

### (LA ALTERGLOBAIZACIÓN ERA ESTO)

Con la presencia del presidente del gobierno y del vicepresidente y ministro de economía Pedro Solbes, la reunión del 2 de Febrero de 2005 en la Moncloa desbloqueó la negociación del Pacto Social interrumpida por la CEOE dos meses antes con la excusa de su rechazo a la revisión automática del SMI (Salario Mínimo Interprofesional) en base al IPC (Índice de Precios al Consumo) real, a partir de 2008.

En esta reunión, el presidente del gobierno ofreció a patronal y sindicatos la realización de encuentros previos a las cumbres europeas de marzo en las que, habitualmente, se ventilan cuestiones sociales. El gobierno anunció también que, a partir de ese momento, estaría representado por una única voz para evitar que sus luchas internas fueran aprovechadas por los negociadores, como ha sucedido con las diferencias entre Caldera y Solbes respecto al SMI.

Zapatero puso sobre la mesa la AGENDA PARA LA CONTINUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL: En primer lugar la Reforma Laboral, después la Reforma de las Pensiones y por último el llamado Cuarto Pilar del Estado de Bienestar, que consiste en la protección social a la dependencia, es decir la atención a las personas que no se pueden valer en la vida cotidiana por sus propios medios. Fidalgo, siempre un paso por delante en las reformas neoliberales, recordó que había otra reforma pendiente, ésta del Ministerio de Economía: el desarrollo de la "Previsión Social Complementaria", es decir de los planes privados de pensiones a escala de convenios colectivos.

Inmediatamente se reanudó el diálogo sobre el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) y en menos de un mes CEOE y sindicatos llegaron a un acuerdo. Las verdaderas razones del boicot de la CEOE al diálogo social y de su reincorporación al mismo, quedaron patentes en el contenido del AINC para 2005. El gobierno y los sindicatos hicieron una oferta a la CEOE que esta no podía rechazar, no por el daño que sufriría sin negociarla, sino por la pérdida de los beneficios que le supondría no hacerlo.

El 4 de Marzo de 2005 la patronal y los sindicatos llegaron a un acuerdo de bases para la negociación de los convenios colectivos de 2005. Los ejes fundamentales de lo acordado son: 1) Salarios.- "Afrontar cambios en las actuales estructuras salariales avanzando en una mayor relación sobre tres componentes: IPC previsto (2%), cláusulas de garantía salarial y productividad. 2) Empleo.- "Lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad interna de las empresas y seguridad de los trabajadores. Promover los contratos indefinidos y evitar la temporalidad injustificada. Que los procesos de externalización de la actividad no deriven en cesión ilegal de trabajadores. 3) Absentismo Laboral.- "Aumentar la presencia continuada en el puesto de trabajo reduciendo las ausencias es un factor de primer orden en la mejora de la productividad". Por ello, "los agentes sociales manifiestan su preocupación por el absentismo injustificado que conlleva una pérdida de productividad lo que, al incidir de forma negativa en los costes laborales, perjudica la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores". Proclaman que "la reducción del absentismo laboral injustificado en el ámbito sectorial o de empresa es un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo,

## El acuerdo interconfederal de negociación colectiva para 2005

Escrito por CAES

Domingo, 29 de Enero de 2006 10:57

---

el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados". Se acuerda que los convenios colectivos: a) Identifiquen las causas del absentismo analizando su evolución, b) Prevean criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y en su caso, medidas correctoras, c) difundan la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

También acuerdan: 4) Responsabilidad social de las empresas atendiendo las políticas medioambientales y a la igualdad de oportunidades. 5) Competir por el valor añadido y no solo a través del ajuste constante de los costes. 6) Posibilidad de prorrogar el acuerdo actual en 2006 sin abordar todo el proceso negociador.

En resumen: El compromiso sindical con los aumentos de productividad y competitividad de las empresas, como condición para el empleo y el salario, lleva a los sindicatos al papel de funcionarios de la gerencia contra a sus propios compañeros. Los sindicatos harán panfletos para recordar la obligación de los obreros de no moverse de su puesto de trabajo y producir constantemente a los ritmos marcados, denunciando a los trabajadores absentistas cuya actitud antieconómica y antisocial repercute en perjuicio de la comunidad empresarial (todos vamos en el mismo barco).

Cuando las consecuencias de lo firmado se hagan sentir en las condiciones de vida de millones de personas trabajadoras, un ejército de intelectuales y funcionarios sindicales, legitimarán lo pactado como algo bueno, salvo para un puñado de resentidos y aguafiestas, cada vez más aislados de la realidad.

En lo tocante a la reforma laboral, se estableció que el principal problema del mercado de trabajo es la temporalidad. Por lo tanto, la mayoría de los cambios a acometer deberían tender a la contratación indefinida. Como punto de partida para la reforma de las leyes laborales, se tomó como referencia el "Informe de la Comisión de Expertos" aparecido dos días antes.

En el mismo artículo se expresa "como objetivo fundamental del AINC para 2005" por parte de CCOO y UGT, "generar bases de competitividad para crear empleo y dar estabilidad al mismo", ... "articular políticas para anticiparse a los cambios y hacer frente a la deslocalización de empresas y el aumento de la competencia global".

Los sindicatos firmantes del AINC aceptan la premisa mayor de patronal y gobierno. Si la competitividad y la libertad de movimientos de capital están fuera de discusión, la única variable para mantener y aumentar los beneficios de las empresas en un entorno altamente competitivo que, sin posibilidad de devaluación de la moneda, se sitúa en los salarios y las condiciones laborales y sociales.

CCOO y UGT señalan la necesaria moderación de los salarios, al tiempo que aceptan que los beneficios, cuanto mayores sean, mejor. Apuestan porque la flexibilidad en las relaciones laborales tenga como contrapartida una mayor inversión y proponen la generalización de la previsión social complementaria, es decir, la implantación de los fondos privados de pensiones a escala de empresa a través de los convenios colectivos.

## **El acuerdo interconfederal de negociación colectiva para 2005**

Escrito por CAES

Domingo, 29 de Enero de 2006 10:57

---

Todas las palabras de la patronal, avaladas por el gobierno y los intelectuales “alterglobalizadores”, han sido incorporadas al léxico sindical. Tenemos sobre la mesa una nueva versión del sindicato vertical de la que el conflicto social está excluido como una anomalía indeseable.

**POR UN FRENTE UNICO CONTRA LOS ABUSOS PATRONALES Y LA REFORMA LABORAL**