

NO TE CALLES!

DEFIENDE ^{20 junio} TUS DERECHOS

QUIEREN
ACABAR
CON TODO

Llevan cinco meses y medio en el Gobierno y no paran de recortar derechos. Guiado por Merkel y las instituciones financieras, el Gobierno español ha puesto en marcha un descarnado programa de reformas con la única obsesión de contener el déficit y acabar con derechos laborales, sociales y democráticos.

Quiéren acabar con los derechos laborales

El pasado 10 de febrero de 2012, el Gobierno aprobó, sin negociación ni consulta con los interlocutores sociales, la reforma del mercado de trabajo que ya se aplica en las empresas con todas las consecuencias. Una reforma laboral que es el mayor golpe al derecho del trabajo de la democracia; abarata y facilita el despido; refuerza el poder de los empresarios y consolida la precariedad del mercado de trabajo. Además, frente a lo prometido por el Gobierno, la reforma laboral no reduce las modalidades de contratación (crea un nuevo contrato que podrán utilizar el 99% de las empresas y que afectará al 65% de los trabajadores y trabajadoras; un contrato precario de dudosa constitucionalidad); introduce diferencias en las posibilidades de empleo; afecta gravemente a la Negociación Colectiva (la Comisión de Empleo del Congreso ha endurecido todavía más este capítulo al poner fin a la ultratractividad de los convenios una vez transcurrido un año de su vigencia inicial); y facilita el despido en las Administraciones Públicas.

Quiéren dismantelar los derechos sociales y el estado de bienestar.

Con la imposición de las políticas de ajuste y recorte en todas las administraciones públicas, el Ejecutivo de Rajoy está provocando una situación de estado de emergencia económica y social. Se está poniendo en jaque los pilares de nuestro modelo social con medidas que suponen un grave deterioro de los servicios públicos básicos: se ataca la educación, la sanidad, la protección social, la atención a la dependencia, con graves consecuencias sobre la calidad de vida de la ciudadanía, en especial de los sectores más vulnerables de la sociedad como pensionistas, jóvenes, mujeres, inmigrantes mientras aumenta la desigualdad, la pobreza y la marginación.

Existen alternativas, defiende tus derechos

Frente a ello, insistimos en que hay otra política para salir de la crisis; para minimizar la erosión económica y social que anticipa la conjunción de efectos de recesión económica y Reforma Laboral. Una apuesta por el crecimiento y la inversión pública, por el empleo de calidad y la sostenibilidad del modelo social. Una propuesta de reforma del sistema financiero orientada a resolver la financiación de la economía española y a impulsar la circulación del crédito. Una actuación en materia fiscal más coordinada y eficaz. Una actuación que no puede pasar nunca por la aprobación de una amnistía fiscal que supone un ataque ético muy grave a la justicia y equidad fiscal.

CCOO y UGT hemos emplazado una y otra vez al Gobierno a negociar un acuerdo por la reactivación económica, el empleo y la cohesión social. Un Acuerdo que debería implicar a las fuerzas políticas parlamentarias y a las instituciones del Estado. A nuestro juicio, este sería el mejor camino para restablecer la confianza y sentar las bases para una salida más justa y equilibrada de la crisis.

El movimiento sindical no va a parar. Seguiremos movilizándonos en la calle contra estas políticas antes y después del verano, y mantendremos un diálogo constante y fluido con la sociedad civil y las fuerzas políticas para trasladarles nuestras propuestas; fortaleceremos las alianzas sociales en defensa de los servicios públicos y el Estado de bienestar; promoveremos los mayores niveles de protección de las personas en situación de desempleo.

**POR ELLO, EL 20 DE JUNIO,
HEMOS CONVOCADO
MANIFESTACIONES EN TODO EL
PAÍS PARA DENUNCIAR LOS
RECORTES SOCIALES DEL
GOBIERNO, PARA VOLVER A
RECHAZAR LA REFORMA
LABORAL, Y PARA ENFRENTAR
LA CRISIS CON OTRA POLÍTICA
ECONÓMICA Y SOCIAL.**

20-j
19,30 horas

MANIFESTACIÓN en Pamplona contra la reforma laboral y los recortes sociales

CONTRA LA REFORMA LABORAL...



movilizar y negociar

CCOO continúa en clave de movilización y negociación para combatir la Reforma Laboral. El Acuerdo entre CEN, CCOO y UGT preserva la Negociación Colectiva de la Reforma Laboral en Navarra. Pero seguimos exigiendo su retirada completa. Por ello, hemos convocado manifestaciones en todo el Estado para el 20 de junio. En Pamplona la marcha saldrá a las 19,30 horas de la Antigua Estación de Autobuses.

La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno del PP ha roto todos los equilibrios y reglas del juego que había entre trabajadores y patronal para regular las relaciones laborales. Frente a este escenario, CCOO ha activado todas las herramientas que tiene en su mano para combatirla: **la movilización** creciente y sostenida, con continuas manifestaciones incluida la huelga general del pasado 29 de marzo. Pero también **la negociación**, porque ante la selva salvaje que supone la aplicación de la Reforma Laboral queremos recuperar espacios de intervención y decisión de los trabajadores.

Precisamente ese es el escenario que hemos abierto en Navarra con la firma del *Acuerdo sobre Modelo de Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Solución Autónoma de Conflictos Laborales* entre CEN, CCOO y UGT.

Un acuerdo para preservar la negociación colectiva de la reforma laboral, neutralizando diferentes aspectos de la misma en Navarra. Un acuerdo muy positivo que a pesar de los avances que trae consigo, no tiene capacidad jurídica (ya que legalmente es imposible) para anular completamente la Reforma. Por eso seguimos exigiendo la retirada de la Reforma Laboral y seguimos en clave de movilización para combatirla: el próximo 20 de junio CCOO y UGT hemos convocado manifestaciones en todas las capitales de provincia. En Pamplona, la cita es a las 19,30 horas con salida de la Antigua Estación de Autobuses

“El Acuerdo neutraliza varios de los aspectos más lesivos de la reforma laboral.”





ACUERDO para preservar la negociación colectiva de la reforma laboral en Navarra.

Los sindicatos CCOO y UGT, y La Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), organizaciones económicas y sociales más representativas de la Comunidad Foral, han alcanzado un Acuerdo sobre Modelo de Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Navarra, que pretende neutralizar diferentes aspectos de la Reforma Laboral y de su aplicación.

Entre otras cuestiones, el Acuerdo apuesta por recuperar **el papel de la Autoridad Laboral** en lo relativo al despido colectivo, por la **prevalencia del convenio sectorial** sobre el de empresa (es decir, que no se pueda empeorar el convenio del sector en el marco de la empresa), por el **mantenimiento de la vigencia de los convenios** (ultraactividad), por el **desbloqueo de todos los convenios colectivos** bloqueados en Navarra y por la **solución autónoma** de los conflictos laborales, aspectos todos ellos que quedaban cercenados con la Reforma Laboral aprobada por el gobierno del PP.

El acuerdo que es de carácter obligatorio aboga por una dirección diametralmente opuesta a la que marca la reforma laboral en materia de modelo de relaciones laborales, Negociación Colectiva y solución autónoma de conflictos laborales. En opinión de CCOO estamos ante un acuerdo muy importante, pionero en España, en el que la patronal admite que la reforma laboral no sirve para salir de la crisis y abogan por reestablecer los equilibrios entre trabajadores y empresarios que dicha reforma había eliminado.

Cuatro apartados:

1

Sobre **el modelo de relaciones laborales para Navarra**, el Acuerdo apuesta por superar el conflicto capital-trabajo en el marco de las empresas, con unas reglas de juego conocidas y respetadas por todos, con una información clara y compartida, reconociendo el papel que cada parte tiene en el desarrollo de la empresa y situando a las relaciones laborales como herramienta que permita la mejora continua desde la colaboración y el entendimiento entre empresarios y trabajadores. En este sentido el Acuerdo apuesta por construir competitividad sobre la valorización del trabajo.

2

Sobre **la Negociación Colectiva**, el Acuerdo recupera dos aspectos suprimidos por la Reforma Laboral: el Acuerdo pone en valor "el convenio de carácter sectorial" frente a la apuesta de la Reforma Laboral por los convenios de empresa: "las partes debieran priorizar el convenio de carácter sectorial, dando prevalencia al mismo como herramienta fundamental tanto de las relaciones laborales como de la competitividad de nuestro tejido productivo". En segundo lugar, el Acuerdo habla de la importancia de seguir manteniendo la vigencia de los convenios (ultraactividad). Los firmantes "exhortan a las partes negociadoras a buscar mecanismos de acuerdo que propicien el mantenimiento de los convenios colectivos ya vencidos de forma que permitan conservar la citada estabilidad".

3

Sobre **la solución autónoma de conflictos laborales**, el acuerdo ratifica el valor y vigencia del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Navarra de 11 de enero de 1.996 que dio origen al Tribunal Laboral de Navarra, y compromete a las partes a impulsar su actualización inmediata y con la profundidad necesaria.

4

Finalmente, lo firmantes asumen el compromiso de abordar con carácter inmediato una negociación, que en el espacio más corto de tiempo posible, nos permita concluir de forma consensuada una actualización del Acuerdo Intersectorial sobre Relaciones Laborales de Navarra de 1995.

	¿QUÉ DICE LA REFORMA DEL PP?	¿QUÉ DICE EL ACUERDO?
Prevalencia de los convenios colectivos	<p><u>Prevalencia del convenio de empresa:</u></p> <p>El Convenio de Empresa, sea cual sea el número de sus trabajadores, se sitúa sin excepción como preferente respecto al convenio sectorial, a pesar de que contemple un empeoramiento de las condiciones laborales.</p> <p>Esto significa en la práctica que todas las empresas, especialmente las pequeñas y las que no tengan fuerza sindical, podrán empeorar y rebajar las condiciones laborales que minimamente establecía el convenio sectorial.</p>	<p><u>Prevalencia del convenio de sector:</u></p> <p>El Acuerdo pone en valor “el Convenio de carácter Sectorial” frente a la apuesta de la Reforma Laboral por los convenios de empresa. Es decir, que el convenio de empresa no pueda empeorar las condiciones del convenio sectorial salvo en los supuestos excepcionales acordados por las partes. El acuerdo destaca que “<i>las partes debieran priorizar el convenio de carácter sectorial, dando prevalencia al mismo como herramienta fundamental tanto de las relaciones laborales como de la competitividad de nuestro tejido productivo</i>”</p>
Vigencia de los convenios colectivos	<p><u>Fin de la ultraactividad:</u></p> <p>La Reforma Laboral del PP dice que el convenio que se aplica dejará de ser efectivo si no se negocia uno nuevo en un año desde el vencimiento del último firmado.</p> <p>Por tanto, se pone fin a la ultraactividad, individualizando las condiciones laborales de los trabajadores que en muchos casos deberán pactar sus condiciones directamente con el empresario.</p>	<p><u>Mantener la vigencia de los convenios:</u></p> <p>El Acuerdo subraya la importancia de seguir manteniendo la vigencia de los convenios (ultraactividad).</p> <p>Los firmantes “<i>exhortan a las partes negociadoras a buscar mecanismos de acuerdo que propicien el mantenimiento de los convenios colectivos ya vencidos de forma que permitan conservar la citada estabilidad</i>”.</p>
¿Qué hacer con los convenios bloqueados?	<p><u>Bloqueo sin precedentes:</u></p> <p>Al abrir la puerta al fin de la ultraactividad, la reforma laboral está propiciando un bloqueo sin precedentes de la Negociación Colectiva. Son decenas los convenios sectoriales bloqueados y miles los trabajadores que se pueden quedar sin un marco legal que regule sus condiciones de trabajo.</p>	<p><u>Compromiso por el desbloqueo:</u></p> <p>El Acuerdo fija el compromiso para desbloquear la Negociación Colectiva en Navarra. El Acuerdo adjunta un anexo con los convenios sectoriales de Navarra y un compromiso para desbloquearlos mediante un calendario de encuentros con las partes legitimadas.</p>
Autoridad Laboral en los ERE	<p><u>Elimina la Autoridad Laboral:</u></p> <p>La Reforma Laboral elimina la Autorización Administrativa en los despidos colectivos, lo que está afectando gravemente a las posibilidades de alcanzar acuerdos superiores a los 20 días por año. Lo mismo sucede con los supuestos de suspensión y reducción de jornada.</p>	<p><u>Recuperar la Autoridad Laboral:</u></p> <p>El Acuerdo apuesta por la recuperación del papel de la Autoridad Laboral respecto a los ERE. En el caso de los despidos colectivos, así como en los supuestos de suspensión y reducción de jornada, el acuerdo apuesta por “recuperar el papel mediador de la Administración” para evitar la judicialización de los conflictos y favorecer alternativas diferentes a la del despido.</p>
Modelo de Relaciones Laborales	<p><u>Unilateralidad del empresario, ruptura de los equilibrios entre trabajadores y empresa.</u></p> <p>La Reforma Laboral da al empresario un poder ilimitado para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo (salarios, jornada, horarios, turnos, funciones, sistemas de rendimiento, movilidad geográfica, etc.). En el fondo rompe con los equilibrios entre trabajadores y empresarios para negociar y acordar las condiciones.</p>	<p><u>Apuesta por un marco de relaciones laborales basado en el consenso y el equilibrio de las partes.</u></p> <p>Frente a los desequilibrios que introduce la reforma laboral en las relaciones laborales y la unilateralidad que la Reforma Laboral otorga al empresario para modificar las condiciones laborales de los trabajadores, el acuerdo apuesta por recuperar y trasponer los acuerdos alcanzados a nivel estatal entre los agentes económicos y sociales más representativos previos a dicha reforma.</p>