ccoo.es

Viene de la página anterior

Otros aspectos que deben reflejar los convenios colectivos son los siguientes:

- Inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a ocupaciones en las que se encuentran subrepresentadas y siempre que se constate la existencia de desigualdades en las condiciones laborales.

- Establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

- Eliminación, donde existan, de diferencias retributivas por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

- Seguimiento y evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género a través de la Comisión Paritaria o delegando en comisiones de trabajo específicas.

- Constitución de Comisiones de Igualdad. En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal debemos extender las mejoras y ampliación de medidas y derechos incorporados en el articulado de la LOI, garantizando el acceso a toda la plantilla e identificando sus necesidades de conciliación.

No podemos olvidar que la conciliación es ahora un factor de discriminación para las mujeres. El hecho de que casi en exclusiva



La secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, Laura Arroyo, durante su intervención en la jornada

atendamos las necesidades familiares y domésticas está determinando las características de nuestros empleos: menor estabilidad, mayor precariedad contractual, diferencias salariales, etc. Hasta ahora la respuesta que a este problema le hemos ofrecido ha sido en exclusiva la creación o ampliación de permisos y excedencias que no han hecho más que agravarlo. Es por tanto fundamental que incidamos en la importancia de tener en cuenta el objetivo de la corresponsabilidad al

diseñar medidas de conciliación y que dirijamos nuestras propuestas hacia una reorganización más racional de nuestros tiempos de trabajo y vida.

Extracto de la intervención de Laura Arroyo, secretaria de la Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha en la Jornada de Negociación Colectiva

Todos los convenios colectivos deben incluir cláusulas de revisión salarial para garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores



Amparo Merino en la jornada sobre negociación colectiva

El estudio del tratamiento que reciben los salarios y retribuciones en los convenios colectivos sectoriales provinciales negociados en Castilla-La Mancha permite extraer algunas conclusiones que pueden resultar de interés de cara a nuevos procesos de negociación colectiva.

Se detecta la falta de uniformidad en la ordenación convencional de los salarios y su estructura. La ausencia de criterios homogéneos resulta significativa, no sólo a la hora de pactar los porcentajes de subida salarial a aplicar en los sucesivos años de vigencia del convenio, sino también en los conceptos económicos que se manejan para definir

la estructura salarial del sector, y en las cuantías que se asigna a cada uno.

Incremento salarial

Para fijar el aumento salarial anual la negociación colectiva utiliza, por lo común, como elemento referencial la tasa de inflación prevista por el gobierno, a la que se añaden determinados porcentajes; el resultado así obtenido determina -con carácter provisional, generalmente- la subida que anualmente experimentarán los salarios. Sucede, sin embargo, que en los últimos años los objetivos de inflación no se han cumplido, siendo el crecimiento

final superior al inicialmente establecido. Esta desviación del IPC recomienda la incorporación de cláusulas de salvaguarda que permitan garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

Bien es cierto que son muchas y variadas las fórmulas de las que puede servirse la negociación colectiva para determinar en el sector el *quantum* salarial; todas ellas plausibles siempre que tengan por objeto mantener e incrementar, en su caso, el poder adquisitivo de los trabajadores. De ahí la importancia de introducir cláusulas de revisión salarial que, además de servir de base para la fijación de las tablas provisionales del año subsiguiente, preserven los salarios a través de su eficacia retroactiva.

Sea como fuere, lo cierto es que en la región la negociación colectiva sectorial provincial no garantiza una misma subida salarial, salvo en la construcción donde los convenios provinciales han optado por aplicar idénticos porcentajes de incremento, por la influencia que sobre ellos ha ejercido el Acuerdo Nacional de la Construcción (2003-2006) y previsiblemente ejercerá el actual Convenio General (2007-2011). En el resto de los sectores la falta de uniformidad convencional ha provocado notables disfunciones acentuadas por la,

ya de partida, desigualdad salarial detectada.

No se trata únicamente de que el crecimiento de los salarios en un mismo sector no sea homogéneo y de que comparativamente las tablas salariales revelen diferencias preocupantes; sino que, además, las previsiones que cada provincia efectúa sobre el incremento salarial a aplicar perpetúan e, incluso, acentúan tales desigualdades, debido a que las circunscripciones territoriales con salarios más bajos en el sector no prevén aumentos más elevados que aquellas con salarios superiores.

Unidades sectoriales de contratación

Una solución orientada a lograr una igualación -al alza, naturalmente- de las condiciones económicas de los trabajadores de un mismo sector, pasaría por la creación de marcos autonómicos de relaciones laborales, esto es, por la constitución de nuevas unidades sectoriales de contratación de comunidad autónoma.

De mantenerse, no obstante y como es previsible, el convenio provincial como ámbito de contratación preeminente, la igualdad salarial exigiría de los negociadores -de la parte empresarial, principalmente- un compromiso

Continúa en la siguiente página