



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
SECRETARIADO PERMANENTE**

C/ Sagunto, 15
Telef.: 91 447 57 69
spcc.cgt@cgt.es

28010 Madrid
Fax: 91 445 31 32
www.cgt.es

LA CGT ANTE EL ACUERDO SOBRE ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Un brindis al sol, un viaje a ninguna parte, para desmovilizar

El Acuerdo sobre Ultraactividad de los Convenios Colectivos del 23 de Mayo 2013, suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, a través de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC) es un viaje a ninguna parte, que sólo pretende desmovilizar a las y los trabajadores.

Para la CGT es falso que el acuerdo sobre ultraactividad mejore la reforma laboral

La ley 3/2012 de Reforma Laboral aprobada por el gobierno, en lo relativo a la Negociación Colectiva está afectando a tres ámbitos fundamentales.

Primero, destruye la capacidad normativa de los convenios, pues las condiciones colectivas pactadas, pueden ser eliminadas (descuelgue) y/o modificadas unilateralmente por el empresario, en base a la “descausalización” que contempla esta reforma laboral.

Dos, desnaturaliza la eficacia general del convenio, pues abre la vía para la individualización de las condiciones del contrato.

Tres, “fulmina” la ultraactividad de los convenios, los cuales tendrán una eficacia máxima de un año, salvo pacto en contra. El presente **Pacto no cierra el problema**, pues al ser un Acuerdo de Partes y carecer de fuerza vinculante para las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, nos encontramos en **el mundo de las recomendaciones**, las cuales tendrán más o menos grados de aceptación en la medida que convenga a las partes.

El Acuerdo es una mera declaración de intenciones, donde se insta a las ...”unidades de negociación”... a tener voluntad de continuidad y a que primen la ...”buena fe negocial”.

El Pacto aborda la necesidad de continuar con la regulación contractual (más allá del 8 de julio 2013), siempre y cuando las partes negociadoras se comprometan a continuar negociando, a la vez que cualquiera de las partes...”podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario...”, por lo tanto, nada nuevo que no recoja la Reforma Laboral 3/2012, que ya establecía esa posibilidad de que una de las partes entendiendo que no se está negociando de buena fe por la otra, puede instar procedimientos de mediación e inclusive arbitraje.

Igualmente, el Pacto resuelve las situaciones de bloqueo en la negociación colectiva, con un...”deberán acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos...”

Desde la CGT, entendemos que es un viaje a ninguna parte, que precisamente esto es lo que se pretende (consensos), desactivar el conflicto social y, así se expresa textualmente en la exposición de motivos del Acuerdo... “dar certidumbre y seguridad a empresarios y trabajadores”

Desde el punto de vista jurídico, nada está resuelto, veremos cuando se judicialicen los primeros Convenios Colectivos que pierdan eficacia. **Para la CGT, desde el punto de vista sindical**, la voluntad de volver a lo anterior (pacto, consenso), es todo lo contrario del principio de esperanza para las clases asalariadas, pues desactiva el conflicto existente en las relaciones laborales concretas de sectores o empresas, volviendo a insistir en una cultura que **imposibilita la interconexión y generalización del conflicto** con un nexo ahora común a todas las personas asalariadas.

La pérdida del Convenio Colectivo, a la vez que es una declaración de derrota cara a los y las trabajadoras, se vende con **una idea absolutamente falsa consistente en que el pacto para prorrogar los convenios, enmienda sustancialmente la reforma laboral.**

Para la CGT, la más grave de esta estrategia llamada pacto social es que frena la lucha contra el desmantelamiento de los derechos laborales y sociales, y nos aleja aún más de la posibilidad de organizar el conflicto para cambiar e impedir el desastre laboral y social.

Para la CGT, los convenios colectivos tienen la fuerza normativa de la legalidad y afectan a todos las y los trabajadores/as y **la vigencia de todas y cada una de las condiciones colectivas, se mantendrá sin límite** hasta su sustitución por otro nuevo convenio.

Esto es lo que hay que defender en las negociaciones en cualesquiera de los ámbitos en que estas se den, sectoriales o de empresas y, solo la capacidad organizada de los y las trabajadoras, es la que hará respetar las reglas de juego que tanto han costado a la lucha sindical en este modelo de relaciones laborales.



Secretariado Permanente del comité Confederal de la CGT