

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 49. Junio 2011



LA CEOE TUMBA EL PACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ Los sindicatos pelearon por el acuerdo hasta el último minuto. No en vano, la negociación colectiva es la herramienta más importante para regular las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras. El acuerdo para reformar los convenios estuvo al alcance de la mano. “Estuvimos a un cuarto de hora de firmarlo”, dijo el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo. Pero un giro, tan inesperado como irresponsable, de los dirigentes empresariales, tras las elecciones del 22 de mayo, tumbó la negociación para sorpresa de todos.

Fueron tres meses de negociación. Tres meses de reflexión, análisis e intercambio de propuestas para reformar la negociación colectiva, en los que, como ha reconocido el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, “se estaba a punto de acariar el acuerdo”.

Hace ya varios años que las organizaciones sindicales consideran imprescindible modernizar una estructura de convenios incapaz de responder con eficacia a las demandas laborales y profesionales, y de precisar el papel de las organizaciones sindicales y empresariales en la nueva realidad contractual.

Entre el desinterés empresarial y algunas torpezas de los gobiernos fue pasando el tiempo y la negociación colectiva seguía sin cambios. Fue en el Acuerdo Social y Económico, firmado el mes de febrero de este año, cuando en uno de los capítulos se emplazaba a las organizaciones sindicales y empresariales a afrontar sin más dilación la reforma de los convenios. Hubo que superar la etapa de cambio en la cúpula patronal, para empezar una negociación en la que patronal y sindicatos comprometieron su



El último documento presentado por CEOE reclamaba todo el poder para el empresario a la hora de fijar la jornada laboral y la movilidad funcional, sin ningún tipo de control sindical

capacidad de diálogo ante las instituciones políticas, el Gobierno y la sociedad.

Pero no pudo ser. Sectores de la CEOE pilotados por su vicepresidente Arturo Fernández, a la sazón presidente de la patronal madrileña, no lo permitieron, quizás espoleados por el resultado electoral del 22 de mayo.

Las palabras de Joan Rosell en rueda de prensa, derivando hacia los dirigentes sindicales la responsabilidad de la ruptura, sólo pueden obedecer a dos razones: o está escenificando una representación en la que no cree; o se siente incapaz de enfren-

tarse a un aparato empresarial que a las primeras de cambio le ha hecho luz de gas.

Como han denunciado los secretarios generales de CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, "el cambio en las posiciones de la CEOE en el proceso de negociación se debe a una rebelión interna en el seno de CEOE, alentada desde la patronal madrileña. La dirección de CEOE ha hecho imposible el acuerdo al presentar en los últimos días un documento en el que recupera propuestas a las que habían renunciado al inicio de las negociaciones y que nada tienen que ver con la negociación colectiva".

Los sindicatos, ha advertido Toxo, decidieron discutir de mutuas y absentismo a condición del abandono explícito en la negociación de dos cuestiones que CEOE recupera en su último documento y que hacen referencia a la ultratractividad de los convenios y a su pretensión de no aplicar los convenios a determinadas categorías de trabajadores



CCOO defenderá los derechos de los trabajadores, empresa a empresa, convenio a convenio, y reforzando el apoyo sindical a los trabajadores y trabajadoras

(que desempeñan tareas de dirección, organización del trabajo y a los trabajadores dependientes de un autónomo en empresas de menos de seis trabajadores), lo que dejaría fuera de la cobertura de la negociación colectiva a un tercio de los trabajadores.

"Buscábamos compatibilizar la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios con los derechos de los trabajadores; buscábamos también desjudicializar la negociación colectiva, otorgando mayor papel a las comisiones paritarias de los convenios y a los mecanismos extrajudiciales de mediación y arbitraje", explicó Toxo.

Los sindicatos sabemos que la situación de los convenios será más compleja y difícil. Pero que nadie se equivoque:

mientras no logremos reformar una estructura como la actual, y disponer de marcos de negociación pactados, defenderemos los derechos de los trabajadores, empresa a empresa, convenio a convenio, y reforzaremos el apoyo sindical a los trabajadores, sobre todo de las pequeñas y medianas empresas, para evitar desmanes y tropelías de empresarios sin escrúpulos. Además, CCOO advierte que la ruptura del diálogo en la negociación colectiva no debería afectar a otros procesos abiertos, como la *mesa del empleo juvenil o la de mayores de 55 años parados de larga duración*.

Ahora el Gobierno anuncia que decretará y legislará la reforma de la negociación colectiva en los próximos días. El secretario de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz, que considera una anomalía la intromisión del Ejecutivo en este terreno, advierte que, "de no respetarse los derechos de los trabajadores y la capacidad de interlocución de todas las partes, se podría añadir más leña al fuego, y los sindicatos no nos quedaríamos parados".

Algunos de los objetivos sindicales en la negociación

■ **Legitimación de la negociación, garantizando siempre la seguridad jurídica de las comisiones negociadoras.**

■ **Ámbitos personales. Contemplar como una relación laboral de carácter especial sólo al personal de alta dirección.**

■ **Que se recoja como contenido básico el plazo de preaviso, la denuncia, el inicio y fin de la negociación, sometimiento a los sistemas de mediación y arbitraje, y no limitación del derecho de huelga.**

■ **Estructura definida por la negociación colectiva en el ámbito sectorial estatal, o en su defecto de comunidad autónoma (art. 83.2 del ET).**

■ **Flexibilidad interna que facilite la adaptación competitiva de la empresa, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y su calidad.**

■ **Descuelgue salarial. La negociación se realizará en el ámbito de la Comisión Paritaria y en su defecto en la solución extrajudicial de conflictos.**

■ **Comisiones paritarias. Sus actuaciones deberán tener seguridad jurídica y garantizar que su funcionamiento sea realmente efectivo.**

■ **Sistemas de solución extrajudicial de conflictos para buscar instrumentos que den valor a las comisiones paritarias de los convenios.**

Más información en
www.ccoo.es

