

## Reportaje

# A propósito de la reforma de la negociación colectiva

Por: **Ramón Górriz**. Secretario de Acción Sindical de CCOO

**NO LO TUVO FÁCIL**, pero al final el Gobierno convalidó en el último momento en el Parlamento el decreto ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva que había aprobado en el Consejo de Ministros, y que entró en vigor el día 11 de junio. Para conseguirlo necesitó de la abstención de CIU y PNV, que habían avanzado un no rotundo a la convalidación como proyecto de ley. Y el precio fue aceptar el empeoramiento del decreto antes de iniciarse el debate, con la introducción de modificaciones pactadas con los grupos nacionalistas que recogen la preferencia de los convenios autonómicos sobre los convenios estatales y la inclusión de medidas contra el absentismo laboral, así como situar en el preámbulo la orientación de que los salarios se vinculen voluntariamente a la productividad; aumentar la flexibilidad del 5%, etc.

Como habíamos hecho saber los sindicatos, el decreto ley aprobado por el Gobierno incrementa el poder empresarial en perjuicio de los derechos de los trabajadores, y es muy probable que el trámite parlamentario conlleve un mayor empeoramiento de la reforma aprobada por el Gobierno.

Este proyecto incide en los aspectos más regresivos en materia de negociación colectiva y con ello envía mensajes a los mercados financieros y a las instituciones europeas. Por ello, tanto el método empleado como los contenidos ponen al descubierto la debilidad, la escasa solvencia y la falta de credibilidad del Gobierno.

■ ■ ■ ■ ■  
**El decreto del Gobierno está lejos de lo que eran las bases del acuerdo que se habían establecido en la negociación y, además, fuerza la opción del arbitraje obligatorio a sabiendas de la inconstitucionalidad de la medida**



Fotografía Archivo FSC-CCOO

### POR QUÉ ROMPIÓ LA CEOE

La CEOE rompió en el último momento el acuerdo para la reforma de la negociación colectiva. Desdiciéndose de los avances logrados en el proceso de negociación, desarrollada durante más de tres meses, CEOE tumbó el acuerdo que se había construido. Y lo hizo siguiendo las orientaciones que emanan de la Unión Europea (gobernanza económica, Pacto por el Euro, estabilidad presupuestaria y prioridad absoluta de reducción del déficit, planes de ajuste para el rescate financiero de la deuda soberana,...); y que están provocando el empeoramiento drástico de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras en la mayoría de los países europeos, la reducción de los derechos laborales y la protección social y el aumento del paro.

Todas estas orientaciones rezuman políticas conservadoras y ultraliberales cuyo objetivo es debilitar la negociación colectiva, reducir los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores. Los documentos de las organizaciones, tanto

de la CEOE como de la CEIM, no se diferencian nada de las propuestas neoliberales, y no hacen sino profundizar en la vía de incrementar el poder discrecional del empresario y debilitar la fuerza sindical.

Desde hace varias décadas, el sindicalismo confederal viene reiterando la necesidad de modernizar la negociación colectiva, de compatibilizar la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios con los derechos de los trabajadores, de desjudicializar la negociación colectiva, de asentar en la negociación de los convenios a los auténticos sujetos legitimados: las organizaciones empresariales y los sindicatos representativos, otorgando mayor papel a las comisiones paritarias y a los mecanismos extrajudiciales de mediación y arbitraje.

Esta voluntad de mejora y actualización se plasmó, tanto en Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva en febrero de 2010 como en el Acuerdo Social y Económico del 2 de febrero de

■ ■ ■ ■ ■  
**Habrá muchas empresas sin convenio, y miles de trabajadoras que sólo tendrán la protección del escaso Salario Mínimo Interprofesional y los derechos individuales que recoge el Estatuto de los Trabajadores**

■ ■ ■ ■ ■  
**La CEOE ha puesto por delante del interés general su cohesión interna y la vuelta al pasado más reciente**

2011, con compromisos de las organizaciones empresariales y los sindicatos de reforma de la negociación colectiva.

En el ASE, se acordaban los criterios básicos que debían recoger el Acuerdo de Reforma de la Negociación Colectiva: mejorar la estructura y vertebración de los convenios, la legitimación empresarial y sindical, la flexibilidad interna, la innovación y adaptación de los contenidos, la gestión de los convenios, el papel de los sindicatos en las PYMES y los derechos de participación sindical en la organización del trabajo.

Sin embargo, la CEOE ha puesto por delante del interés general su cohesión interna y la vuelta al pasado más reciente. Ha retomado sus reivindicaciones de siempre sobre la flexibilidad interna, el descuelgue, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sobre las comisiones paritarias y los sistemas de solución extrajudicial, la vigencia de los convenios y la legitimación de los sujetos negocia-



### DESEQUILIBRIO A FAVOR DE LOS EMPRESARIOS

El decreto aprobado por el Gobierno no es equilibrado, en contra de lo declarado por el ministro de Trabajo. El punto de equilibrio estaba en el acuerdo fallido, de manera que el decreto sólo podía ser la copia del acuerdo negociado, que bien conocía el titular de Trabajo. Pero no es así, ya que se ha inclinado la balanza hacia las exigencias maximalistas de los sectores neoliberales y más conservadores de la CEOE.

El decreto del Gobierno está lejos de lo que eran las bases del acuerdo que se habían establecido en la negociación y, además, fuerza la opción del arbitraje obligatorio a sabiendas de la inconstitucionalidad de la medida y del rechazo de ambas partes a la imposición legal de dicha figura.

CCOO rechaza el descuelgue de contenidos básicos de los convenios sectoriales a través de los convenios de empresa y de grupo y/o agrupación de empresas, a los que se les otorga prevalencia sobre el contenido del convenio sectorial. Descuelgue que ya no está motivado por la existencia de condiciones económicas adversas para las empresas incluidas en un convenio sectorial ni limitado a condiciones económicas pactadas y a la duración del convenio, sino por la simple existencia de un ámbito de negociación prevalente.

Tampoco aceptamos que se siga dando aire a los convenios "franja", ámbito donde se dirimen los intereses más corporativos, que llegado el caso, no dudan en convertir un conflicto laboral en un conflicto social, como debería recordar este gobierno de frágil memoria.

Por otra parte, la modificación en materia de estructura puede provocar una descentralización de la negociación colectiva, que repercutirá a favor de la flexibilidad interna impuesta por el empresario, además de una dispersión salarial y una caída del convenio del sector. La prevalencia por ley del convenio de empresa va a dificultar un salario sectorial ordenado.

En el decreto, el convenio colectivo sectorial que pierde relevancia en este nuevo esquema es el de ámbito provincial que, salvo que el convenio estatal o autonómico lo impidiera, pierde rango y ámbito de competencia respecto al convenio de empresa.

Ahora, además, la concesión a los grupos nacionalistas de la prevalencia del convenio autonómico no hace sino profundizar en esa senda, además de aumentar la segmentación del mercado laboral que ya imponen los convenios provinciales.

Denunciamos que la negociación a nivel de empresa para permitir una mejor adaptación de las condiciones laborales a la situación de las mismas, sin el respeto al marco sectorial estatal, generará di-



Ramón Górriz en rueda de prensa en el Ministerio de Trabajo. Fotografía Julián Rebollo

rectamente la desigualdad, la segmentación y la reducción de cobertura de la negociación colectiva.

Habrán muchas empresas sin convenio, y miles de trabajadores y trabajadoras que sólo tendrán la protección del escaso Salario Mínimo Interprofesional y los derechos individuales que recoge el Estatuto de los Trabajadores.

De aquí la importancia que el sindicato da al papel de las comisiones paritarias, incluso allí donde no había representación sindical.

La apuesta del decreto ley en materia de estructura va a generar un grave quebranto para la cohesión de las empresas, favoreciendo una carrera competitiva por quien, de entre ellas, más debilita las condiciones de trabajo.

Asimismo, aumenta el poder discrecional del empresario en materia de flexibilidad interna (distribución del tiempo de trabajo y jornada, movilidad funcional, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue salarial) sin mejorar la participación de los trabajadores y trabajadoras y las competencias de las comisiones paritarias no quedan establecidas de facto en la norma legal, como sí sucede con otros elementos regresivos. Así, mantiene inalterable la figura de las comisiones "ad hoc" aprobadas en la Ley de Reforma Laboral de 2010, para negociar la inaplicación de un convenio sectorial, en detrimento de la comisión paritaria del sector.

En cuanto a la ultratractividad de los convenios colectivos, la posición sindical es más coincidente con el decreto. Se salva la eliminación de la negociación colectiva a cualquier nivel, protegiendo los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, pero, no se olvide, también se garantiza la eficiencia organizacional de la empresa.

### ¿QUÉ HACER?

El Gobierno debería haber seguido la tradición europea de no inmiscuirse en el terreno de la autonomía de las partes. La urgencia de legislar tiene que ver con lanzar un guiño a los mercados financieros y con su debilidad parlamentaria. El decreto ni agiliza ni va a dinamizar la negociación colectiva.

Está comprobado el escaso éxito de las reformas laborales que no parten de un acuerdo entre los interlocutores sociales. Esta no va a ser menos, y sus efectos, al igual que la Reforma Laboral, de la que es una continuidad, demostrarán su ineficacia y la posibilidad real de convertirse en papel mojado.

CCOO sabe que la situación de la negociación colectiva va a ser más compleja y difícil. Pero también estamos convencidos de que hay que modernizar la negociación colectiva, en el sentido que venimos defendiendo.

■ ■ ■ ■  
**Hay que defender los derechos de los trabajadores, empresa a empresa, convenio a convenio, y reforzar el apoyo sindical, sobre todo, a los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas**

La negociación es un elemento clave de las relaciones laborales, ya que al regular las condiciones de trabajo se está influyendo en las condiciones de vida, y por tanto, en la política y en la cohesión social.

Ahora, se trata de explicar en los centros de trabajo los contenidos del decreto y de sus efectos para la negociación de los convenios; explicación que debemos vincular al estado actual de la negociación de los convenios, dando respuesta a la reforma a través de ellos, sin descartar ninguna medida, entre ellas movilizaciones unitarias con UGT.

A la vez, estableceremos contactos con todos los grupos parlamentarios para explicar nuestra posición y promover mejoras al texto, a sabiendas del margen que existe para el empeoramiento de éste.

También hay que recomponer una parte del diálogo con CEOE. El decreto necesita de un Acuerdo Interconfederal para su puesta en marcha.

Por otra parte, el empleo seguirá siendo el principal problema, la situación a la que se ha llegado no se resuelve con retoques cosméticos de las fórmulas de contratación y requerirá de una política fuerte que piense en el empleo joven y busque el cambio profundo en la realidad presente.

Mientras, hay que defender los derechos de los trabajadores, empresa a empresa, convenio a convenio, y reforzar el apoyo sindical, sobre todo, a todos los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas.

La CEOE y la CEPYME han roto el acuerdo para la reforma de la negociación colectiva. El Gobierno ha cedido al chantaje de las organizaciones empresariales. Son ellos los que han apostado por el conflicto social. ■