



**SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL**

**ACUERDO  
INTERCONFEDERAL  
PARA  
LA  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA**

**Nº 108 - FEBRERO '07**

**BOLETÍN**

**INFORMATIVO**



**CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)**

**Secretaría de Organización y Jurídica.**

**Sagunto, 15 - 28010 Madrid.**

**Tel.: 91 593 16 28 - Fax 91 445 31 32.**

**www.cgt.es**

## **"ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA – 2007":**

### **MÁS DE LO MISMO.**

**1.- INTRODUCCIÓN Y ALGUNOS DATOS.-** Como cada dos años desde ya hace diez, CC.OO, UGT y las patronales CEOE y CEPYME han suscrito el pasado día 6 de febrero el llamado **"Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva – 2007"** (en adelante AINC-2007), y que estará vigente durante todo el año 2007, con posibilidad de prorrogarse durante el año 2008. Son ya con éste cinco pactos que, firmados o prorrogados, pretenden desde el año 1997 *"orientar la negociación de los convenios colectivos"* en sectores y empresas.

De nuevo este pacto repite los objetivos de los anteriores, que muchos nos tememos no llegarán a nada, tal y como ha ocurrido anteriormente; o más bien, a lo que sí va a llegar, es a limitar las subidas de los **salarios por debajo del IPC real**, y ahondar aun más si cabe en las llamadas *"flexibilidad"* y *"competitividad"*, eso sí, siempre a costa del salario y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Ilustrativos son los resultados obtenidos por los anteriores Acuerdos, fórmula impuesta por las patronales CEOE y CEPYME, y que CC.OO y UGT asumen sin mayores problemas, y que no ha solucionado los grandes problemas que pretenciosamente aborda.

El propio AINC 2007 recoge textualmente que *"(...) Creemos que el Diálogo Social y la negociación colectiva son los métodos apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales (...)"*. Aportemos algunos datos, ya que los firmantes no lo hacen:

- **A ENERO DE 2007, SIGUE HABIENDO 2.082.508 PARADOS Y PARADAS.**
- **TAMBIÉN A ENERO DE 2007, HAY 6.349.527 DE CONTRATOS TEMPORALES, QUE SUPONEN 80.000 MÁS QUE EN EL MISMO MES DEL AÑO 2006.**



- **A ESA MISMA FECHA, EN ESTE PAÍS LA CONTRATACIÓN TEMPORAL SUPONE EL 84.55 % DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.**
- **LAS MUJERES SIGUEN SUFRIENDO EL 58% DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESTE PAÍS.**
- **LOS CONTRATOS INDEFINIDOS DE MUJERES MENORES DE 45 AÑOS, SÓLO SUPONEN EL 27.7% DE LOS TOTALES A ENERO DE 2007.**
- **EN 2006, SEGÚN DATOS PUBLICADOS POR EL PROPIO MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, ACAECIERON 1.717.196 ACCIDENTES DE TRABAJO, LO QUE SUPONE UN INCREMENTO RESPECTO DEL AÑO 2005 DEL 3,5%.**
- **DURANTE EL AÑO PASADO, MURIERON 1338 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ACCIDENTE DE TRABAJO.**
- **DE ENERO A DICIEMBRE DE 2006, 42.695 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SE VIERON AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, DE LOS CUALES 26.897 PERDIERON SU PUESTO DE TRABAJO.**
- **EL AÑO 2006 SE CERRÓ CON 478.639 PERSONAS QUE SÓLO PERCIBEN PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS O DE INVALIDEZ O DE JUBILACIÓN, ESTO ES, 312,43 €/MES.**
- **DESDE ENERO DE 1997, FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DEL PRIMER AINC, A DICIEMBRE DE 2006, EL I.P.C. HA AUMENTADO EN UN 33 %, MIENTRAS QUE LOS SALARIOS SEGÚN EL AINC HAN SIDO INCREMENTADOS EN 2% ANUAL, CON EL CONSIGUIENTE DETRIMENTO EN NUESTROS DERECHOS.**
- **PARA LOS AÑOS 2005 Y 2006, PERIODO DE VIGENCIA DEL ANTERIOR AINC, SE FIJÓ UNA SUBIDA SALARIAL DEL 2% DE ACUERDO AL IPC PREVISTO POR EL GOBIERNO; PUES BIEN, EL IPC DESDE ENERO DE 2005 A DICIEMBRE DE 2006 AUMENTÓ UN 7,4%; ESTO ES, 3,4 PUNTOS POR ENCIMA DEL PREVISTO POR EL GOBIERNO Y EL FIJADO EN EL AINC EN ESE PERIODO.**
- **Las 35 empresas que cotizan en el Ibex aumentaron sus resultados durante los tres primeros trimestres del año 2006 respecto del mismo periodo del año anterior en un 33,6%, hasta alcanzar los 29.844 millones de €.**
- **El salario de los trabajadores y trabajadoras suponía en 2005 el 47,71% de la riqueza nacional generada durante un año; dos años más tarde ha bajado hasta 46,12 puntos.**



- **Por el contrario, los beneficios empresariales han pasado de representar un 41,78% al actual 42,25%.**

Pero si el "*Diálogo Social*" que practican CCOO, UGT, las patronales y el Gobierno da estos frutos, deberemos pensar que quizá de esta manera no se está sirviendo a la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto al "**carácter obligatorio**" del AINC, debemos mantener que en todo caso afecta a los firmantes, y lo ya pactado y en vigor, está sujeto al poder obligatorio y normativo que de cada convenio se deriva para las partes firmantes, que no puede verse desvirtuado por este nuevo pacto.

Debemos tener en cuenta que el AINC 2007 lo suscriben las confederaciones sindicales y empresariales antes referidas. A su vez, el propio texto del acuerdo establece textualmente que lo en él recogido, lo es "**sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes**", dejando intacta la autonomía colectiva propia en los concretos ámbitos de negociación, limitándose sus obligaciones a orientar y recomendar aquellos compromisos hacia estos ámbitos inferiores.

**Es decir, los representantes de CCOO y UGT que negocian en un concreto ámbito o sector, no están obligados a seguir los dictámenes recogidos en el AINC 2007, pues hemos visto cómo el texto del acuerdo respeta su autonomía colectiva, y por lo tanto, tienen libertad para salirse de los parámetros del AINC.**

La **vigencia de este AINC 2007** se extiende hasta el 31 de diciembre del presente año, prorrogable en caso de acuerdo entre las partes, si se reproducen los parámetros económicos y laborales que lo han motivado.

**2.- CONTENIDO DEL AINC 2007.-** Como antes recogíamos, no aporta nada nuevo este AINC; es claramente "*más de lo mismo*"; pero sí vamos a hacer una síntesis de los contenidos más importantes y relevantes.

Insistimos: de nuevo se fija como **criterios en materia salarial el límite de aumento en el IPC previsto por el Gobierno para 2007; esto es, el 2 %**. Este criterio del IPC previsto en nuestra opinión debe superarse, pues **no se ha cumplido esta previsión ningún año desde que en 1997 se firmó el primer AINC.**

El AINC permite de nuevo superar esta subida del 2%, pero



siempre que se derive de retribuciones en función de la productividad. Esto es, **según el AINC se puede fijar un incremento de los salarios por encima del 2%, pero si el criterio de aumento tiene que ver con la mayor productividad del trabajador o trabajadora.**

Eso sí, fija incluso otro límite que no nos es extraño; y es que el aumento de los salarios, incluso en este 2% tiene que respetar siempre la posición de competencia internacional de las empresas: la globalización por encima de todo.

El AINC 2007 también establece que se deberán diseñar las distintas estructuras salariales, de acuerdo a una **"mayor relación entre retribución y productividad"**.

Como en los anteriores AINC, se vuelve a insistir en el **"teletrabajo"** como previsible nueva forma de realación laboral, que de acuerdo a las nuevas tecnologías, irá incrementándose en nuestro país a niveles equiparables a los del resto de Europa. Es importante resaltar que este aspecto hay una absoluta falta de regulación en nuestra normativa laboral, con lo que estamos abocados a que se pacten las condiciones de trabajo de manera individual, con la pérdida de derechos que eso conllevará.

Parece que lo que el AINC 2007 llama **"procesos de reestructuración"**, y que los demás llamamos **Expedientes de Regulación de Empleo o Modificaciones Sustanciales de Trabajo**, no van a parar durante el 2007. En previsión de ello, el AINC *"orienta"* sobre el proceso a seguir, estableciendo que deberán explicarse y justificarse, lo que ya exige el Estatuto de los Trabajadores.

Acomete también el AINC 2007 el que llama **"absentismo injustificado"**, poniéndolo sobre la mesa como el mal que hace temblar los cimientos de la productividad y desequilibra los *"costes laborales"*, recomendado este Acuerdo lo que llama textualmente **"medidas correctoras y de control"**, esto es, de infracciones y sanciones a los trabajadores y trabajadoras, olvidando que más allá de la represión patronal, el absentismo laboral tiene que ver con la precariedad laboral, la falta de medidas de seguridad y salud y los criterios de productividad por encima de todos los demás.

En cuanto a las **contratas y subcontratas**, no recoge nada nuevo más allá de la nueva regulación establecida en 2006; eso sí, se crean las bases en el AINC 2007 para que los sindicatos "más representativos" en términos de la LOLS y firmantes del convenio colectivo concreto, formen parte de una *"comisión negociadora"* a efectos de regular la



subcontratación. Se excluye así tanto a los sindicatos que, pese a tener representación en los Comités de Empresa o tengan Delegados de Personal no superen el 10 %, así como a aquellos que no sea firmantes del convenio en cuestión. Esto es manifiestamente contrario a la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional, pues si esas comisiones negocian condiciones de trabajo, no pueden excluir a las organizaciones que tuvieran derecho a negociar de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores, tengan o no el 10% de representatividad, o hayan firmado o dejado de firmar el convenio.

No es lo anteriormente expuesto lo más escandaloso; se establece también en el apartado del AINC 2007 correspondiente "*Igualdad de Trato y Oportunidades*", que se **"(...) considera adecuado (...) :Aplicar las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, (...)"**.

Esto es un verdadero escándalo, dado que se da por hecho en el AINC 2007 que las empresas no aplican las normas de obligado cumplimiento a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, lo que no es sólo una infracción laboral, sino un delito tipificado en los artículos 311 y siguientes del Código Penal. El AINC 2007 desciende hasta unos niveles absolutamente escandalosos.

Y lo mismo ocurre con la reserva **del 2% de contratación de personas con discapacidad** que las empresas deben cumplir. Este AINC, como sus predecesores, da por hecho que las empresas no lo cumplen e intenta, otra vez, fijar "*recomendaciones*" para su respeto.

**3.- CONCLUSIONES.-** Como decíamos al principio, el AINC 2007 es más de lo mismo. Como colofón, fija al final del documento la estructura y el procedimiento negociador, no estableciéndose por supuesto ningún proceso de ratificación de los acuerdos tomados de acuerdo al AINC por parte de los trabajadores y trabajadoras.

No sirve ni este ni los anteriores AINC, como instrumento de defensa y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, sino más bien como sustento de las tesis que abogan por la competitividad, la flexibilidad, los beneficios empresariales y la desregulación laboral. Con este pacto perdemos derechos, y lo que no son cuentas, son cuentos; por eso, ya que el AINC 2007 sólo habla de grandes políticas económicas, nosotros en este documento os exponemos datos y cifras, para que todos y todas analicemos si el AINC es un instrumento útil para los trabajadores y trabajadoras, o más bien para que los beneficios empresariales y la precarización laboral, sigan aumentando.



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 2007. 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.**

**¡CONTRA EL PACTO SOCIAL, ACCIÓN SINDICAL!**