

El Secretario Confederal de Acción Sindical analiza las claves de la ruptura de las negociaciones entre patronal y sindicatos

# ¿Por qué fracasó el acuerdo de la negociación colectiva?

**Ramón GÓRRIZ,**  
Secretario Confederal  
de Acción Sindical de CCOO

**E**n el último instante, la CEOE ha dado al traste con el acuerdo sobre la reforma de la negociación colectiva. La CEOE ha preferido seguir las orientaciones del Pacto por el Euro, las políticas conservadoras y ultraliberales que intentan reducir las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores. Los documentos de sectores de la CEOE no dejan de ser más de lo mismo y el cambio de ciclo político que ha venido a confirmar el 22 de mayo no hace sino reforzar los objetivos más conservadores de las organizaciones empresariales.

Casi cuatro meses de reflexión, análisis e intercambio de propuestas a punto de plasmar en un acuerdo se han ido por el desagüe de la situación interna de CEOE. El proceso de negociación ha estado influido por continuas interferencias: la gubernamental, la situación interna de CEOE y las presiones externas para que se produjera una regresión en la negociación colectiva.

Desde el sindicalismo confederal hemos buscado compatibilizar la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios con la protección de los derechos de los trabajadores, otorgando mayor papel a las comisiones paritarias de los convenios y a los mecanismos extrajudiciales de mediación y arbitraje.

Las propuestas de la CEOE (sobre la flexibilidad interna, sobre el descuelgue, sobre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sobre las comisiones paritarias y los sistemas de solución extrajudicial de convenios y sobre la legitimación) pretenden individualizar las relaciones laborales, devaluar e impedir la negociación colectiva y evitar el rol del sindicato para garantizar los derechos de los trabajadores.



Ramón Górriz.

**La propuesta sindical partía de no olvidar que la ultraactividad viene impuesta por la ley y que las partes pueden pactar al respecto**

La flexibilidad interna es entendida como la posibilidad de que el empresario pueda modificar las condiciones de trabajo reguladas en el convenio a su libre albedrío. La exigencia de desaparición de la ultraactividad es inaceptable: supone empezar la negociación desde cero, conlleva una regresión de derechos, un incremento de la conflictividad y da al empresario una posición de supremacía en la negociación. La propuesta sindical partía de no olvidar que la ultraactividad viene impuesta por la ley y que las partes pueden pactar al respecto y que caben diferentes soluciones,

siempre que exista una adecuada regulación del deber de negociar y se eviten vacíos y reiniciar cada negociación olvidando la regulación hasta entonces vigente.

No corren buenos tiempos para la negociación colectiva. Las orientaciones ultraliberales y conservadoras pasan por incrementar el poder empresarial y por el debilitamiento de la participación sindical. Sólo si el sindicato consigue fortalecer un sistema de negociación colectiva articulada desde el convenio sectorial, quedarán garantizados los derechos de los trabajadores y trabajadoras del país.

Aun a sabiendas de la existencia de un clima hostil, alentado por sectores económicos y políticos bien definidos, el gobierno haría bien en no transitar por esa senda, que ha alimentado las recientes reformas impuestas y que fueron contestadas por la huelga general del 29 de septiembre de 2010. Las reformas deben partir de un acuerdo entre los implicados. Una intervención legislativa sin acuerdo sería grave para el futuro de las relaciones laborales. ■