

Tu trabajo es visible

Negociación colectiva

Ana María Delgado Chacón

Secretaría de Personal de Servicios
Educativos y Complementarios
FECCOO Castilla-La Mancha

EL ARTÍCULO 37 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DICE TEXTUALMENTE QUE “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. No es cuestión baladí que el neoliberalismo y las políticas que de él emanan hayan puesto en el centro de la diana la representación de las y los trabajadores, y con ello un decreciente respeto al mandato constitucional.

No es casual que el retroceso que ha sufrido la clase trabajadora frente al empoderamiento de otros, vaya de la mano de la falta de diálogo que se aplica en las mencionadas políticas neoliberales. Afianzar y mejorar el mercado laboral va de la mano de una negociación colectiva con contenidos adecuados a la situación del mercado actual. Uno de ellos es la formación y la capacitación profesional como medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.

La educación, como eje transversal de una sociedad más justa y más equitativa, en tiempos donde el mercado de trabajo augura una reforma, donde impera la precariedad y donde “¿de lo mío qué?” es una premisa, hace más necesario que nunca poner en marcha una negociación colectiva como columna vertebral de políticas en materia de empleo. Una sociedad del siglo XXI necesita diálogo, igualdad, seguridad, protección y conciliación de la vida laboral y familiar. En definitiva, necesita estabilidad en el mercado laboral para terminar con la diferencia de clase y para que se ajuste, además, a una población más moderna.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es un derecho y el eje fundamental para hacer posible que las relaciones laborales sean fluidas y estables, con el objetivo prioritario de conseguir las mejores condiciones laborales posibles y una mayor estabilidad y calidad en el empleo. Desafíos como la desigualdad salarial, la dificultad de los jóvenes para encontrar empleo o la existente brecha salarial entre hombre y mujeres, son claves a la hora de una negociación, así como aspectos básicos tales como salarios, condiciones de empleo, jornada, organización, entre otros, que resultan esenciales para determinar la competitividad y el crecimiento, tanto de la empresa como de todo el conjunto productivo.

Para terminar este artículo, quiero hacer referencia a un apartado de la Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que declara textualmente que “La lucha contra la necesidad debe perseguirse con incesante energía dentro de cada nación, mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y empleadores colaborando en un pie de igualdad con los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común”.