

JORNADA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Un notable impulso salarial, un desarrollo apropiado del Acuerdo firmado con la CECAM y una extensión eficaz de la Ley de Igualdad y de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal son los objetivos centrales para la negociación colectiva de 2008

Doscientos sindicalistas se preparan y coordinan para afrontar la negociación colectiva de este año en la región



A la izquierda, inauguración de la jornada; sobre estas líneas, algunas de las ponencias de los responsables de las federaciones en el debate sobre la homogeneización y regionalización de los convenios colectivos

Albacete fue el lugar elegido por CCOO para celebrar el pasado 27 de febrero la Jornada "Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha. Una acción reivindicativa firme" a la que asistieron unas doscientas personas entre responsables de Acción Sindical de las provincias y de las federaciones de rama, así como otros sindicalistas que intervienen en la negociación de los convenios colectivos de ámbito regional, provincial o de empresa.

El secretario general de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, José Luis Gil, y el secretario general de CCOO de Albacete, Francisco de la Rosa, hicieron hincapié durante la inauguración de la jornada en la importancia de la negociación colectiva como instrumento para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores/as.

Ejes centrales para la negociación colectiva

Conseguir un notable impulso salarial, un desarrollo apropiado del Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral firmado con la CECAM el pasado mes de diciembre y una extensión eficaz de la Ley de Igualdad y de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal son los ejes centrales del sindicato para la negociación colectiva este año.

CCOO pide un incremento salarial de al menos dos puntos

por encima del IPC para el 2008, -cabén incrementos salariales superiores, planteando con ambición el aumento salarial-. El sin-

dicato insiste, además, en la necesidad de incluir cláusulas efectivas de revisión salarial en los convenios colectivos.

Respecto al desarrollo del Acuerdo firmado con la patronal regional, Gil incidió en que ya ha llegado el momento de trasladarlo

de forma eficaz a los convenios.

En cuanto a la igualdad, hay que ser capaces de hacer realidad el discurso oficial y las declara-

En todos los convenios existe el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo

El 2008 presenta un nuevo escenario en lo que respecta a la negociación colectiva para el que todas las estructuras y especialmente las personas que representan a CCOO en las mesas de negociación debemos estar preparados. Este nuevo escenario es el que se deriva de la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad (LOI).

Dado que los convenios colectivos se negocian con una duración cada vez mayor, es en la negociación colectiva de este año donde debemos tener muy presentes los derechos y obligaciones generados por la Ley para su inclusión en los convenios y acuerdos que se firmen, así como para la negociación sobre medidas o planes de igualdad.

Para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, la LOI requiere la actuación de los agentes sociales a través de la promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 42 y 43). Así, empresarios y sindicatos se convierten en partes esenciales para impulsar y promover la igualdad de trato.

La negociación colectiva ocupa un lugar central en la LOI y hace diferentes llama-

mientos a ésta. En unos casos la habilita para intervenir sin obligación, no avanzando nada respecto de la situación anterior y en otros, artículo 45 y modificación del art. 85.1. del Estatuto de los Trabajadores se reconoce que el instrumento en el que se deben incluir las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades es el convenio colectivo.

Así, en la negociación de todos los convenios colectivos existe el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

El "deber de negociar", por tanto, no sólo es propio de las empresas que tengan obligación de elaborar un plan de igualdad porque tengan más de 250 trabajadores.

La negociación colectiva es la vía adecuada para la eliminación de la discriminación y el fomento de la igualdad, siempre que asuma la igualdad como objetivo compartido y elimine muchas discriminaciones que tienen su origen o se reflejan en los convenios colectivos que no han tenido en cuenta suficientemente la perspectiva de género.

En 2007 manifestamos que los convenios

no pueden ignorar ni la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación, ni permanecer inactivos frente a la discriminación. Este año insistimos en que la regulación legal, su adaptación y el desarrollo de su articulado, así como la disposición de medidas y planes para conseguir la igualdad deben formar parte de nuestras reivindicaciones. Todos los convenios colectivos deben recoger la regulación mínima obligatoria que determina la Ley Orgánica de Igualdad

En los convenios colectivos deben negociarse medidas que permitan la eliminación de obstáculos para la consecución de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, así como medidas de acción positiva.

En este sentido, deben recogerse en los convenios cláusulas declarativas antidiscriminatorias como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio colectivo; y adecuar los contenidos a la normativa vigente y mejora de la misma, eliminando cláusulas superadas por modificaciones normativas.

Continúa en la siguiente página