

COMISIONES OBRERAS, CCOO, UN SINDICATO SOCIOPOLITICO. Referencias al Sector forestal

Centro de Formación Medio Rural.
Navalmoral de la Mata – Talayuela.
Mayo de 2015.



INDICE:

Concepto de sindicato.

Tipos de sindicato.

Objetivos de un sindicato (sociopolítico).

Instrumentos de la actividad sindical.

La acción del sindicato (en la sociedad y en la empresa). Ejemplos.

Acción sindical en la empresa. ¿Quiénes y Qué?.

La Negociación Colectiva. La reforma laboral de 2012.

En Extremadura. Sector forestal. Convenio Colectivo.

En Extremadura. Sector forestal. Algunas reflexiones.

CONCEPTO DE SINDICATO.

“El sindicato es un organización permanente y autónoma, sin ánimo de lucro, de trabajadores por cuenta ajena? para el progreso económico y social de sus miembros?**, y especialmente para el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva.”*

TEXTO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL DE EDITEX.

*también autónomos.

** en general, para todas las personas que trabajan y pensionistas.



TIPOS DE SINDICATOS

Sindicato corporativo:

Atiende a la defensa de los intereses **profesionales** de trabajadores y trabajadoras.

Por ejemplo: CSIF, FETICO, SEPLA (Pilotos), Medicos,..

Sindicato sociopolítico:

Además de la función anterior, y como objetivo principal: la mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de personas trabajadoras, en su calidad de ciudadanas.

Por ejemplo: CC.OO, UGT, CIG,..



OBJETIVOS DE UN SINDICATO (SOCIOPOLITICO)

Orienta su actividad hacia:

“a) el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores/as a un empleo estable y con derechos.

b)La plena protección social de trabajadores/as.

c)La consecución de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres,..., lucha contra la violencia de genero, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

d) La mejora de las condiciones de empleode la población activa.

..

f)La integración social y laboral de los trabajadores/as y de los pensionistas y jubilados en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.

g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores/as.

h)La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.”

Articulo 1 de los estatutos de la CS de CC.OO.



INSTRUMENTOS DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

Desarrolla su actividad sindical a través de:

“a) la negociación colectiva.

b) La concertación social.

c) La participación institucional y social.

d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, en especial de los afiliados y afiliadas.

..”

Artículo 1 de los estatutos de la CS de CC.OO.



LA ACCIÓN DEL SINDICATO

SINDICATO COMO ORGANIZACIÓN DE DEFENSA DE
LOS INTERESES DE LOS CIUDADANOS Y
CIUDADANAS.

SINDICATO EN LA SOCIEDAD.

SINDICATO COMO ORGANIZACIÓN DE DEFENSA DE
LOS INTERESES DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN
EN UNA EMPRESA. (DENTRO).

SINDICATO EN LA EMPRESA



EJEMPLOS: 1. SALUD y MEDIO AMBIENTE

EN LA EMPRESA:

SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS.



EN LA SOCIEDAD:

SALUD DE LOS CIUDADANOS.

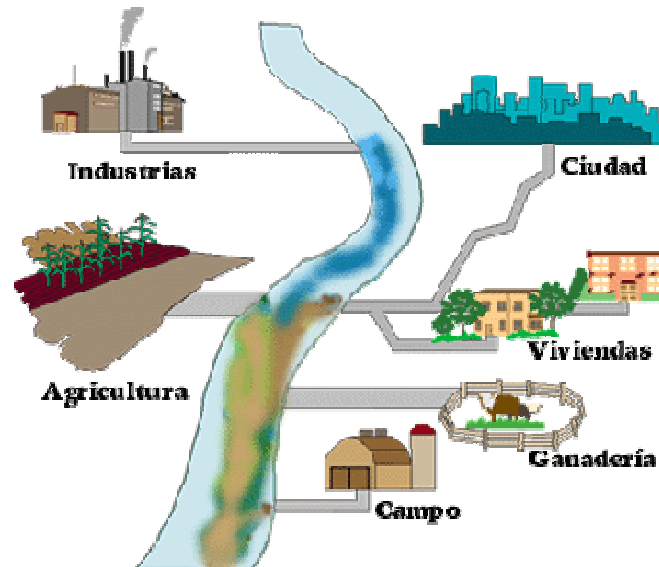
EN LA FÁBRICA

¿OS IMAGINÁIS COMO
ESTARIAN LOS
TRABAJADORES SIN
MEDIDAS DE
PROTECCIÓN?.



EN LA SOCIEDAD

EL EFECTO DE LAS EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS EN LA NATURALEZA.



¿QUÉ HACE EL SINDICATO EN LA SOCIEDAD?

- TRABAJA POR LA REDUCCIÓN DE VERTIDOS, EMISIONES Y RESIDUOS EN LA EMPRESA.
- PLANTEA ACCIONES Y POLITICAS DE AHORRO Y EFICIENCIA ENERGETICA.
- TRABAJA POR UN CAMBIO DE MODELO ENERGETICO (CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO), A TRAVÉS DE REFORZAMIENTO DE LAS ENERGIAS RENOVABLES.

EL GRAN RETO: EL CAMBIO CLIMATICO.



EJEMPLO 2:EL SALARIO, LOS SERVICIOS PUBLICOS Y LA SEGURIDAD SOCIAL

EN LA EMPRESA:

SALARIO como la renta periódica que percibe un trabajador por el desempeño de su trabajo



EN LA SOCIEDAD:

Servicios Públicos y Seguridad Social.



EN LA EMPRESA

SALARIO FORMA PARTE DE
LAS RELACIONES LABORALES
ENTRE TRABAJADOR/A Y
EMPRESA.



EN LA SOCIEDAD

LOS SERVICIOS PUBLICOS:

la sanidad, la educación, los servicios sociales,, las infraestructuras.

LA SEGURIDAD SOCIAL:

protección ante determinadas situaciones: jubilación, enfermedad, desempleo, maternidad,...



¿CONOCES LA NÓMINA?

D A T O S D E L A E M P R E S A						
Consultora Nómina Fácil			Cnae: 59	Cif:	B89899000	
Plaza España 23 - 28013 Madrid (Madrid)			CCC	23/0004432/09		
Centro: Consultora Nómina Fácil Edificio Estrella						
PERCEPTOR		Categoría laboral	Antigüedad			
Antonio Alomar Moner		Oficial primera administrativo	01/06/2009			
Afiliación / N.I.F.	Tarifa	Ocupación	Contrato	Periodo de liquidación		
07/00665565/95				Del 01/01/2010 al 31/01/2010	31	
43163396D	05	"a"	100	Nómina		
C O N C E P T O S				DEVENGOS	DEDUCCIONES	
<u>Percepciones salariales</u>						
Complemento absorbible				131,00		
Gratificación				275,00		
Salario base				1.234,00		
Extra de verano (Prorrata mensual)				273,33		
<u>Percepciones no salariales</u>						
Plus transporte				143,00		
<u>Cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos a cargo del perceptor</u>						
Contingencias comunes				4,70 %	89,93	
Desempleo				1,55 %	29,66	
Formación profesional				0,10 %	1,91	
IRPF Retribuciones dinerarias				16,00 %	329,01	
Remuneración	Prorratas pagas extra	Base Conting. Comunes	Base Accidentes	Base Imponible	Devengado	Deducciones
1.640,00	273,33	1.913,33	1.913,33 0,00	2.056,33	2.056,33	450,51
Fecha 31/01/2010	Sello de la Empresa		Firma del perceptor			
LIQUIDO A PERCIBIR 1.605,82						

EL SALARIO DIRECTO.

EL SALARIO INDIRECTO.

EL SALARIO DIFERIDO.



ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

¿Quiénes?

El derecho a la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa se articula a través de los **delegados de personal** y los **Comités de empresa**. (elegidos en procesos de elecciones sindicales).

También: **delegados de prevención** y **Comités de Seguridad y Salud**.

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden constituir **secciones sindicales** en el ámbito de la empresa. (y en determinadas condiciones, participar en la negociación colectiva u otras acciones).



ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

¿Qué?

***“*Recibir información** de la empresa sobre la evolución del sector económico al que pertenece aquella, los contratos de trabajo realizados, el absentismo laboral, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y la marcha económica de la empresa.*

****Emitir un informe** sobre la reestructuración de la plantilla y modificaciones de las condiciones de trabajo.*

****Ejercer una labor de vigilancia** sobre el cumplimiento por parte de la empresa de las normas laborales y las de salud laboral. Así mismo, estarán presentes, si así lo solicita el trabajador, en el momento de procederse a la firma del finiquito.*

****PARTICIPAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.”***

TEXTO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL DE EDITEX.



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La Negociación Colectiva (NC) es el instrumento mediante el cual los trabajadores, directamente o a través de sus representantes, establecen dialogo (negociación) con la patronal acerca de sus propias condiciones de trabajo.

**LO COLECTIVO
FRENTA A LO
INDIVIDUAL.**

El derecho de la Negociación Colectiva está recogido en la Constitución Española de 1978 que en su artículo 37.1 dice: “La Ley garantizara el derecho a la Negociación Colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

Por tanto, en la constitución se recoge: derecho a la NC, la fuerza vinculante de los convenios y la garantía por Ley.

Existen NC de sector (nacional, autonómico, provincial) y de empresa.



Un apunte sobre la reforma laboral (2012) y la Negociación Colectiva.

PRIMA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA FRENTE A LA SECTORIAL, SIN CONTROL POR PARTE DE ESTA.

RL también afectó a contratación y despidos.

En materias tan sensibles como: **jornada** –distribución-, **salario** –estructura y valor-,,

Esto esta suponiendo en la practica una regulación a la baja y una degradación de las condiciones de trabajo , sobre todo en todas la PYMES (95 % de las empresas del país) donde el sindicato está escasamente implantado y donde el CC sectorial era un paraguas.

Posibilidades del descuelgue (no aplicación) del CC sectorial y el propio de empresa son mucho más fáciles. (alegación de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas).



EN EXTREMADURA. SECTOR FORESTAL. **CONVENIO COLECTIVO.(1)**

Los trabajadores forestales se adscriben al **Convenio Colectivo del Campo**. Suscrito el 5 de diciembre de 2013.

DOE de 18 de 28 de enero de 2014.

Vigencia hasta 31 de diciembre de 2015.

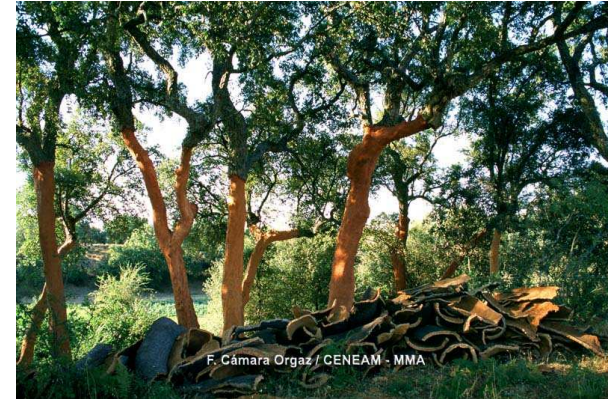
Dicho Convenio fue suscrito por las Organizaciones Profesionales Agrarias:

COAG, APAG, UPA-UCE Y ASAJA.

Organizaciones sindicales:

Federación Agroalimentaria de CCOO.

Federación de Industria y trabajadores agrarios de UGT.



EN EXTREMADURA. SECTOR FORESTAL. CONVENIO COLECTIVO.(2)

En el **Preámbulo:**

Recoge el siguiente objetivo, vinculado al medio natural y por tanto al sector.

“Garantizar, a corto y medio plazo, el respeto, la conservación, la protección y la mejora del medio natural, la diversidad genética y del suelo, la conservación del paisaje y el bienestar de los animales”.

En el artículo 2. **Ámbito funcional:**

Recoge que el Convenio establece las normas básicas y condiciones mínimas de trabajo de, explotaciones forestales,....



EN EXTREMADURA. SECTOR FORESTAL. **CONVENIO COLECTIVO.(3)**

ARTICULADO DEL CONVENIO. 54 ARTICULOS Y 4 DISPOSICIONES. Y Tablas salariales 2013 – 2015.

Entre ellos:

- | | |
|---------------------------------|---|
| 12. Jornada laboral y horarios. | 34. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad. |
| 15. Calendario laboral. | 42. Enfermedad y accidente. |
| 16. vacaciones. | 45. Prendas de trabajo. |
| 17. Permisos y licencias. | 47. Salud laboral. |
| 18. Excedencia y Maternidad. | 48. Protección de la maternidad. |
| 20. Promoción y ascenso. | 49. Delegados de prevención. |
| 21. Contratación y ascenso. | 50. Competencias de DP y CE. |
| 24. Categorías profesionales. | |
| 27. Formación. | |
| 29. Retribuciones. | |



EN EXTREMADURA. SECTOR FORESTAL. ALGUNAS REFLEXIONES .

- El Plan Forestal extremeño debe ser el instrumento planificador que ordene los aprovechamientos del monte, con inversiones estables y permanentes, y permita la combinación de la explotación racional con la conservación del medio natural.
- Debemos pensar en pasar de “jornales” a empleos. En estos años, el sector genera en torno a 750. 000 jornales, que con otra organización podrían convertirse en 5.000 empleos estables.
- Pensar en la explotación de la Biomasa extremeña (residuos), generando empleo y reduciendo la utilización de combustibles fósiles. ¿6.000 empleos directos?.
- En cuanto a la Negociación Colectiva, sería deseable que una Patronal consistente (¿AEEFOR ?), y los sindicatos del sector se planteasen en un tiempo determinado, acometer un Proceso de dialogo que condujera a un Convenio Colectivo forestal.



EN EXTREMADURA. SECTOR FORESTAL.
ALGUNAS REFLEXIONES . (2)

PERO SOBRE TODO Y ANTES QUE NEGOCIAR CONVENIOS, **CREAR UN ESPACIO DE DIALOGO SOCIAL TRIPARTITO (ADMINISTRACIÓN, PATRONALES Y SINDICATOS)**, DESDE DONDE SE IMPULSE EL SECTOR COMO FUENTE DE PROGRESO, ACTIVIDAD ECONOMICA Y GENERACIÓN DE EMPLEO.

MEJORANDO LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS. (por ej.: Acuerdo Castilla-León entre Administraciones y Agentes sociales y económicos).

Gracias por vuestra atención.

Ramón Barco.

rbarco@extremadura.ccoo.es

