



BOLETÍN

SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

**LA
CONFEDERACIÓN
GENERAL DEL
TRABAJO ANTE
“ EL ACUERDO
INTERCONFEDERAL
PARA LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2005.”**

INFORMATIVO

Nº 99

ABRIL 2005

íNDICE

Introducción	5
Contenido del AINC 2005	9
Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo	14
Conclusiones	15
ANEXO B.O.E	17

**LA CONFEDERACIÓN
GENERAL DEL TRABAJO
ANTE EL “ACUERDO
*INTERCONFEDERAL PARA LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005.*”**



1.- Introducción.

La Confederación General del Trabajo de nuevo se encuentra ante la necesidad de posicionarse ante el “*Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005*” (en adelante AINC 2005), acuerdo firmado, otra vez, por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME.

El AINC 2005 ha sido suscrito por las organizaciones anteriores el pasado día 4 de marzo, publicándose en el Boletín Oficial del Estado número 64, de fecha 16 de marzo de 2005. Os adjuntamos al final de este Boletín el texto del acuerdo.

La trascendencia, tanto de los anteriores como de este AINC, a primera vista, pudiera parecer leve; pero no lo es. No es un acuerdo más de los muchos a los que nos tienen acostumbrados a los trabajadores y trabajadoras. El AINC 2005 pretende ser el centro sobre el que gire toda la negociación colectiva durante su vigencia; esto es, durante los años 2005 y 2006.

Y aunque aparentemente sólo participan de él CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, no debemos olvidar que **este Gobierno como los anteriores, tienen una presencia oculta pero importante en el contenido del AINC 2005**, y ello por **dos cuestiones** :

La primera, más formal, relativa a que es un acuerdo que se presenta ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para, como todo acuerdo o convenio colectivo de esta índole, sea visado por la Autoridad Laboral (en este caso la referida Dirección General) a los efectos de si a su juicio, es o no contrario a Derecho y, en su caso, ordenar su registro y publicación, culminando en el caso que nos ocupa sin el más mínimo reproche de la Autoridad Laboral con su publicación en el BOE de 16 de marzo pasado.

La segunda, más de contenidos, relativa a que las materias que trata el AINC 2005 (al igual que los anteriores), son el resumen de la política económica y laboral pactada entre el Gobierno, CCOO, UGT y las patronales, de manera que se siguen usando como parámetros, entre otros, las previsiones dadas por el Gobierno en cuanto a la inflación, y plasmando todo el discurso que atraviesa a los firmantes y al Gobierno, relativo a la flexibilización, contratación temporal o moderación salarial.

I. Introducción.

La importancia de la tácita presencia del Gobierno en el AINC 2005 y sus consecuencias, le hace responsable junto a los firmantes la pérdida de derechos que sufre la clase trabajadora, fin que se está logrando poco a poco con instrumentos como este AINC 2005, eso sí, con la alegría de CEOE y CEPYME, y la nada desdeñable participación y complicidad de CCOO y UGT.

Trata el AINC 2005, como veremos más adelante en este Boletín, los que en su opinión son los problemas del mundo del trabajo y que, a través de este acuerdo como de los anteriores, los firmantes pretenden solucionar. Pero en nuestra opinión, no esconde más que la justificación del mantenimiento de las condiciones laborales de precariedad que todos los trabajadores y trabajadoras sufrimos, justificaciones que basa en elucubraciones que, al respecto de la situación económica mundial, europea y estatal, realiza el acuerdo en su “*Capítulo I, Balance y consideraciones generales*” de una manera superficial.

Es importante antes de entrar a ver el contenido del AINC 2005, hacer brevemente una reflexión al respecto de su *naturaleza jurídica*¹. El AINC 2005 es un acuerdo firmado al amparo del artículo 83.2² del Estatuto de los Trabajadores, precepto que faculta a las organizaciones sindicales y empresariales “*más representativas*” a establecer la estructura de la negociación colectiva. Este concepto de “*más representativo*” debemos entenderlo a los efectos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical³.

1

La denominación de este y los anteriores AINC como “*interconfederal*”, en realidad no nos ha de ocultar que estamos ante un auténtico “*acuerdo interprofesional*”, reconducible a lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Esta es la verdadera naturaleza jurídica del AINC, tal y como entre otros autores, mantiene González Ortega, S. o Correa Carrasco, M.; “*Las Reformas Laborales de 1997*”, Editorial Aranzadi, 1998, Navarra respecto del AINC de 1997, y, en el mismo sentido, Boletín Informativo N° 69 de la CGT, “*Pacto Social 2002*”.

² **Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores;** Unidades de negociación. 1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. 2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

³ **Artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical;** 1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical. 2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal: a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 % o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas. b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a). (...)

El AINC 2005 en su *Capítulo II, “Naturaleza jurídica y ámbito funcional”*, hace hincapié en la obligatoriedad del acuerdo **para los firmantes**. Esto es; las organizaciones partes del AINC 2005 se comprometen a someter toda negociación colectiva en la que participen, a los principios rectores establecidos en el acuerdo.

Pero este Gabinete Jurídico entiende que lo ya pactado con anterioridad a la entrada en vigor del AINC 2005 (1 de enero de 2005) no se puede ver influido ni alterado por este acuerdo. Pero además, también entendemos que **el propio Capítulo II, “Naturaleza jurídica y ámbito funcional” del AINC 2005, faculta a los sindicatos de sectores o ramas pertenecientes a los firmantes a salirse de los parámetros establecidos en el AINC 2005**, por cuanto textualmente recoge que “(...) *Las Confederaciones firmantes, que tienen la consideración de más representativas a nivel estatal, deberán intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional (...)*”.

Los conceptos subrayados en el párrafo anterior son importantes por dos cuestiones:

El propio texto del AINC 2005 deja claro que lo contenido obliga a las Confederaciones firmantes (en este caso CCOO y UGT por el banco social), y que el propio AINC tiene “**naturaleza obligacional**”, lo que de nuevo nos lleva a que sólo obliga a quien lo firmó.



Y por otro lado, deja a salvo la “**autonomía colectiva de las partes**”, refiriéndose a las organizaciones de rama o sector que, pese a pertenecer a las confederaciones CCOO y UGT o CEOE y CEPYME firmantes del acuerdo. Esto nos lleva a concluir que la obligación de someterse a los márgenes del AINC 2005 en una negociación colectiva concreta es relativa, incluso para un sindicato o asociación empresarial de rama o sector confederado o federado a CCOO, UGT, CEOE o CEPYME, ya que el propio texto del acuerdo, pone en un plano superior la “**autonomía colectiva**” frente al “**carácter obligacional**” del AINC 2005.



Las anteriores notas entendemos que son importantes, sobre todo llegado el momento de participar en una negociación colectiva en la que, con base en el carácter obligacional del AINC 2005, los otros participantes nos quieran limitar el margen de negociación.

En cuanto a la ***vigencia del AINC 2005***, se extiende durante todo el año 2005, con posibilidad de prorrogarse durante el año 2006, si las ***“principales variables de la economía en materia de empleo y crecimiento”*** se mantienen, requisito tan indeterminado, que faculta de una manera arbitraria y caprichosa a los firmantes a prorrogar el AINC 2005 durante el año 2006.

Esto no es novedoso; ya el AINC 2003 fijaba la posibilidad, bajo las mismas indeterminadas *“variables”*, de prorrogarse un año más (durante el año 2004), lo que hicieron CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, firmando la prórroga del AINC 2003 para el año 2004. Por lo tanto, este modelo de firma de un AINC y que previsiblemente se prorrogará al año siguiente, es casi ya una tradición.

Pero a su vez es importante dejar sentado que esta prórroga no hace más que someter la negociación colectiva, por un año más, a criterios limitadores de derechos de los trabajadores y trabajadoras contenidos en el AINC 2005, por lo que, si nos oponemos a este acuerdo, también nos debemos oponer a que, bajo conceptos tan indeterminados y amplios como *“variables económicas”*, se someta a los trabajadores y trabajadoras a la pérdida de sus derechos un año más, a través de la negociación colectiva que pretende diseñar el AINC 2005.

Estas *“variables económicas”*, que en definitiva no dejan de ser las excusas que usan los firmantes para justificar el marco contenido en el AINC 2005, se plasman en el acuerdo, como antes decíamos, de una manera somera y sin un análisis profundo. Así, lo mismo se hace referencia en el acuerdo al peligro de la economía asiática o china, como por supuesto a la llamada *“globalización económica”* o a la *“presión competitiva internacional”*, y desde luego a la nueva situación de la Europa ampliada. Pero nos atrevemos a concluir que estas referencias sin un estudio profundo, no tienen otro sentido que crear una situación de temor entre los trabajadores y trabajadoras, para así justificar el recorte de derechos que supone, no sólo el AINC 2005, sino todos los anteriores.

Pero pasemos ya al análisis de los contenidos del AINC 2005.

2.- Contenido del AINC 2005.

2.1.- Criterios en materia salarial (Capítulo IV del AINC 2005).

Nada más comenzar con la lectura del Capítulo IV del acuerdo, los firmantes nos dejan claro que la política a este respecto ha de ser la del **“moderado crecimiento de los salarios”**.

Esta **“moderación salarial”**, que persigue según los firmantes, la estabilidad en el empleo, la sujeción de la inflación y la mejora de la competitividad, fija como parámetro de **subida salarial el 2%, porcentaje de inflación previsto por el Gobierno**.

Durante todos los años en los que han estado vigentes los precedentes AINC, la previsión de los Gobiernos de turno en cuanto a la inflación ha sido mucho menor que la real. Para 2004 la previsión del Gobierno del Partido Popular fue también del 2%, porcentaje que CC.OO, UGT y las patronales CEOE y CEPYME, fijaron como porcentaje de subida salarial; pero la inflación durante el año 2004 acabó en el 3.2%, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, que vieron como, en el mejor de los casos, su subida salarial supuso un 2%, frente al 3.2% de inflación real.

Y sorprendentemente, **CC.OO y UGT de nuevo vuelven a redundar en este error, firmando un 2% de subida salarial para los convenios colectivos en 2005**, sin aprender de la experiencia de años anteriores, en cuanto a lo **“equivocada”** que acaba siendo la previsión de del Gobierno respecto de la inflación.

Pero si lo anterior es grave, más aun es el fijar la llamada **“productividad” como principio en todo aumento de los salarios por encima de esa previsión del 2%**, permitiéndose de nuevo que parte del salario, y cada vez más, gire en torno al complemento de productividad. De nuevo el AINC 2005 no sirve más que para aumentar los beneficios empresariales y empobrecer los salarios de los trabajadores y trabajadoras, además de para avalar las irrisorias previsiones que en cuanto a la tasa de inflación realizaba el Gobierno del Partido Popular y ahora repite el del PSOE.

A mayor abundamiento de lo expuesto, el AINC 2005 también recoge la posibilidad de que los convenios colectivos recojan los que este acuerdo llama **“Cláusula de inaplicación salarial”**; esto es, cláusulas que permitan a determinadas empresas no aplicar ni tan siquiera la subida salarial del 2% que se propone.

En este apartado del AINC 2005 se hacen determinadas reflexiones al respecto de lo que los costes laborales suponen para las empresas. Pero lejos de ser demagogos, y porque entendemos que es un argumento de peso a oponer a esta política de **“moderación salarial”**, desde la Confederación General del Trabajo debemos recordar a los firmantes del AINC 2005 que, entre **“otros aspectos a considerar”**, por usar un mismo término contenido en el AINC 2005, están los beneficios empresariales, que durante el año 2004 aumentaron en un 18.6 %, según datos del Banco de España, y en particular los de la banca en un 36.3 %. Estos sí son aspectos a considerar al respecto de lo que supone la política salarial contenida en el AINC : pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, frente al injusto aumento, año a año, de los beneficios empresariales.

II.

Contenido del AINC 2005

1

Criterios en materia salarial

2

Empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional

2.2.- Empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional (Capítulo V del AINC 2005).

Durante el periodo 2002-2004, años en los que se han ido firmando o prorrogando los distintos AINC, arroja un resultado nada halagüeño : según los datos estadísticos publicados por el Instituto Nacional de Empleo, **a enero de 2002 había 1.651.728 de parados y paradas, cifra que se eleva en enero de 2005 a 1.723.449.** Y en cuanto a la **“precariedad y la contratación temporal”**, debemos realizar las mismas críticas. Con la vigencia del anterior AINC, **a enero de 2005, sólo 796.777 contratos (un 5.6 %) de los 15.737.340 registrados ante el INEM, son contratos indefinidos, de los cuales, además, 305.1298 son “contratos indefinidos para el fomento de la contratación indefinida”,** que tienen un nivel de protección frente al despido menor que los indefinidos ordinarios (indemnización de 33 días de salario por año de servicio, frente a 45 días de salario por año de servicio del contrato **“indefinido ordinario”**).

Vistas las cifras, la conclusión que la Confederación General del Trabajo está obligada a hacer, es que tanto el AINC 2005, como los anteriores acuerdos, no son un instrumento útil para luchar contra el paro y la precariedad. Y ello por cuanto el acuerdo que estamos analizando propone para fomentar el empleo estable una suerte de principios que no tienen una aplicación práctica, al menos en el texto que nos ocupa, y además insiste en la compatibilidad entre empleo estable y flexibilidad, principios contradictorios que ni siquiera el AINC podrá conciliar.

Si la **“receta”** para fomentar la estabilidad en el empleo, es la flexibilidad en la contratación y la pérdida de derechos de los trabajadores y trabajadoras llegado el momento de la extinción del contrato, lo único que se logrará, tal y como está ocurriendo, es fomentar la precariedad. Lo que impide a un empresario despedir no es la denominación del contrato de trabajo bajo el que esté prestando sus servicios el trabajador o trabajadora, sino las consecuencias que le acarrea la extinción, sobre todo las de índole económico (las indemnizaciones). Disueltas éstas en la nada, por mucho que se denomine un contrato como **“indefinido”**, pero su extinción no acarree consecuencias económicas para el empresario, quedará en una declaración de intenciones sin más consecuencias que las graves cifras de contratación precaria antes expuestas.

Sorprendentemente, se hace en el AINC 2005 un llamamiento a los firmantes al **“uso adecuado de las modalidades contractuales”**, en relación a la utilización fraudulenta de la contratación temporal para cubrir necesidades permanentes de las empresas; eso sí, cuando sea necesario usar de la contratación temporal, la recomendación que hace el AINC es que se haga a través de la correspondiente ETT.

Y a párrafo seguido se aboga por el **“fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes”**, lo que de nuevo nos llama la atención, por ser una absoluta contradicción con el fomento de la contratación indefinida y el uso adecuado de la contratación temporal.

En cuanto a la llamada **“flexibilidad”**, tal y como se hiciera en los anteriores AINC, y siguiendo la política laboral que se pactó con los Gobiernos del Partido Popular y que ahora parecen inamovibles, tal concepto alcanza a la **“clasificación profesional y las estructuras profesionales”**, ordenando el AINC de nuevo implantar mediante la negociación colectiva la estructuración por Grupos Profesionales en vez de por Categorías.

La explicación de por qué Grupos en vez de Categorías a este Gabinete Jurídico nos parece clara: si la clasificación profesional se hace por Grupos Profesionales, el empresario tiene más margen de maniobrabilidad (“*flexibilidad*”, en términos del AINC) para mover de un puesto de trabajo a otro a los trabajadores y trabajadoras, y dentro del margen permitido por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la Movilidad Funcional.

De esta manera, si la variación de un puesto de trabajo a otro está dentro del Grupo Profesional, y está por tanto dentro del marco de la Movilidad Funcional permitida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no se supera este margen y no entramos en el ámbito de aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que regula las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo, y por tanto se ahorra al empresario desde trámites e indemnizaciones, a negociaciones obligadas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Esta “*flexibilidad*” llega también en el AINC 2005, como lo hicieron los anteriores acuerdos, a la **jornada**, en cuanto a su duración y distribución, así como a las posibles modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

Y en este punto debemos recordar que, una de las causas establecidas como justificación de los despidos colectivos, contenida en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, son las organizativas o de producción, que la jurisprudencia ha unido con las causas tecnológicas. Y son causa no sólo de despido colectivo, sino justificadoras de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Examinado por tanto el AINC 2005 en este punto, no podemos dejar de manifestar nuestra preocupación porque abiertamente por parte de los firmantes, y más de cuenta de CCOO y UGT, se abogue por favorecer “*las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos*”.

En este Capítulo V del AINC se hace también referencia a lo que llama “***Absentismo injustificado***”, situando esta excepción a nivel de categoría, y haciéndola responsable del descenso de las sagradas productividad y competitividad. Por el contrario, nosotros nos debemos preguntar por qué ese interés en perseguir a los trabajadores, dando por hecho que la ausencia al trabajo es, por sí misma, un fraude.

En cuanto a la “***Formación permanente***”, el AINC 2005 pospone toda decisión a la negociación que CCOO, UGT, CEOE, CEPYME y el Gobierno van a llevar a cabo en los próximos meses, dentro del ámbito del Diálogo Social.

Y en aras a proteger la sacrosanta competitividad, el Capítulo V del AINC 2005 culmina con los llamados “***Observatorios sectoriales***”, donde por supuesto sólo participan los firmantes y el Gobierno. Pero además aboga por la creación de otros observatorios también sectoriales, donde participen sólo CCOO, UGT, CEOE y CEPYME sin el Gobierno.

3

2.3.- Igualdad de trato y oportunidades (Capítulo VI del AINC 2005).**Igualdad de trato y oportunidades**

De igual manera, y como concepto que contenían los anteriores acuerdos y que se repite en este AINC 2005, la “discriminación y al desigualdad de trato” en el mundo del trabajo siguen en alza. En lo relativo a la “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, valgan como datos fundamentales que, a enero de 2002, mes en el que se firma el primer AINC, el número total de mujeres en paro, según de nuevo cifras del INEM, ascendía a 981.406, y a enero de 2005 la cifra asciende a 1.014.844. De igual manera, y si de acceso al trabajo de “jóvenes” hablamos, a enero de 2005 aun hay 247.947 trabajadoras y trabajadores menores de veinticinco años que engrosan las cifras del paro.

Este problema, que azota el mundo del trabajo, y en especial posterga a las mujeres y jóvenes a sufrir un plus de precariedad, no parece que haya remitido con las fórmulas contenidas en los anteriores AINC, y no es previsible que, con la mera declaración de intenciones contenida en el acuerdo que estamos analizando, vaya a cambiar.

No basta con enumerar ideas, sino plasmarlas en la práctica de las empresas y de la negociación colectiva. Y sirva como dato ilustrativo que la negociación y firma del AINC 2005 se lleva a cabo por cuatro hombres : Antonio Ferrer Sais por UGT, Ignacio Fernández Toxo por CCOO, Juan Jiménez por CEOE y Elías Aparicio por CEPYME. No participa ninguna mujer. Desde el inicio, este AINC 2005, tememos que va a servir de tan poco como sus antecesores, para superar el nivel de desigualdad que sufre la mujer trabajadora.

4

2.4.- Seguridad y salud en el trabajo (Capítulo VII del AINC 2005).**Seguridad y salud en el trabajo**

En cuanto a la “seguridad y salud en el trabajo” en el trabajo, se pretende de nuevo en este AINC 2005 compaginar este afán por la productividad, con una reducción de los accidentes de trabajo, ante lo que la Confederación General del Trabajo no puede más que llamar la atención sobre lo contrapuesto de ambos conceptos : si se opta por la aumentar los salarios a base de productividad, es decir, de “*destajos*”, no se puede pretender disminuir los riesgos en el trabajo, pues “*productividad*”, en los términos manejados en el AINC-2005, y “*seguridad y salud en el trabajo*”, son conceptos irreconciliables.

Pero además, vista la experiencia de esta mezcla que ya contenían los AINC anteriores, las cifras de **accidentes de trabajo** durante 2004 no arrojan un resultado positivo, que pueda hacernos pensar a todos y todas, que este tipo de pactos sirven para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Valga como dato que durante **el año 2004 las muertes en accidente de trabajo han ascendido a 1443**, lo que nos ha de llevar a la conclusión de que el aumento del salario en tan sólo en un 2% (más de un punto por debajo de la inflación real), forzando así a producir más para aumentar los salarios, unido a la precariedad en la contratación y en las condiciones de trabajo, nos lleva a sufrir estas cifras tan escandalosas de accidentes y muertes en el trabajo.

Así mismo, de nuevo en el AINC 2005 se hace un descargo a favor del empresario, en relación a las causas de tan alto índice de siniestrabilidad laboral. No se hace en este acuerdo un análisis serio de las causas de tanto accidente laboral y tan grave, vertiendo la responsabilidad hacia los trabajadores y trabajadoras, llegando incluso a elevar de nuevo a categoría la excepción, y en concreto en lo relativo a la incidencia de la dependencia al alcohol y a otras sustancias en los accidentes de trabajo.

Para la Confederación General del Trabajo, entre otras causas, inciden claramente en la siniestrabilidad laboral la precariedad en la contratación, la falta de interés por la formación de los empresarios y la inobservancia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. De estos aspectos no se habla en el AINC 2005, ni se propone abordarlos seriamente a través de la negociación colectiva.

2.5.- Responsabilidad social de las empresas (Capítulo VIII del AINC 2005).

En este apartado más que en ninguno el AINC 2005 se queda en un mero enunciado. No se define con claridad qué es la “**Responsabilidad social de la empresa**”, dejando entrever que tiene que relación con compromisos de las empresas en materia social, económica y medioambiental. De igual manera, se pospone su concreción al Diálogo Social que se llevará a cabo entre Gobierno y firmantes del AINC 2005.

La negociación colectiva es una de las vías de consecución de objetivos para los trabajadores y trabajadoras, y dentro de este punto, un marco adecuado para forzar a las empresas a cambiar o instaurar prácticas más respetuosas con el medio ambiente y con lo social en general. Entendemos que de nuevo el AINC 2005 pierde una oportunidad importante para que CEOE y CEPYME se comprometan en este punto a través de los distintos convenios colectivos.

2.6.- Estructura de la negociación colectiva (Capítulo IX del AINC 2005).

En este Capítulo, el AINC establece el procedimiento a seguir en la negociación de los convenios colectivos, y no tiene mayor interés, más que de nuevo se hace referencia al “***pleno respeto a la autonomía de las partes***”, sobre lo que llamamos la atención en relación a lo expuesto en la Introducción de este Boletín en cuanto a la obligatoriedad de seguir los “*preceptos*” establecidos en el AINC 2005 metidos ya en la negociación de un convenio colectivo.

5

Responsabilidad social de las empresas

6

Estructura de la negociación colectiva

III.

Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo

3.- Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo (Anexo al AINC 2005).

El AINC 2005 contiene un Anexo, relativo al “*Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo*”. Se adjunta en este Boletín el texto del Acuerdo Marco. Como tal, deberemos estar a los desarrollos que, a través del Diálogo Social, legislación y convenios colectivos, se haga de esta patología que cobra cada vez mayor importancia en el mundo del trabajo, junto con el llamado “*acoso moral*”, afectando a trabajadores y trabajadoras de todos los sectores y categorías.



4.- Conclusiones.

No es capricho de la Confederación General del Trabajo el oponerse a este AINC 2005. La *negociación colectiva* es, en ocasiones, un instrumento útil para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, instrumento que se ve coartado con este nuevo acuerdo.

Son razones tan de peso como las expuestas, las que nos llevan a concluir que la fórmula ahora renovada ni mejora las condiciones de trabajo, ni garantiza el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y tampoco sirve para superar el estado de precariedad que invade el mundo del trabajo. Y a las cifras nos remitimos.

En el otro lado, este AINC 2005 consolida un sistema de relaciones laborales en el que prima la flexibilidad de jornada, de horarios, de contratación; en definitiva, un sistema de precariedad desde el inicio de la relación laboral, su desarrollo y hasta su fin, ofreciendo a cambio la llamada "*moderación salarial*", y ello con el beneplácito de CCOO y UGT.

No se hace tampoco en este AINC 2005 un análisis serio y profundo de las causas de la siniestrabilidad laboral, ni se propone de una manera real la negociación colectiva como instrumento para paliar los accidentes de trabajo. Se pretende en el acuerdo que aceptemos que la seguridad y salud en el trabajo es compatible con la productividad; que comprendamos que los trabajadores y trabajadoras, si quieren superar el irrisorio margen del 2% de subida salarial que nos propone el AINC 2005, han de someterse a las reglas de la productividad y competitividad y, en definitiva, al destajo.

Se nos presenta un marco de negociación colectiva bajo el miedo a la crisis económica, con un retroceso de condiciones a través de la negociación colectiva que cada vez es más importante, y no sólo en cuanto a lo más vistoso, como pudieran ser los salarios, sino a las condiciones en las que se inicia, presta y finaliza la relación laboral.

Desde la Confederación General del Trabajo hacemos un llamamiento a la acción sindical y a la movilización para defender nuestros derechos, y un llamamiento también a la desobediencia de este AINC 2005. Razones jurídicas para ello han quedado expuestas en este Boletín. Las razones sindicales y sociales son evidentes.

Donde tengamos que negociar, lo haremos sin la coacción de este instrumento de la patronal, y con el afán, único afán, de mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, fin que en nuestra opinión no busca el AINC 2005, que se delata de nuevo como el instrumento útil para recortar más derechos laborales, y a la par aumentar los beneficios empresariales.



IV.

Conclusiones

R edacción

Secretaría de Acción Sindical.

Gabinete Jurídico Confederal de CGT.

Secretariado Permanente - Comité Confederal
C/ Sagunto 15, 1º
28010 Madrid
Tlfnº: 91 447 05 72 - 902 19 33 98
Fax: 91 445 31 32

Petición de ejemplares:
Secretaría de Comunicación: sp-comunicacion@cgt.es