

Acuerdo de Diálogo Social Bipartito en Castilla-La Mancha

Toledo, 31 de enero de 2012



INTRODUCCIÓN

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME), y los sindicatos más representativos Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO-CLM) y la Unión General de Trabajadores en Castilla-La Mancha (UGT-CLM) reafirman su compromiso compartido por el desarrollo socioeconómico de nuestra Comunidad Autónoma, en virtud del espacio que nos es propio derivado del artículo 7 de la Constitución Española: el Diálogo Social.

El Diálogo Social, concebido como todo tipo de negociación y consulta entre representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales, constituye una herramienta fundamental para las relaciones laborales, el desarrollo económico y la negociación colectiva, que se fortalece con un adecuado apoyo institucional en las sociedades modernas.

En nuestro país venimos disfrutando de los prolijos frutos del Diálogo Social, acuerdos y compromisos de distinta naturaleza, que han trascendido a la cuestión estrictamente laboral, incorporando a los agentes económicos y sociales a la toma de decisiones en múltiples ámbitos.

En nuestra Comunidad Autónoma no hemos sido una excepción, y se han logrado importantes pactos y acuerdos, tanto en la esfera del diálogo de empresarios y trabajadores como en el diálogo tripartito. Así se han producido acuerdos de naturaleza bilateral como el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (I y II), el Acuerdo Interprofesional en materia de seguridad y salud en el trabajo para la negociación colectiva y el compromiso de actuación en materia de negociación colectiva, fruto del grupo de trabajo constituido al efecto.

El resultado de todos estos años de trabajo ha generado una dinámica de compromisos que crea, a nuestro juicio, un clima de confianza entre las partes y propicia un clima laboral socialmente apreciable. Un entorno laboral que requiere voluntad permanente para que el diálogo social bipartito adquiera una mayor dimensión en momentos críticos, como el que ahora atraviesa la economía castellano-

manchega, y pueda contribuir de forma más relevante en el marco de las relaciones laborales y en la definición de valoraciones compartidas para mejorar, también, las acciones y prácticas de las instituciones públicas.

De acuerdo con todo lo expresado y, reconociéndose recíprocamente la necesaria capacidad legal y representativa, las partes alcanzan los siguientes:

Compromisos y Acuerdos

Primero.- Proceder a una nueva prórroga del Acuerdo Interprofesional, en materia de seguridad y salud laboral, para la negociación colectiva en Castilla La Mancha, a fin de que pueda ser aplicado en la negociación colectiva que se desarrolle durante 2012 y 2013.

A la vez, las partes solicitaran del gobierno regional la evaluación del Acuerdo Estratégico para la Seguridad y Salud Laboral en Castilla-La Mancha, con vigencia 2008-2012, e insistirán en el desarrollo de todas las medidas previstas, incidiendo en la continuidad de las acciones de asesoramiento y formación a empresas y trabajadores.

Segundo.- Iniciar conversaciones para revisar el II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha y acomodarlo al mandato establecido en la Disposición Adicional Primera del RDL 7/2011, adaptando los procedimientos de solución autónoma, con especial relevancia al sometimiento de arbitraje en caso de imposibilidad de acuerdo en los convenios colectivos, a la vez que se abordará la eventual extensión del sistema extrajudicial en colectivos laborales a otros colectivos.

De acuerdo con lo anterior, las partes consideran fundamental el fortalecimiento del Jurado Arbitral Laboral (JAL), como institución que atiende la mediación y el arbitraje laboral en nuestra Comunidad Autónoma.

Tercero. En materia de negociación colectiva, los firmantes quieren realizar un llamamiento a nuestras organizaciones sectoriales y territoriales para que en aquellos casos en que aún no haya finalizado la negociación de 2011 u otros años anteriores, se agilicen las negociaciones y se realice el máximo esfuerzo para la resolución de las discrepancias, recomendando a las partes, si así los consideran, acudan a la solución

autónoma, incluido el arbitraje, a través del Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha.

De igual modo, a tenor de la nueva regulación derivada del Real Decreto 7/2011, referida al nuevo procedimiento de denuncia, negociación y vigencia de los convenios colectivos, se implante un mecanismo negociador y un calendario negociador en 2012 que no provoque retrasos innecesarios y se concluya con acuerdos satisfactorios para las partes. Dada la actual situación de crisis económica, las partes consideran adecuado que en la negociación de los Convenios Colectivos que deben ser objeto de negociación durante 2012 se combinen el mantenimiento del empleo, la moderación salarial y formulas de flexibilidad interna que eviten la desaparición de empresas y la destrucción de puestos de trabajo, en consonancia con los objetivos definidos en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

Cuarto. Convenir en el valor del convenio colectivo provincial, de ámbito sectorial, como norma reguladora general de condiciones de trabajo en todas las empresas de su ámbito. En consecuencia con ello, las partes estiman que, hasta tanto las partes legitimadas en los diferentes sectores determinen la adecuación de la estructura y la articulación en los diferentes niveles de negociación requeridos por el RDL 7/2011 de 10 de junio, el convenio colectivo provincial sectorial es el referente principal que dará cobertura a empresas y trabajadores.

Quinto. Emplazarse para que el Consejo Regional de Relaciones Laborales, como institución laboral, potencie su actividad. Por ello, las partes abrirán un período de reflexión sobre el funcionamiento actual, la ampliación de sus funciones y la adecuación de su actuación en materia de relaciones laborales y de negociación colectiva; a la vez que, también, se fomente su carácter institucional como de órgano de participación e intervención en materia sociolaboral de la Comunidad Autónoma.

Las partes elevarán sus reflexiones al Pleno del Consejo de Relaciones Laborales pidiendo que, tras su evaluación, se acometa su adaptación o mejora del funcionamiento actual.

Sexto. Manifestar la preocupación común y, en consecuencia, la necesidad de abordar un proceso de reflexión y debate sobre la situación económica y la estructura productiva en Castilla-La Mancha, así como sobre el deterioro de la **competitividad** de la economía regional y nacional, analizando estrategias y actuaciones a desarrollar en el corto, medio y largo plazo.

Además, las partes estiman que es necesario establecer en la Comunidad Autónoma espacios tripartitos de participación e interlocución de los agentes sociales en materia de política económica, empleo, formación, relaciones laborales y Seguridad y Salud Laboral.

Séptimo. Constituir una Comisión de Seguimiento, con carácter paritario, que velará por el cumplimiento del presente compromiso y determinará el calendario de actuaciones conjuntas, pudiendo, en su caso, constituir Grupos de Trabajo específicos al que se le encomendarían los asuntos a debatir **y/o** acordar.


La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter trimestral, si bien podrá hacerlo con carácter excepcional a petición de alguna de las tres partes signatarias.

Se encomienda al Grupo de Trabajo que se constituya, el análisis de la estructura y la articulación de ámbitos en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha.

Toledo, 31 de enero, 2012



Por CECAM
El Presidente
Ángel Nicolás García



Por CCOO-CLM
El Secretario General
José Luis Gil González



Por UGT-CLM
El Secretario General
Carlos Pedrosa Serrano