

Defender los convenios, los servicios públicos y la cohesión social

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno del PP, con el RDL 3/2012, y la posterior Ley de 6 de julio de 2012, ha originado una transformación profunda del sistema de relaciones laborales en nuestro país en aspectos básicos de las relaciones laborales como la contratación, la flexibilidad interna, los despidos, la estructura y contenidos de la negociación colectiva, la intervención sindical... Un gran cambio, que ya iniciaron las anteriores reformas del Gobierno del Partido Socialista, en 2010 y 2011. Todas las reformas aprobadas han tenido por objetivo reducir las garantías existentes a nivel normativo y en la negociación colectiva, reducir los derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras ante los cam-

bios en las condiciones de trabajo, debilitar el control judicial de las decisiones empresariales, incrementar el poder empresarial e intentar excluir la intervención de los sindicatos.

La Ley de Reforma Laboral aprobada el 6 de julio del pasado año, supone un retroceso sustancial en el modelo democrático de las relaciones laborales y una vuelta al autoritarismo empresarial, alentando más conflictividad e inseguridad. Se aprovecha la actual crisis económica para modificar la naturaleza misma de la negociación colectiva, alterando gravemente su funcionamiento.

El marco constituido tras la Reforma Laboral no responde a una lógica coyuntu-



ral, sino a una lógica estructural, y por tanto, nos enfrenta a un cambio profundo y a un nuevo reto que el sindicato debe afrontar en la negociación colectiva y en la acción sindical.

La crisis económica y la reforma laboral han cambiado el escenario legal, social y económico. En la negociación colectiva, nada va a ser igual y el sindicato debe afrontar e intervenir en el nuevo marco, sin por ello renunciar a una futura reversión de los efectos de la reforma laboral, en sus elementos más negativos. En este sentido las propuestas del sindicato deben enunciar contenidos que sirvan a la intervención sindical en un contexto económico incierto y un marco legal nuevo, en los centros de trabajo y en la sociedad.

Si la Ley de Reforma Laboral amenaza el derecho de la negociación colectiva y pone en cuestión los convenios, el objetivo del sindicato debe centrarse en defender los elementos estructurales del convenio colectivo, y entre éstos, tan importante como los demás, los procedimientos de intervención sindical.

Hay alternativas para defender los convenios; no se debe regalar la regulación de

Sin sindicalismo confederal, de clase y fuerte, no hay Estado del Bienestar

las condiciones de trabajo en las empresas a los adversarios; debemos blindar el papel del sindicato haciendo de la empresa el centro principal de la acción sindical; extendiendo nuestra presencia en los centros de trabajo; reforzando la relación del sindicato con los trabajadores y trabajadoras, y potenciando la coordinación de las organizaciones federales y territoriales en todos los ámbitos para asegurar la atención sindical al mayor número de trabajadores.

Hay trabajo a realizar desde una perspectiva global de la actividad del sindicato; la reivindicación social sigue vigente más que nunca, y aquí Comisiones Obreras es un instrumento clave en la negociación de los convenios, y también para la defensa y conquista de los derechos sociales, en resumen para la defensa del Estado Social. Sin sindicalismo confederal de clase y fuerte, no hay Estado del Bienestar ■

