



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 83

**ANTE
EL ACUERDO
PARA LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

MARZO 2003

BOLETÍN

INFORMATIVO

2

MANIFIESTO

3

**COMENTARIO
DEL
ACUERDO
INTERCONFEDERAL
PARA
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
2003**

8

NOTAS

10

LEGISLACIÓN



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

SECRETARIADO PERMANENTE

C/ SAGUNTO, 15 – 28010 MADRID

TELF.: 91 593 16 28 – FAX.: 91 445 31 32

LA CGT

ANTE EL ACUERDO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ante la firma de un nuevo Acuerdo InteConfederal para la Negociación Colectiva 2003 por parte de UGT-CCOO y de CEOE-CEPYME, la Confederación General del Trabajo quiere manifestar su rechazo a dicho acuerdo por las siguientes razones:

1º.- Este acuerdo es un nuevo pacto dentro de una escalada hacia la consolidación del modelo de pacto social permanente y, por lo tanto, una nueva traición al esfuerzo de miles de trabajadores y trabajadora que se han movilizadado a lo largo del año 2002 para defender otra lógica social, basada en la justicia y el reparto de la riqueza.

2º.- Este acuerdo es continuación directa del acordado en el año 2002, con unos contenidos similares y con el que se pretendía limitar la Negociación Colectiva. Este irresponsable acuerdo tuvo que ser desmantelado desde la Acción Sindical y la movilización convenio a convenio, empresa por empresa.

3º.- En este momento las trabajadoras y los trabajadores somos víctimas del mayor robo producido nunca en nuestros bolsillos. Con los precios disparados muy por encima de las estadísticas y un IPC oficial en el 4% para el 2002, cuando UGT-CCOO pactaron un incremento salarial del 2% . Este año firman nuevamente para el 2003 un incremento orientativo del 2% , colaborando nuevamente con el expolio que mantiene a la mayoría de la población al borde de sus límites económicos. Intentando supeditar cualquier posible incremento salarial o cláusula de salvaguarda al constante incremento de la productividad.

4º.- La situación del empleo ha seguido empeorando lamentablemente. Al incremento de la precarización del empleo (temporalidad, abaratamiento del despido,...) hay que añadir este año la reducción del ritmo de creación de empleo y lo que es más destacable y lamentable un claro incremento del paro.

5º.- Las recetas neoliberales, unánimemente asumidas por UGT-CCOO y por CEOE- CEPYME ya son conocidas: contratación temporal, despido libre, incrementos de la productividad, flexibilización de las condiciones laborales,... Estas propuestas que son la columna vertebral del AINC 2003 (como lo fueron del AINC 2002) , chocan directamente con los intereses de los trabajadoras y los trabajadores y con los mínimos exigibles de justicia social.

6º.- Las necesidades reales de formación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, la situación de permanente desigualdad entre hombres y mujeres y las dificultades de determinados colectivos sociales no deberían ser tratados de una manera tan frívola y malintencionada como lo hacen las partes firmantes del AINC 2003, ya que se utilizan problemas reales sin resolver para justificar acuerdos que van contra los trabajadores y trabajadoras.

7º.- La siniestrabilidad laboral y el número de muertes por accidentes laborales que se producen de manera estable, siguen sin encontrar solución dentro del marco del pacto social. Es evidente que sólo una modificación de las actuales tendencias, nuevamente ratificadas en este acuerdo, hacia una situación de mayor estabilidad en el empleo, de mayores niveles de seguridad y de mayor justicia social puede aportar soluciones.

Por todo ello, la Confederación General del Trabajo manifiesta su firme rechazo al contenido del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 y al pacto social permanente desarrollado por UGT-CCOO con las organizaciones patronales y el gobierno.

COMENTARIO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2003

1.- Introducción.

El pasado día 30 de enero se ha ratificado, por parte de CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, el "Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para 2003" (en adelante AINC 2003), pacto que debemos poner en relación con el resto de posicionamiento de CCOO y UGT con respecto a los grandes temas que afectan a nuestro mundo del trabajo, tales como su posicionamiento tras la Huelga General del 20 de junio, los acuerdos sobre seguridad y salud en el trabajo, la protección por desempleo de los trabajadores del campo y, en fin, demás pactos o acuerdos que, de una manera más o menos tácita, han llegado CCOO, UGT con las distintas patronales y el Gobierno.

El intentar extraer del documento obligaciones concretas es algo imposible, por cuanto se limita, sobre análisis someros y fáciles de la economía estatal, europea y mundial, así como de los respectivos mercados laborales, a realizar meras declaraciones de intenciones y de principios que, de una forma lo más ordenada posible, vamos a intentar analizar.

En cuanto a la *naturaleza jurídica*¹ del propio acuerdo, des-cansa, no sin ciertas críticas en cuanto a su validez, sobre la potestad que el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores otorga a las organizaciones sindicales y patronales más representativas, de carácter estatal en el caso que nos ocupa, a establecer la estructura de la negociación colectiva². El concepto de "más representativas", ha de entenderse a los efectos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, artículo 6³.

A pesar del Acuerdo que nos ocupa, que traza como veremos el camino por el que debe transcurrir la negociación colectiva en 2003, los convenios colectivos ya negociados, ratificados y publicados con anterioridad a este AINC 2003, y vigentes para el año 2003, no deberán adecuarse ni verse afectados por este acuerdo interconfederal aprobado con posterioridad a su entrada en vigor.

Este Gabinete entiende que, lo ya pactado y en vigor, está sujeto al poder obligacional y normativo que de cada convenio se deriva para las partes firmantes, y no puede ahora el AINC 2003 desvirtuar lo pactado, por lo que deben ser de aplicación las normas establecidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la concurrencia de convenios colectivos⁴.

Debemos tener en cuenta, que el AINC 2003 lo suscriben las confederaciones sindicales y empresariales antes referidas. A su vez, el propio texto del acuerdo, establece que las confederaciones deberán dirigirse a sus organizaciones en los sectores o ramas, sosteniendo textualmente "para establecer con ellas, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos a los criterios, orientaciones y recomendaciones previstas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional" (Capítulo II del AINC 2003, apartado I, *Naturaleza jurídica y ámbito funcional*).

De este modo, del propio texto del acuerdo, se deduce que se respeta la autonomía colectiva propia en los concretos ámbitos de negociación, limitándose sus obligaciones a "reconducir" 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 2003, pues hemos visto como el texto

del acuerdo respeta su autonomía colectiva, y por lo tanto, tienen libertad para salirse de los parámetros del texto que analizamos.

La *vigencia de este AINC 2003* se extiende hasta el 31 de diciembre del presente año, prorrogable en caso de acuerdo entre las partes, y es heredero, en cuanto a contenido y naturaleza, de los acuerdos ya suscritos en años anteriores entre las mismas organizaciones.

Los firmantes valoran positivamente los anteriores acuerdos interconfederales en materia de negociación colectiva, esto es, los suscritos en 1997 y en 2002, razón por la que prosiguen en la misma dinámica año a año, de intentar influir en las distintas negociaciones colectivas que, a lo largo y ancho del país, se lleven a cabo; eso sí, bajo los parámetros *cuasi* inamovibles que vamos a ver en este documento.

Llama la atención, como en el "*Balance y Consideraciones Generales*", Capítulo I, que el AINC 2003 hace de los anteriores acuerdos, se vanagloria de haber sido un instrumento útil para lograr el sostenimiento del empleo y a su vez mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores, conjugando esto mágicamente con una mayor flexibilidad en el trabajo, esto es, con una mayor precariedad en la contratación y una mayor disponibilidad de los empresarios de los puestos de trabajo, además de facilitar cada vez más movilidad funcional de éstos.

En este "*Balance y Consideraciones Generales*", pone de manifiesto el AINC 2003 cómo el menor crecimiento económico ha influido en la reducción de la creación de puestos de trabajo, y cómo a su vez ha servido el AINC 2002 para que esa reducción no haya sido superior. Es decir, si el índice de creación de empleo en el año 2002 ha sido inferior respecto de años anteriores, no ha sido por la estrategia negociada que el AINC 2002 marcó; sin embargo, sí es en parte consecuencia del AINC 2002 que el año acabara, textualmente, con una "*ligera creación de empleo*"; contradicción que debemos poner de manifiesto, pues si los acuerdos interconfederales nacen con vocación de influir en la creación y sostenimiento del empleo, no pueden apropiarse de las cifras que le son positivas, y renegar de las que les son adversas⁵.

Y el año 2002 ha finalizado con unas cifras de desempleo superior a las de años anteriores, eso sin entrar a debatir sobre cuestiones que obvia el AINC 2003, tal es el Decretazo y su posterior convalidación. En base a esto, podemos afirmar que la influencia del los sucesivos acuerdos interconfederales en la creación y sostenimiento del empleo ha sido bastante deficiente⁶.

A lo largo de todo el AINC 2003, fluyen distintos principios informadores de la negociación colectiva. Uno de los principales, que desde el primer capítulo se apunta, es la "*moderación salarial*", como supuesta fórmula de control de la inflación, de creación de empleo y de mejora de la competitividad. Finaliza el capítulo primero, enumerando las **materias sobre las que pretende influir el AINC 2003** en las negociaciones colectivas; y son:

- Salarios.
- Contratación.
- Flexibilidad interna.
- Formación profesional.

- Prevención de riesgos laborales.
- Igualdad de trato y oportunidades.

Y todos ellos, como elementos que giran alrededor de la actividad empresarial y el empleo.

2.- Contenido del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003.

Más allá de la vigencia, de la naturaleza jurídica y de su poder obligatorio, el AINC 2003 en sus diversos Capítulos, realiza un somero repaso por la situación económica mundial y española, así como diversas reflexiones en torno al empleo, la competitividad o la productividad.

Así, en su “*Capítulo III, Consideraciones sobre la competitividad y el empleo en 2003*”, el acuerdo pone de manifiesto la “*debilidad económica mundial*”. Vale la pena resaltar las reflexiones que hace al respecto de lo que se ha deteriorado la situación económica internacional a lo largo del pasado año, así como las malas expectativas para este 2003, expectativas que el AINC cataloga como “*incertidumbres*”; estas previsiones que el AINC 2003 hace para el año de su vigencia, las achaca a la falta de recuperación de la economía estadounidense, aunque por otra parte alaba la política económica llevada a cabo por la administración Bush, algo incoherente teniendo en cuenta la situación actual y como están volviendo la espalda a sus métodos la ciudadanía mundial. A su vez, el AINC en este punto resalta el consumo privado y por ende el abaratamiento del dinero, como motores de la recuperación económica que desea para Estados Unidos, pero a su vez se lamenta del fuerte endeudamiento de los hogares en aquel país.

Con respecto a Europa, pasa de soslayo por su situación económica, poniendo de manifiesto las distintas estrategias económicas que van a implantar los distintos países con el fin de elevar los ritmos de crecimiento económico. Como deseo o receta final para los males de Europa, el AINC 2003 recomienda que “*(...) Europa aprovechara con mayor intensidad las ventajas que le ofrece la Unión Económica y Monetaria (...)*”, y se continúa presentando a Europa muy lejos de lo que supuestamente debería estar realizando que es profundizar en una política real de reparto de riqueza.

Cabe preguntarse para qué el AINC realiza este análisis tan peculiar de las economías estadounidense y europea. Pudiera pensarse que un análisis de este tipo no tiene cabida en un acuerdo como el que analizamos, y no sólo porque es una visión de la economía y del mercado fácil, demasiado simplista e intencionada, basada en presunciones y expectativas que, por otro lado, ya erraron en el pasado año. Pero a los efectos que aquí nos interesan, el presentar en el AINC 2003 este panorama mundial, les sirve a CCOO, UGT, CEOE y CEPYME para justificar en cierta forma la situación económica y de empleo que sufre España, así como las medidas que contiene el propio acuerdo, relativas a salarios, contratación y flexibilidad, es evidente que lo único que hacen es un discurso aunque no sea creíble para concluir con lo que realmente buscan más PRECARIEDAD LABORAL.

La *economía española*, según el AINC 2003, ha resistido el envite de la crisis, y reclama para su total recuperación la colaboración de los que llama “*agentes económicos*” para diseñar la política económica estatal, resaltando a su vez la importancia de la competitividad de las empresas como eje del despegue económico.

Fija el AINC 2003, como los tres problemas principales de la economía española, textualmente, los siguientes:

- Negativa evolución de la inflación.
- Los primeros ajustes del empleo localizados en el sector industrial.
- La caída de la inversión.

Dentro del “*Capítulo III, Consideraciones sobre la competitividad y el empleo en 2003*”, en su punto tercero, prosigue el AINC 2003 analizando la “*Inflación y la competitividad*”. Si antes los resultados del AINC 2002 eran todos positivos, llegados a este punto se culpa al repunte de los precios en el pasado año, como uno de los principales obstáculos para el buen desarrollo del acuerdo interconfederal de 2002.

Como de todos es sabido, la previsión que se hizo a finales de 2001 respecto de la inflación para 2002, fue del 2%, previsión que realizó el Gobierno y que dieron por buena, al menos al tiempo de la firma del AINC 2002, no sólo las patronales, sino también CCOO y UGT. También es público que aquellos cálculos de inflación supusieron un total fiasco, por cuanto la inflación acabó en 2002 con una tasa del 4%; esto es, el doble de la previsión, y el doble de lo que recogía el AINC 2002, dato sumamente importante y sobre el que giraba toda la dinámica del propio acuerdo, en cuanto a salarios, competitividad y demás materias interrelacionadas, pero no se menciona en el texto del AINC 2003, nada al respecto de los beneficios empresariales y del capital.

Reconoce a su vez el acuerdo interconfederal que analizamos, que los precios en España han subido en el pasado año, lo que debemos poner en relación a las previsiones ficticias de inflación del 2%, que acabó siendo el 4% como ya ha reconocido el propio gobierno, pero que las distintas negociaciones colectivas en las que influyó el AINC 2002 tomaron como parámetro. Esto nos lleva a la conclusión siguiente: si la inflación subió el doble de lo previsto, esto es, el doble de la subida salarial que se pactó en tantos y tantos convenios colectivos auspiciados por CCOO y UGT e inspirados en el AINC 2002, condenándonos a perder dos puntos de poder adquisitivo en el pasado año, a lo que hay que sumar su incremento % anual correspondiente y la tasa de subida de precios.

Pero, esta obvia reflexión no la hace el AINC 2003 y, de nuevo, fija la previsión de la tasa de inflación para el 2003 en el 2%, cifra propuesta por el Gobierno. Los firmantes también hacen un llamamiento a “*mantener el diseño de política salarial anti-inflacionista*”, es decir continuar perdiendo poder adquisitivo año tras año.

Dentro del *Capítulo III*, en su punto 4, analiza el AINC 2003 el “*Empleo y estabilidad*”. Vuelve a incidir de nuevo en que el año 2002 se cerró con “*una ligera creación de empleo*”. Debemos reiterar las cifras expuestas anteriormente en este documento, como ilustrativas del repunte del paro desde hace unos años, y ello en las propias cifras del Instituto Nacional de Empleo (ver nota a pie de página 5).

En este punto, el AINC 2003 reconoce que el sector de la construcción “*parece haberse desinflado*”, y que el sector servicios “*ha ido rebajando progresivamente su tasa de crecimiento*”. En este punto 4 del Capítulo III sorprendentemente no menciona al sector industrial, pero sí lo hizo en el “*Capítulo I, Balance y consideraciones generales*”, en el que recogía la reducción del ritmo de creación de empleo, en este sector.

Estos datos configuran un año 2003, en nuestra opinión, nada positivo para el empleo. El sector de la construcción, motor inversor y de empleo que ha sido durante los últimos años, parece estar tocando techo, pero al igual que el sector servicios, principal actividad económica de este país, a lo que unimos el

descenso de creación de empleo por cuenta de la industria. En definitiva, un panorama un tanto negativo para el año ya en curso, lo que se contradice con las propias manifestaciones que se recogen el acuerdo interconfederal, respecto del buen instrumento que supone, en opinión de los firmantes, para la creación y el mantenimiento del empleo. De nuevo, estos fatídicos datos, que por otro lado son imposibles de esconder, no son responsabilidad de los “agentes económicos” firmantes del AINC, y se recurre puerilmente a trasladar la causa en las economías europeas y mundial.

En el **punto 5 del Capítulo III**, el acuerdo interconfederal analiza la **“Inversión y productividad”** en España, y también recoge que la inversión decreció durante el pasado año. Da diversos datos sin mayor relevancia ni profundización, tales como que se mantuvo cierto nivel de inversión gracias a las obras de infraestructuras potenciadas por las Administraciones Públicas, así como gracias a la **“construcción residencial”**, lo que se contradice con lo expuesto en puntos anteriores del AINC 2003, respecto del decrecimiento del sector de la construcción. Pone a su vez esto en relación con el marco de la Unión Europea, en la medida de que la ampliación europea en ciernes puede afectar a los niveles de competitividad de nuestra economía.

Pero lo que nos interesa a la hora de valorar estas afirmaciones, es que llevan a los firmantes a la conclusión que subyace en todo el AINC 2003, y es la **“flexibilidad interna”** y los **“costes salariales”**. Así, en este punto el acuerdo interconfederal, como ya se hizo en anteriores versiones, hace un llamamiento a que la negociación colectiva que inspira o dirige contemple estos dos principios, lo que supone sin lugar a dudas, un endurecimiento de las condiciones de trabajo, así como un recorte de los derechos de los trabajadores, lo que enlaza con el siguiente **Capítulo** del AINC 2003, el **IV**, relativo a los **“Criterios en materia salarial”**.

En este punto, que es, junto con el de la flexibilidad, en el que converge toda la intención del AINC 2003, hace el texto que analizamos una enumeración de las materias de que es objeto el acuerdo, así como de sus fines. En nuestra opinión, son incompatibles la potenciación de la flexibilización, con el crecimiento del empleo, como también son enemigos entre sí la mejora de la competitividad de las empresas en términos economicistas, con la mejora de la capacidad adquisitiva de los trabajadores aunque, con respecto a esta última cuestión, el AINC 2003 sólo pretende, textualmente **“mejora moderada de la capacidad adquisitiva de los salarios”**, lo que sin lugar a dudas, es un fin más fácil de conseguir, que la dignificación de los salarios de los trabajadores.

Y el AINC 2003, llegados a este punto, reitera de nuevo los criterios ya clásicos en materia salarial, aunque no de una manera muy clara, siempre utilizando términos y conceptos indeterminados, buscando contribuir **“a minimizar los efectos negativos sobre el empleo”** ante las previsiones económicas nada halagüeñas para este año, lo que se contradice de nuevo con lo que expone anteriormente en otros capítulos, cuando realiza una previsión favorable para nuestra economía en 2003.

Así, sintetizando los criterios que impone el AINC 2003 en materia salarial son:

- Política de moderado crecimiento de los salarios.
- La referencia para la subida de los salarios, sorprendente -mente, en base a la previsión de la inflación fijada por el Gobierno para el año 2003, esto es el 2%.
- La posibilidad de superar este límite a través de incentivos por producción.
- Posibilidad de no aplicar ni siquiera el parámetro del 2%, en empresas con problemas económicos.

Llamamos la atención sobre la credibilidad que merece al AINC 2003 (y así lo recoge expresamente el texto, desaconsejando incluso usar otros parámetros distintos), la previsión de la inflación realizada por el Gobierno para este año, que vuelve a ser del 2%, mismo porcentaje de la previsión del año 2002, y que, como hemos recogido anteriormente, acabó en un 4%, con el consiguiente detrimento del poder adquisitivo de los trabajadores. Pues de nuevo, y sorprendentemente, el AINC 2003 da credibilidad a las previsiones del Ministerio de Economía, y fija el parámetro para la negociación de las subidas de los salarios en ese 2%.

A renglón seguido de proponer estos principios y límites en materia salarial, el AINC 2003 permite una excepción para pactar incrementos salariales superiores, pero dentro de lo que llama **“incremento de la productividad”**, así como introduciendo en determinados convenios **“cláusulas de revisión salarial”** en base a la productividad. De igual forma, también se contempla la posibilidad en empresas **“cuya estabilidad económica pudiera verse dañada”**, que ni siquiera se aplique esa subida de los salarios del 2% en la negociación colectiva.

Además, en nuestra opinión, la productividad es enemiga de la seguridad y salud en el trabajo⁷, con lo que, ante una subida tan mísera como la prevista del 2%, cuya posibilidad de ser superada gira en torno a los incentivos por productividad, supone forzar a los trabajadores a los destajos que, en sectores tan importantes como el de la construcción, por desgracia son tan habituales. No es posible abogar por la salud y seguridad en el trabajo, cuando a su vez se opta por una subida del 2% de los salarios, cuyo incremento es posible en base al aumento de la productividad.

Del **Capítulo V**, **“Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna, cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo”**, debemos resaltar el propósito del AINC 2003 de conjugar **“la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores”**. Este intento de conciliación no es nuevo, y no sólo porque subyace en los anteriores acuerdos interconfederales, sino también en todas las reformas legislativas que llevan sufriendo los trabajadores desde hace años. ¿En qué se traduce en la práctica este principio? Pues no sólo en la aceptación por CCOO y UGT a nivel general de nuevas formas de contratación más restrictivas y precarias para los trabajadores, sino también en dar por buenas, por parte de los delegados y comités de estos sindicatos en las distintas empresas, las modificaciones funcionales e incluso sustanciales de las condiciones de trabajo que proponen las empresas y sufren los trabajadores.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, el AINC 2003 se limita a realizar meras declaraciones de intenciones, en cuanto a la necesidad de fomentarla; e igual tratamiento tiene la formación y cualificación profesional, pero vinculando estos fines a la productividad.

Respecto de la **“igualdad de trato y no discriminación”**, se hace un llamamiento al cumplimiento de estos principios, que, por otra parte, no surge de este acuerdo interconfederal ni de los anteriores, sino de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Fundamentales y de la Constitución Española; esto es, tal afirmación en el texto del AINC supone, en nuestra opinión, un reconocimiento de que en nuestro mundo del trabajo se vulneran estos principios.

Contra la discriminación se propone la negociación colectiva como arma, a través de la adopción en los convenios de cláusulas antidiscriminatorias, la eliminación de denominaciones sexistas, la igualdad de retribuciones, así como el establecimientos

de jornadas, vacaciones y demás condiciones que sean compatibles con la vida personal y familiar, además de la lucha contra el acoso sexual en el trabajo.

El acuerdo interconfederal que analizamos, hace una reflexión en cuanto a la necesidad de fomentar la *contratación indefinida*. Pero lo que de verdad es digno de resaltar en este análisis, es el llamamiento que el AINC 2003 hace al cumplimiento de la legislación laboral, y por consiguiente, un pleno reconocimiento de que los trabajadores sufren condiciones ilegales de trabajo y de contratación. El propio texto del acuerdo interconfederal sirve de base a esta afirmación tan grave, cuando entre sus conclusiones en materia de *Empleo y contratación (Capítulo V.2.2.1)* refiere que se debe fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales, de forma que las necesidades permanentes de la empresa sean cubiertas por contratos indefinidos, y las coyunturales con contratos temporales, así como que se deben usar los contratos de duración determinada, obra y servicio y eventuales, cuando concurren las causas establecidas en la legislación laboral. Y en cuanto a los contratos de formación y prácticas, se recoge que, en estos casos, se deberán respetar los periodos de la jornada destinados a la formación.

En definitiva, reclama el AINC 2003 el simple y llano cumplimiento de la legislación laboral en materia de contratación, reconociendo por ende la masiva contratación en fraude de ley que sufren los trabajadores. Llamativo es que un acuerdo de estas características se limite a reclamar en cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

En cuanto a la *“flexibilidad y seguridad en el empleo”*, son principios que el AINC 2003 intenta conjugar y equilibrar, sin conseguirlo en nuestra opinión, en detrimento de los derechos de los trabajadores, por cuanto, recomienda tratar en los convenios:

- *La clasificación profesional basadas en grupos, y en su caso, en áreas funcionales.*
- *La movilidad funcional como instrumento de adaptación interna en las empresas.*
- *Distribución flexible del tiempo de trabajo.*
- *El desarrollo de la formación continua de los trabajadores, pero como fórmula de buscar soluciones a las necesidades de las empresas.*

Además, como alternativa a los despidos, el AINC 2003 propone soluciones como la recolocación, la movilidad, la formación y reciclaje, la suspensión de los contratos, las modificaciones de las condiciones de trabajo, la reorganización del trabajo, incluyendo el tiempo de trabajo.

El AINC 2003 hace especial hincapié, en su *Capítulo VII*, en *“El teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo”*. En España esta fórmula de prestación laboral no está aun muy desarrollada, y algunos estudios predicen que no cuajará en nuestra economía⁸. No obstante, el AINC 2003 analiza esta nueva fórmula de prestación laboral que va a ser el teletrabajo, y que se prevé muy extendida no dentro de demasiados años. Tanto es así, que existe ya el referido acuerdo marco a nivel europeo sobre esta cuestión, que también trata y asume el AINC 2003.

Se apuesta por tanto por esta fórmula de descentralización productiva, bajo el pretexto de la modernización de la organización del trabajo, del avance de los medios de comunicación, información y de producción, y de una mejora en la vida del trabajador, lo que supone, planteado tal y como se hace en la actualidad, traspasar al trabajador el peso de los medios de producción; es decir, liberar al empresario de los costes que supone el mantenimiento de las infraestructuras necesarias para el desar-

rollo de su actividad, teniendo el trabajador, en mayor o menor medida, que cubrir estas necesidades, sin que exista un reintegro proporcional en cuanto a la retribución que recibe. Así, el empresario reduce costes en un gran porcentaje, y a su vez se desentiende de gran parte de sus obligaciones tradicionales, haciendo aun más injusta la relación laboral.

No obstante, el AINC 2003 apuesta decididamente por esta fórmula, y para ello establece determinados criterios que deben estar presentes en cada negociación colectiva que trate este aspecto; así:

- *El carácter voluntario del teletrabajo.*
- *Mismos derechos de los teletrabajadores, respecto del resto de contratados.*

Debemos hacer ciertas puntualizaciones a estos criterios. Así, con respecto a la voluntariedad del teletrabajo, depende de que esta fórmula de prestación laboral esté establecida al tiempo de la contratación, o que se produzca posteriormente, de tal manera que si el teletrabajo no forma parte de la oferta de empleo desde el inicio, el trabajador podrá aceptarla o no, pudiendo no obstante, volver el trabajador a su antigua situación cuando lo desee.

En cuanto a la equiparación de los derechos de los teletrabajadores con el resto de empleados, los convenios colectivos podrán fijar peculiaridades y acuerdos concretos, permitiéndose que sean de forma colectiva o incluso individuales.

Si ya de por sí está fórmula de prestación laboral es criticable, porque supone la confusión entre lo que es tiempo de trabajo y tiempo de vida u ocio para el trabajador, permitiendo una completa disponibilidad del trabajador sin distinción de jornada, descanso o festividades, y sometiendo todo su tiempo vital a la lógica de las relaciones salariales, supone además una desvinculación total entre los trabajadores, si se permite que cada teletrabajador fije sus condiciones de trabajo individualmente, tal y como vienen proponiendo desde hace tiempo los empresarios. El resultado sin lugar a dudas serán teletrabajadores realizando la misma función, pero con distintas condiciones, y sin posibilidad de homologar u homogeneizar tal situación, pues se permite, tanto por el AINC 2003 como por el acuerdo marco europeo en esta materia, que las condiciones se fijen individualmente, negociadas en un “libre mercado” en el que los trabajadores aparecen como pura mercancía.

El *Capítulo VIII*, del AINC 2003 recoge los *“Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo”*, y los firmantes del acuerdo reflejan su preocupación por los altos índices de siniestralidad laboral que sufren los trabajadores en nuestro país (índice que es el más alto de los países de nuestro entorno). Este compromiso con la salud y seguridad de los trabajadores es, en nuestra opinión, incompatible con el fomento de los incentivos por productividad que anteriormente hemos comentado. No obstante, el acuerdo interconfederal fija en esta materia los siguientes criterios:

En cuanto a la salud de los trabajadores, aboga el AINC 2003 por diferenciar y especificar como tal en los convenios, los reconocimientos de la salud de los trabajadores generales, de los reconocimientos específicos en cada sector o actividad; además el AINC propone pactar estos aspectos al nivel más amplio posible.

En materia de formación, se considera a ésta, como no podía ser de otra forma, una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura de la seguridad y salud en el trabajo. Además, propone dirigir un número indefinido de horas, destinado a la formación de los delegados de prevención⁹.

Por último, el AINC 2003, en su *Capítulo IX*, fija los “*Criterios generales del procedimiento negociador*”. No aporta nada novedoso el contenido del acuerdo interconfederal en este punto; se limita a fijar los principios que, por otra parte ya están señalados en el Estatuto de los Trabajadores, tales como el de la buena fe de las partes, recogido en su artículo 89.1.Y a su vez, los firmantes intentan reforzar los instrumentos que ellos mismos han creado para otras materias, tales como el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

3.- Conclusiones.

Tal y como ha quedado de manifiesto a lo largo de este análisis, lo que más resalta del texto del AINC 2003 son los conceptos jurídicos indeterminados que usa, la consecución una tras otra de declaraciones de intenciones sin contenido ni alternativa para alcanzar unos fines que, tan “elevados” como difusos, nos plantea en su texto.

A su vez, reitera contradicciones, tales como la conciliación de la flexibilidad con la estabilidad en el empleo; o el aumento de la productividad, relacionado con la subida de los salarios bajo ese parámetro, que ha de convivir, e incluso potenciarse mutuamente, con la seguridad y salud en el trabajo. Esto es, una suerte de principios y declaraciones de intenciones, casi todas ellas contradictorias entre sí, que no sirven más que para dar aspecto de consenso a lo que son, año tras año, recortes a los derechos de los trabajadores.

Y merece resaltarse también, que en un acuerdo de este ámbito e importancia, se recurra tan sólo al llamamiento a cumplir la legislación laboral, por ejemplo, como hemos señalado anteriormente, en materias tan importantes como la contratación temporal, o la lucha contra la discriminación en el trabajo. De esta forma, se está reconociendo las lamentables condiciones de trabajo que sufren los trabajadores en este país, donde las condiciones fijadas en la normativa laboral, no son el mínimo desde donde deben partir todas las negociaciones para mejorarlas a través de los convenios, sino que muy al contrario, la negociación colectiva tan sólo sirve para desde ella reclamar que los convenios colectivos cumplan, siquiera, los mínimos de Derecho necesario establecidos en la normativa laboral.

De igual forma, la “ingenuidad” de CCOO y UGTal aceptar de nuevo la previsión realizada por el Gobierno del 2% de inflación para el 2003, supone, con la excusa de la moderación salarial como mecanismo de fomento de la estabilidad en el empleo y de mejora de la competitividad, un detrimento del poder adquisitivo de los trabajadores que, año a año, ven como su trabajo se paga menos, mientras que en nada se compromete el beneficio empresarial.

No debemos olvidar que llevan dos años consecutivos condicionando la actividad sindical a través de acuerdos, el derecho y la capacidad en la Negociación Colectiva en cada una de nuestras empresas, poniéndonos o intentándolo por lo menos, límites a los acuerdos que podamos alcanzar y por lo tanto dificultándonos enormemente cualquier posibilidad de romper las barreras e incluso la posibilidad de generar unidad de acción tan reivindicada por los trabajadores, pues previamente ya han desautorizado a todas sus secciones.

Los acuerdos también puede ser consecuencia del intento por parte del gobierno de reformar la Negociación Colectiva y el entregarnos cada año atados de pies y manos sea moneda de cambio algo que, lejos de protegernos nos deja más en manos de la patronal y el gobierno insaciables, que año tras año lejos de sufrir la pérdida de poder adquisitivo y condiciones laborales como padecemos los trabajadores, continúan incrementando los beneficios económicos y favoreciéndoles todas las medidas fis-

cales y sociales que aprueban sus gobernantes.

Este acuerdo complementa al firmado también en la Administración para el año 2003-2004 donde han trasladado mimeticamente el contenido con esa paulatina pérdida de poder adquisitivo y de condiciones laborales que vienen sufriendo los trabajadores de la administración año tras año ante la pasividad o el beneplácito de UGT-CCOO-CSIF.

NOTAS

¹ Con independencia de la denominación del acuerdo como “interconfederal” otorgado por las partes, en realidad estamos ante un auténtico “acuerdo interprofesional”, reconducible a lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, 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 mas representativos a nivel estatal: a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 % o mas 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). (...)*

⁴ **Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores; Concurrencia.** *Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente (...).*

⁵ Según las propias estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Empleo, el “Paro Registrado” en diciembre de 2000 ascendía a 1.556.382 personas; en diciembre de 2001 a 1.574.844 personas; y en diciembre de 2002 a 1.688.068 trabajadores.

⁶ Ver nota anterior.

⁷ Los altos índices de siniestralidad laboral, son consecuencia necesaria del incremento de la productividad y de la persecución del beneficio empresarial sin paliativos; así, los accidentes laborales no son tan “accidentales” como se pretende.

⁸ Según una estadística publicada en 2002 por la consultora “Sodexho Alliance”, en España, en el pasado año 2002, sólo un 0.6% de los trabajadores españoles estaban bajo esta fórmula de trabajo, frente al 4.1% de media a nivel mundial; según esta consultora, la previsión del porcentaje de trabajadores bajo este método de trabajo para 2005 en España será del 1.4%, lejos aun de la media mundial no a 2005, sino a 2002

⁹ En este punto, debemos resaltar que, de un tiempo a esta parte, pareciera que la doctrina y legislación en esta materia, quisiera desviar la responsabilidad de la siniestralidad laboral a las propias víctimas, con el pretexto de su formación en esta materia.