



EL IMPACTO DE LOS «ACUERDOS INTERCONFEDERALES» SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: UNA VÍA DE MEJORA EXASPERADAMENTE CAUTA Y LENTA

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén

EXTRACTO

Asistimos a una nueva etapa en el Diálogo Social sobre las reformas pendientes de la negociación colectiva. Para abordar con mayores garantías de éxito, respecto a la que resultó en el año 2001, esta importante e inaplazable cuestión es imprescindible hacer un adecuado balance sobre el significado y efectos de los Acuerdos Interconfederales en la negociación colectiva de estos años. Por lo general, los Informes que, de parte, se suelen manejar, evidencian una actitud tan positiva que induce a sospecha, si quiera sea porque las deficiencias que arrastra nuestro sistema goza de amplio reconocimiento por lo que la ausencia de autocrítica parece constatar con los datos. Ciertamente que estos datos son también interpretables, pero es difícil negar que la actual mejora de los contenidos de la negociación, principal sino único activo de los Acuerdos, realmente ni son tan sustanciales ni hubieran sido demasiado diferentes sin ellos, como acredita la comparación de los datos de 200 y 2001 con los de 2002 y 2003. La realidad de los datos de nuestro sistema de negociación colectiva parece, pues, que ofrece más razones para la crítica que para la complacencia. Este trabajo, una vez que hace somero repaso de las principales líneas de orientación definidas por los Acuerdos Interconfederales, sobre cuya naturaleza jurídica y significado político-convencional aún hoy se mantienen muchas dudas, ha procedido a contrastar tales criterios con los contenidos realmente asumidos por la negociación colectiva. Sin duda ésta es la única forma de poder emitir una valoración basada en datos y no en puras especulaciones o apriorísticas —e ideológicas— posiciones interpretativas.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS: EJES FUNDAMENTALES DE LA CARACTERIZACIÓN TÉCNICA Y «POLÍTICA» DE LOS ANC-2002 Y 2003
3. LA DIMENSIÓN FUNCIONAL: EXTENSIÓN Y LÍMITES DEL PROCESO DE RENOVACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
 3. 1. La materia salarial: garantizado el objetivo de la moderación salarial no se consigue extender los sistemas de retribución variable
 3. 2. La flexibilidad empresarial en la regulación de las condiciones de trabajo: especial referencia al tiempo de trabajo y a la clasificación profesional
 3. 3. Los nuevos contenidos de la negociación: las cláusulas de empleo y formación profesional
 3. 4. La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la regulación convencional: derechos «on line» y teletrabajo
 3. 5. La negociación colectiva y «calidad de clima laboral: prevención de riesgos e igualdad de trato por razón de género, dos asignaturas demasiado pendientes
4. REFLEXIÓN FINAL

1. INTRODUCCIÓN

Poco antes de cumplir los «100 días» del nuevo Gobierno de la Nación, tanto él como los interlocutores sociales han sentido la necesidad de volver «a transmitir a la sociedad en su conjunto un inequívoco mensaje de confianza institucional», según reza en el Preámbulo de la Declaración-Manifiesto para el Diálogo Social 2004, titulado «Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social». Se inicia de esta manera una nueva fase del proceso permanente de reformas del mercado de trabajo español, y una vez más el «valor de referencia» fundamental, hasta encabezar el documento que le da «luz verde», es la «Competitividad» y, en consecuencia, la mejora de la «productividad» de nuestras empresas y nuestra economía.

Pues bien, también de nuevo, entre las líneas principales a seguir para alcanzar este objetivo, persistente en las dos últimas décadas y fuente de inspiración de la innumerable saga de reformas laborales acometidas en estos años, en particular en 1994, se sitúa la actuación sobre la Negociación Colectiva. Como los propios firmantes de la Declaración expresan, la «racionalización de la estructura de la negociación colectiva», en la línea marcada por el AINC-97 —que se menciona expresamente—, o «el enriquecimiento de los contenidos negociales», en la dirección de los Acuerdos Interconfederales 2002 y 2003 —que no se mencionan expresamente, lo que quizás pueda interpretarse como un silencio elocuente—, representan «otro relevante capítulo de esta nueva etapa del diálogo social».

El horizonte de esta «nueva etapa» es, sin embargo, exactamente el mismo que el que inspiró tanto la reforma, en este caso unilateral, de 1994, con la Ley 11/1994, otrora criticada hasta el extremo por los sindicatos pero hoy plenamente aceptada a través de la convalidación que han supuesto los referidos Acuerdos Interconfederales de 2002 y 2003, cuanto el proyecto de reforma, igualmente unilateral, de 2001, abandonado por la satisfacción del Gobierno anterior con la respuesta dada por los interlocutores sociales a través de estos Acuerdos Interconfederales, prorrogados para el año 2004. Entonces como hoy el mensaje de fondo dado, al margen de las formas con que se envolviese, era el mismo: «las partes sociales han de buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos».

así como para mejorar la productividad» (punto 11, párrafo segundo, Declaración firmada el 8 de julio de 2004).

Sabido es que en el año 2001 el anterior Gobierno de la Nación decidió afrontar, bien de forma negociada con los interlocutores sociales, bien de forma unilateral si aquella fracasaba, una reforma de la Negociación Colectiva, de modo que dos décadas después de la aprobación del Estatuto se afrontará de forma decisiva la modificación del Título III, que regula u ordena el modelo principal de negociación que conoce nuestro país: el estatutario. Igualmente sabido es, aunque no siempre se reconozca del mismo modo por todos, que el modelo de reforma e innovación auspiciado por los Acuerdos Interconfederales de 2002 y 2003 estaba fuertemente condicionado por una doble coyuntura, económica —incertidumbre— y política —presión gubernamental por un cambio de modelo en profundidad, y tenía «plazo de caducidad». Como aceptado está, aunque tampoco se quiera expresar de forma clara por nadie, ni interlocutores ni analistas, que el modelo de negociación colectiva estatutario hace tiempo que precisa de reformas relevantes, tanto en el plano legislativo como en el plano convencional, aunque ello en modo alguno suponga desacreditar, antes bien todo lo contrario, las bondades o virtudes del mismo, si valorado en su conjunto.

En este contexto, si bien los interlocutores sociales valoran positivamente uno —el marco normativo estatutario— y otros —los Acuerdos Interconfederales—, también han evidenciado ya la necesidad de introducir algunas correcciones significativas, al objeto de alcanzar el grado de innovación, racionalidad y modernización del sistema de negociación colectiva que precisa tanto nuestra sociedad como nuestra economía, que desde luego no son ya las de 1980, ni siquiera, pese a su mayor proximidad, las de 1994. Veladamente, y desde luego siempre en el marco de un protagonismo radical de los interlocutores, el que se pretendió hurtar con el Proyecto de Reforma del año 2001, contestado con razón sindical y empresarialmente, esta necesidad de reforma legislativa aparece en la actual fase, en cuanto que la llamada al primado de la autonomía de las partes para introducir los cambios no descarta que puedan y deban «contar con apoyos públicos», tanto en el terreno de la racionalización estructural como en el del enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva.

A la vista de estas observaciones, parece que ha llegado ya el momento no ya sólo de reflexionar en profundidad sino actuar sobre la resistencia y vigencia del modelo, que casi todos dan por parcialmente superado pero que nadie quiere, o todos dudan, modificar formalmente, mucho menos «levantar su acta de defunción»¹. Desde luego, esta sede no es la apropiada ni para realizar un análisis de tal calado, si bien se afronta parcialmente en cada uno de los trabajos que integran este monográfico, ni para ensayar el oficio de «profeta»,

¹ Para el sector empresarial habría que «amoldar su reforma desde la consideración de que el balance del tiempo transcurrido no solo no era negativo, sino que resultaba abrumadoramente positivo». Cfr. MÁRQUEZ, F. «El ANC 2003 desde sus firmantes». Mesa Redonda. En Aa. Vv. *Nuevos Problemas de la Negociación Colectiva*. MTAS. 2004. pág. 152. No obstante, también desde la organización empresarial se plantea hoy la cuestión del balance, sin llegar a una respuesta clara, en la medida en que la mejora en términos de renovación de los contenidos, además de extremadamente lenta, no habría conseguido satisfacer significativamente «los deseos de las Confederaciones signatarias de dicho Acuerdo, de romper con la excesiva «salarización» de muchos Convenios Colectivos, apuntada por la doctrina, y justamente criticada por todos aquellos que durante los últimos años han asediado nuestra Negociación».

aventurando por dónde puede ir en esta ocasión el modelo elegido por los interlocutores, y consentido por el Gobierno, en torno a la renovación estructural y funcional de la negociación colectiva. En este trabajo se nos ha marcado un objetivo más limitado, pero necesario y previo.

En efecto, antes de saber qué va a pasar a partir de ahora con la negociación colectiva hay que reflexionar sobre qué ha pasado en el pasado inmediatísimo y que pasa en el presente, desde el 2001 hasta hoy, esto es, cuál ha sido la suerte corregida en los convenios colectivos por aquella «reinención» de los Acuerdos Interconfederales, que unos han considerado como producto extremadamente sofisticado y muy innovador, tanto en el plano de la técnica jurídica como sobre todo de la política convencional, y que otros hemos relativizado notablemente, en ambos ámbitos, sin perjuicio de reconocerles algunos puntos de novedad e interés. En otros términos, ¿cuál es el balance a realizar en torno a la capacidad real, al impacto, de estos Acuerdos Interconfederales para promover la ansiada renovación del sistema de negociación colectiva, en particular en relación tanto al procedimiento de negociación colectiva, que se había revelado conflictivo en ciertos ámbitos, cuanto, y sobre todo, a los contenidos de los convenios, una vez que temas «calientes» como la estructura parecieron quedar aparcados ante las dificultades de realizar los objetivos marcados por el AINC de 1997 ?

Es conocido que los interlocutores sociales han realizado ya un balance moderadamente positivo de los Acuerdos, siendo más complacientes con el primero que con el segundo. También fue positiva la valoración del anterior Gobierno, aunque no se mostrara completamente satisfecho. La prórroga para el año 2004 y no renegociación evidencia sin embargo esta progresiva pérdida de confianza en el referido modelo.

Yo adelanto ya mi opinión crítica, evidenciando el claro agotamiento de esta técnica, en sí misma, por más que pueda constituir un «producto jurídico» que contiene algunas dosis de originalidad que no cabe en modo alguno infravalorar, en particular en un contexto de mutada racionalidad jurídica, y también por sus dificultades para conseguir los objetivos marcados, en especial una renovación determinante, no sólo relevante, de nuestra negociación colectiva. La crítica debe hacerse tanto por lo que no dicen, dejando al margen cuestiones importantes que ahora parecen querer retomar —la recurrente necesidad de racionalizar la estructura convencional—, como por lo que dicen y no hacen, o no hacen suficientemente, como es renovar tanto la dinámica de elaboración y gestión de los convenios como, especialmente, el enriquecimiento real, esto es, cualitativo, no sólo en términos cuantitativos o de referencias estadísticas, de sus contenidos. Ahora bien, en todo caso, esta crítica, que no desconoce su capacidad de mejora, pero que deriva de la exasperante lentitud, prudencia y diversidad con que tal mejora se produce, sólo podrá estar fundada en un análisis detenido de la influencia real que las recomendaciones u orientaciones dadas en tales Acuerdos han tenido en los convenios de estos 3 últimos años.

2. ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS: EJES FUNDAMENTALES DE LA CARACTERIZACIÓN TÉCNICA Y «POLÍTICA» DE LOS ANC-2002 y 2003

Previamente a realizar esta comprobación sobre el impacto o influencia real de los Acuerdos Interconfederales en los convenios colectivos, entiendo pertinente recordar algunas de las claves que han servido para intentar comprender el sentido y alcance de los

mismos como «producto jurídico» diferenciado, incluso atípico, de negociación colectiva y sobre el que se han vertido opiniones y realizado caracterizaciones bien diferentes, a veces incluso radicalmente opuestas². A este respecto, considero que aún hoy existe una gran incertidumbre sobre su auténtico significado y alcance, tanto en el plano técnico-jurídico cuanto en el plano de la política jurídica convencional. En el primero, en el de la caracterización técnica, porque por muchos esfuerzos, más o menos voluntaristas, más o menos realistas o antiformalistas, que se hagan, se resisten hasta el extremo para ser encajado en la tipología de técnicas convencionales previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En el segundo, en la medida en que no existe tampoco un consenso mínimo en orden a definir su auténtica significación. Si para unos inauguraría una etapa bien diferente de gobierno verdaderamente autónomo de las relaciones laborales en nuestro país, para otros no deja de ser una actualización, desde luego adaptada a nuestro tiempo, de los Acuerdos de este tipo de la década de los años 80, uno de cuyos contenidos esenciales, cuando no principal, era el de servir como instrumento a la política de moderación salarial —pactos de rentas— y de cooperación con las políticas de flexibilización de las relaciones laborales, esto es, en definitiva, de colaboración con los instrumentos orientados a poner el énfasis en la competitividad económica³.

La extraordinaria ambigüedad de estos Acuerdos Interconfederales —que sin duda lo son por los sujetos, incluso por su contenido, aunque se dude por su estructura técnica—, sin duda permiten las más diversas «construcciones», desde las más fantásticas y creativas, de corte marcadamente optimista, casi eufórico, hasta las más formales y tradicionalistas, de corte incluso pesimista, pasado por supuesto por diversos estadios intermedios. Aunque, a mi juicio, ni la revalorización que se hace de mecanismos convencionales de fijación de pautas de convergencia de los contenidos negociales que, típicos de la década de los años 80, buscan una incidencia general para toda la población asalariada, si quiera sea a través de documentos de referencia común o «Recomendaciones» de carácter bilateral o consensuado; ni la clara voluntad expresada de consolidar un proceso con rasgos de estabilidad y continuidad en el tiempo, si quiera sea con la debilitada forma de «señales de confianza» a la sociedad —más bien a los mercados—, que ahora parece repetirse con la firma de la Declaración-Manifiesto para el Diálogo Social 2004; ni su estrecha vinculación a momentos de especial incertidumbre económica, que siguen en nuestros días, son datos suficientemente relevantes como para dotarlos de una originalidad extrema respecto de sus «precedentes históricos», si atendemos tanto a su técnica como a parte de sus contenidos,

² Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.-VALDÉS, F.-CASAS, M. E. «El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002». *RL*. 2002-I; MOLINA NAVARRETE, C. «Una experiencia particular de sofá Reflexive Law en el Derecho Sindical Español: entre “lo obligacional” y “lo extravagante”». *RL*, 2002-II.

³ Aunque todos reconocen que enlazan con los productos de larga tradición —transición política y social—, que buscaban pactar las innovaciones principales a introducir en los contenidos de los convenios colectivos en todo el territorio nacional —«convenios para convenir»— se ha entendido que se inscriben dentro de «una nueva hornada» o «nueva generación» de Acuerdos. *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J. «La nueva hornada de acuerdos interconfederales para la negociación colectiva: 2002, 2003 y 2004». En Aa. Vv. *Nuevos Problemas de la Negociación Colectiva*. MTAS. 2004. Busca una mayor separación de estos, para él falsos o limitados, «precedentes» históricos, VALDÉS DAL-RÈ, F. «El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2002, desde la perspectiva jurídica». En Aa. Vv. *Nuevas Relaciones Laborales y Negociación Colectiva*. MTAS. 2003.

sí que es posible, y necesario, atribuirles aspectos de novedad. Ahora bien, la cuestión sigue siendo si estas particularidades eran lo suficientemente relevantes como para haber incidido de forma decisiva, o al menos significativa, en la orientación de los contenidos negociales.

Ya hemos dicho que la valoración positiva es tanto de los interlocutores sociales como del Gobierno anterior. Éste no dudó en considerarlos como expresión de «un ejercicio consciente y medido de responsabilidad social», por transmitir un mensaje muy positivo a los mercados y por coincidir y buscar soluciones conjuntas a la coyuntura económica internacional, transmitiendo una señal de confianza en una coyuntura de desaceleración económica y de incertidumbres en la economía internacional, que naturalmente no sólo no han desaparecido sino que han crecido, aunque las expectativas de crecimiento ahora sean mayores. Se destacan por doquier sus valores positivos en orden a la salvaguarda de la «paz social», valor económico donde los haya, al fomento de la «convergencia de criterios» o «cultura de valores compartidos» —típica técnica comunitaria del «*Avis Comun*»—, la capacidad de promover modelos de (auto)regulación radicalmente autónomos, de modo que la centralización de poderes no conlleve lesión de la autonomía, tanto organizativa como normativa, de los poderes sindicales y empresariales en ámbitos inferiores, frente al «dirigismo» de las décadas precedentes, hasta 1997 (INC/1997). Incluso se estima en extremo el recurso a la técnica «*soft reflexive law*» —derecho reflexivo o procedimental «no vinculante», «débil» o «suave»—, de modo que se busca más la consecución de objetivos, mediante la creación de procedimientos y espacios de gobierno consensuado, que la fijación de reglas concretas, convencidos todos de que «*pueden lograr un mayor impacto práctico que a través de pretensiones más ambiciosas desde la perspectiva jurídico formal*»⁴.

Ahora bien, sus criterios u orientaciones han influido de manera incisiva la práctica negocial, de modo que se revelan más vinculantes que una regla formalmente coercitiva por su alto grado de compromiso. Es decir, se ha confirmado su eficacia como *Soft Reflexive Law*.

Un análisis detenido de esta importante cuestión de comprobación del significado y alcance práctico entiendo que debe abarcar, al menos, los 5 ámbitos siguientes:

- a) Naturaleza Jurídica: ¿ha servido realmente para iniciar una nueva época en las técnicas de regulación convencional?⁵.

Ya hemos evidenciado las dudas hoy existentes sobre su caracterización jurídica. Su dimensión obligacional permite rechazar con claridad su entendimiento como normativo, pero este rasgo no permite garantizar su carácter estatutario o no, en la medida en que la simple publicación en el BOE y el carácter más representativo de sus firmantes no puede ser elemento determinante, hoy por hoy, de tal entendimiento. También se rechaza, con razón, su dimensión puramente política y pedagógica —«pastoral» o «macro-circular»—. Se rechaza que sea un pacto de concertación social, y menos un pacto social cooperativo o neocorporativo, pues nace de un diálogo social libre y autónomo, gestado única y exclusivamente por las organizaciones sindicales y empresariales. Pero no se puede ignorar, en-

⁴ Cfr., CRUZ VILLALÓN, J., *op. loc. cit.*

⁵ Las propias partes ya han renunciado a denominarlos «Interprofesional», dejándolo en la más vaga de «Acuerdo General», de modo que no se incluye en el art. 83. En este sentido, MÁRQUEZ, F. «El ANC 2003 desde sus firmantes». Mesa Redonda. Aa. Vv. *Nuevos Problemas de Negociación Colectiva*. MTAS. 2004, pág. 152

tiendo, que su razón de ser principal reside en convertirse en un instrumento que «concierte» voluntades empresariales y sindicales en orden a conseguir los objetivos, que ahora se hacen comunes, de mejorar la productividad, la flexibilidad, la competitividad de las empresas, a cambio de un objetivo que es más de política social que jurídico, el empleo. Para unos es un acuerdo de cierre de una etapa histórica —el periodo de transición del modelo diseñado por la Ley 11/1994, de sus reglas de juego y de los escenarios en los que aquellas pueden aplicarse—, mientras que para otros enlaza con aquellos en algunos de sus elementos, sin perjuicio de la renovación, siendo expresión del Diálogo Social.

Las partes han rechazado o rehusado calificar el Acuerdo por ellas suscrito. Aunque es obvio que la tarea del jurista debe ser encontrar la adecuada «calificación», la extrema libertad que las partes tienen de configuración de sus productos convencionales, se reconducen o no al Estatuto —aunque la atipicidad ya evidencia, por sí misma, la deficiencia del modelo estatutario que, sin embargo, se resisten a cambiar—, y la relatividad de esta cuestión a los efectos que aquí nos hemos marcado, así como la propia heterogeneidad de las redacciones dadas al clausulado, son elementos que nos llevan en estos momentos a centrarnos aquí sólo en dos cuestiones. A saber: se caractericen como se caractericen, lo cierto es que revelan una línea que promueve los «productos contractuales» más que los normativos, persiguiendo tanto reglas vinculantes, aunque sea obligacionalmente, y otras como puras recomendaciones o programas, favoreciendo reducir lo normativo, y la carga de imperatividad que conlleva, y ampliar lo obligacional, por tanto, las orientaciones y consejos (modelos autónomos de dirección de las conductas)

b) significación en el marco de la política negocial.

El deliberado rechazo a un Acuerdo Interprofesional del art. 82, sea punto 2 sea punto 3, o ambos, no sólo obligaba, como ellos mismos eran conscientes, a un mayor esfuerzo de difusión, explicación y defensa —«proselitismo»—, sino a un esfuerzo de persuasión. Ambas partes han conscientes que del «invento» se hacía depender el éxito global de la empresa, a través de la «*reafirmación de una política moderada en materia de incrementos salariales, y de un enriquecimiento del contenido de los Convenios*», objetivos esenciales de los Acuerdos. El primero es una realidad el segundo aún no.

En última instancia, como se desprende con total nitidez de una lectura ni apasionada ni ácida de los mismos, no tienen más razón de ser que la de «generar un marco de confianza, único horizonte posible en el que podamos radicar los más sólidos optimismos» —una dimensión más de ética socio-económica y de búsqueda de espacios de cooperación entre los «contendientes», ahora interlocutores—. Por tanto un instrumento de concertación que, a diferencia de la década de los años 80, en el que se reclamaba actuación legislativa, cambios normativos, se incluían contenidos reguladores, no persigue más que influir en las actitudes, en el cambio de mentalidades, y muy poco a poco, en el paso de compromisos a prácticas.

A este respecto, hay que tener en cuenta 3 factores que están en su origen y definen su opción de política jurídico-convencional:

- reforzar su autonomía, amenazada, y el papel de la negociación, amenazada por la individualización
- dar solución a un nuevo momento, ante la obligación de renegociar acuerdos, como los de 1997 —de NC y de CV—, como el de ANC-2002
- nuevas dinámicas: de procedimiento y de contenidos, pero no sólo por su vinculación a nuevas demandas sociales, sino sobre todo a un nuevo enfoque, en el que la

productividad, la competitividad, y a cambio el empleo, están en el centro. Infiuye el proceso de construcción

En este sentido, lo que en todo caso han venido a significar, como luego ha acreditado la negociación colectiva posterior, era

- una llamada al moderado crecimiento de los salarios durante 2002. Cierito que no tiene referencias a esquemas cerrados, mediante bandas salariales insuperables, pero si llamadas a la moderación salarial permanentes, que ha cumplido su objetivo, como acabamos de aseverar
- definitivo reconocimiento de la utilidad de las medidas de flexibilidad interna previstas en la legislación laboral española, en buena medida resultado de la en otro tiempo polémica reforma de 1994 pero que ahora se da por aceptada
- el ANC aparece como instrumento coadyuvante para las políticas públicas orientadas a la mejora de la calidad del empleo, que ahora aparece como garantía de la competitividad empresarial y no sólo como garantía de estabilidad para los trabajadores
- el ANC se revela como medio para estimular la modernización de las relaciones laborales en España: incluye previsiones que buscan servir de estímulo innovador, con objeto de modernizar las relaciones laborales en nuestro país —remover obstáculos para la implantación de las nuevas tecnologías; Observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad, con objeto de mejorar la capacidad de gestionar anticipadamente el cambio; mejora de la calidad de ambiente de trabajo, en virtud de promover la igualdad y la salud...—.
- El ANC como medio para agilizar la negociación y administración de los convenios colectivos, aunque se subraye habitualmente su parquedad a tal fin, se enfatiza su interés porque podría redundar en reducir la conflictividad que acompaña frecuentemente al proceso negociador en nuestro país —profundizar la línea del II ASEC-31. 1. 2001—

c) dinamización de los procedimientos de negociación colectiva.

Se persigue no sólo dar orientaciones sino mejorar sustancialmente los procesos de negociación, a través de la construcción de instrumentos de participación que permitan contar con cauces estables de relación entre las organizaciones sindicales y empresariales en los ámbitos sectoriales, que permitan predecir —prever— los cambios a afrontar y establecer de común acuerdo la manera de hacerlo —un modelo de gobierno dinámico y consensuado de las relaciones de trabajo—. En este sentido en el ANC-2003 se expresa que

«la culminación de la Unión Monetaria, al provocar un cambio de marco para el desenvolvimiento económico, exigía también un nuevo método de trabajo, más continuo, duradero y estable, en las relaciones entre los interlocutores sociales que reforzara el papel de los mismos, y expresara su voluntad de abordar de forma autónoma y preferente todas las cuestiones que les competen».

La regulación estatal del procedimiento de negociación colectiva se concentra en el momento inicial, esto es, la iniciativa y comienzo de las deliberaciones —arts. 87 y 88—, así como en el momento final, a través de la formalización del convenio colectivo —arts. 90 y ss.—... En medio queda un amplísimo espacio que permanece prácticamente ajeno a la regulación heterónoma, sin más llamamiento que la guía o pauta que supone someter

todo procedimiento negociador a las exigencias de la buena fe, principio jurídico general. Es un momento de plena autonomía negocial donde tienen escaso relieve las reglas formales, por lo que la capacidad para establecer pautas generales de funcionamiento sobre el método de afrontar los diversos procesos negociales es muy amplia por parte de los Acuerdos Interconfederales. Si hasta el momento se habían centrado sólo en la estructura de la negociación, descuidando este aspecto, entre otras cosas por la convicción de que esta desregulación abría un margen de flexibilidad amplio que facilita la consecución de acuerdos, ahora se entiende que es necesario revisar ciertas prácticas dilatorias que han desembocado en rigideces y disfuncionalidades, así como ciertas prácticas obstativas.

En realidad, no estamos sino ante un intento de proceder, en coherencia con lo que sucede en modelos menos formalizados y más dominados por la intervención convencional que por la legal, a una concreción del deber de negociar de buena fe incluido en el art. 89 LET. Se trata de precisar qué conductas se consideran incluidas, qué conductas son contrarias y qué sanciones caben en caso de inobservancia de aquéllas y deriva en éstas. Las medidas son iguales en ambos Acuerdos

Junto a las conductas —inmediatez en el inicio de los procesos, intercambio de información útil, apertura permanente de la negociación hasta lo razonable, favor por propuestas escritas que den transparencia, favorecer la resolución extrajudicial frente a la conflictual o presión, y sin esperar el tiempo límite (5 meses desde la constitución de la mesa negociadora en el caso del ASEC)—, se promueve el papel de la Comisión Paritaria, buscando impulsar un funcionamiento más eficaz. El compromiso aludía a una regulación más completa de tales Comisiones en los Convenios colectivos, si bien siempre se ha entendido que sus deficiencias están más en la carencia de «cultura del pacto» que en lagunas normativas.

También se comprometió fomentar la utilización de los mecanismos de solución de conflictos colectivos para solventar los bloqueos en los periodos de consultas de las reestructuraciones empresariales, ya para traslados, modificaciones sustanciales, suspensiones y despidos, esto es, para todas las vicisitudes, modificativas, suspensivas o extintivas de las relaciones. Sabemos que formalmente ya estaba previsto, pero también teníamos noticia de su deficitario funcionamiento práctico en lo cuantitativo, por lo que se valoró positivamente que las partes se comprometieran a insistir en las bondades de estas vías.

d) Estructura o racionalización de la estructura de negociación: ¿se ha confirmado la incapacidad de reforma un sistema que todos critican?

Como ya se ha dicho, los Acuerdos Interconfederales son relevantes no sólo por lo que dicen —se haga o no—, sino por lo que callan, esto es, sus silencios elocuentes, por ser aspectos relevantes que se dejan deliberadamente fuera de su acción, bien porque se aparca el problema por no tener capacidad para resolverlo de momento, bien porque se acepta el status quo actual, sin más... En este sentido, importante ha sido la dejación producida en torno a la mejora de la racionalización estructural del sistema de negociación. Las dificultades aplicativas del AINC 97, también por la incidencia de una controvertida y «dirigista» jurisprudencia, llevó a renunciar a este objetivo, si bien aquél AI ya suponía apostar por la autonomía de las diferentes Federaciones... El silencio implicaría aceptar el status quo o la imposibilidad de proceder de otra manera. La resignación ¿definitiva?

En relación a la estructura, recuérdese que se pretendía por el Gobierno desplazar de modo significativo la negociación desde el sector a la empresa, algo que los interlocutores sociales estaban dispuestos a combatir activamente.

No es irrelevante. Como es ha dicho, sea cual fuere la valoración de la política convencional centralizadora llevada a cabo a mediados de la década de los años 80, lo cierto es que el ANC supone un cambio de estrategia contractual. Inauguraría una nueva política de negociación intersectorial, cuyas tendencias centralizadoras caminan a través de reglas flexibles, objetivos y recomendaciones. Así, sus «precedentes» históricos optaron por mantener en el ámbito de las Confederaciones el poder contractual, el ANC dispersa este poder, distribuyéndolo y repartiéndolo en un sentido vertical a lo largo y ancho de la red de estructuras organizativas que se integran en las confederaciones sindicales y empresariales firmantes. Disponen de un muy amplio margen para el ejercicio de una libertad de contratación en la que se discute tanto materias abordadas como las no abordadas. La integración no producirá un efecto de uniformidad en el estatuto jurídico del trabajo por cuenta ajena. Se trata de promover no sólo la coordinación sino la armonización, o la convergencia, pero no acabar con la diversidad actual mediante la uniformización de condiciones de trabajo⁶.

No obstante, en el actual proceso de reforma abierto a partir del cambio de Gobierno, esta cuestión aparece expresamente relanzada, con lo que todo hace augurar que tendremos una reedición, si bien renovada y adaptada, de lo sucedido en 1997 más que continuar la línea de los Acuerdos de 2002-2003.

- e) El catálogo de nuevos contenidos: ¿ha supuesto una verdadera renovación por enriquecimiento y redefinición de los contenidos?

Los Acuerdos pretendían no sólo dinamizar los procedimientos de negociación sino enriquecer los contenidos de la negociación, cuyo papel se quería igualmente reforzar como regulador de las condiciones de trabajo y de la organización del mismo en general. Se pretendía vincular más esos contenidos, los nuevos y los viejos, a la situación económica por sus repercusiones para el empleo, pero también para la competitividad de las empresas, ello en el marco del proceso de construcción europea. Clara al respecto esta declaración:

«La ampliación de la Unión Europea hace más necesario que nuestro aparato productivo se inscriba dentro de un modelo de competencia moderno, esto es, capaz de competir sobre la base de la mejora del valor añadido y no exclusivamente a través del ajuste constante de los costes»

Las claves se pone, pues, en la búsqueda de la estabilidad en el empleo, el equilibrio entre seguridad y flexibilidad, la inversión en recursos, incluidas las personas que trabajan, pero también en las nuevas tecnologías, en la mejora de la calidad de vida: igualdad, conciliación, salud, medio ambiente... A penas se reflexione un poco, los objetivos que ahora aparecen para la nueva etapa, lo que obviamente significa, como no podía ser de otra manera dada su ambición, complejidad y lentitud de estos procesos de cambio, que no se han alcanzado antes y hay que seguir apostando por ellos.

Desde esta perspectiva, medir o valorar el impacto real de las recomendaciones de política negocial en los convenios exige, al menos en hipótesis, atender a dos niveles:

- a) normativo: ¿está realmente en condiciones de influir ante su debilidad jurídica, o justo por su debilidad está en mejores condiciones de influir en los convenios colectivos?

⁶ Vid., VALDÉS DAL-RÈ, F. «El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002, desde la perspectiva jurídica». Aa. Vv. *Nuevas Relaciones Laborales...*, op. cit., pág. 61.

Ya hemos visto que a tal fin hay posturas para todos los gustos, de modo que unos entendemos que la apuesta por modelos de regulación tan «suave» tiene en sí misma disfunciones y carencias que pueden explicar el limitado impacto, mientras que otros entienden precisamente todo lo contrario. En todo caso, hay que tener en cuenta no sólo su estructura jurídica sino también los instrumentos creados para su desarrollo. En este sentido, convencidas como están las partes de que el éxito de los Acuerdos está en la capacidad para trasladar a los negociadores los objetivos y contenidos marcados en el AINC, se considera clave el reforzamiento de los órganos de seguimiento y aplicación del Acuerdo. De ahí, que la Comisión de Seguimiento se configure de manera especial, pues no se limita a la parte negativa o patológica —incumplimiento— sino también positiva, promoción y atención a todo el proceso negociador.

A tal fin, 6 tareas específicas de la Comisión de Seguimiento (discapacidad, teletrabajo, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, cobertura de vacíos, buenas prácticas en igualdad de oportunidades, y la promoción de Observatorios Sectoriales Estatales). Sin embargo, sólo se han desarrollado el documento relativo a «*Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*», de modo que se plantea la necesidad de recuperar la actividad de la Comisión, paralizada casi desde su inicio⁷.

Junto a esta responsabilidad Confederal, un catálogo o «paquete» de (buenas) recomendaciones a los diferentes ámbitos de negociación para que asuman tareas propias, desarrollar instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva; concretar y desarrollar a través de la negociación colectiva, a partir de la regulación legal vigente, el conjunto de materias que deben ser objeto de información, consulta o negociación con los representantes legales; mejorar la aplicación y eficacia de lo pactado, mediante una buena articulación de las materias que integran el convenio colectivo; potenciar la función de administración del convenio por parte de las Comisiones Paritarias; crear Observatorios sectoriales de ámbito estatal entre organizaciones sindicales y empresariales; establecer Comisiones de trabajo específicas, vinculadas a la Paritaria, para evaluar la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades; constituir en los convenios sectoriales Comisiones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como negociar las formas de designación de los Delegados de Prevención.

Sin embargo, coherente con su respeto a la autonomía, no especificaba mecanismos y cauces de los que habría de valerse para cumplir el deber de influencia en los convenios. Se remite a los estatutos y prácticas que rigen el funcionamiento interno de cada organización. La obligación quedaría satisfecha con poner los medios que resulten adecuados a tal fin, de modo que este criterio indeterminado será la medida de valoración del cumplimiento del referido deber de influencia —modelo de autorregulación—

b) fáctico: ¿qué ha pasado realmente en estos 3 años de negociación colectiva?

La continuidad o no de una apuesta tan arriesgada radica básicamente, más que en los motivos que los originaron, absolutamente contingentes, en la constatación de su eficacia en el desarrollo de los compromisos establecidos, esto es, de la percepción de los negocia-

⁷ Vid., PUIG-SAMPER MULERO, F. «El ANC-2003 desde sus firmantes». Mesa Redonda. *Op. cit.*, pág. 167

dores sobre la contribución del acuerdo a la solución de problemas concretos. Aquí se tropezaría con un problema consustancial a un acuerdo que se limita a serlo de criterios, orientaciones y recomendaciones: que no altera los núcleos de poder ni los intereses respectivos en cada ámbito de negociación. Y es así que las propias partes advierten «choques entre el contenido del acuerdo y su desarrollo práctico en materias de gran importancia para los trabajadores, los empresarios y el conjunto de la sociedad española». La inicial complacencia, que llevó al ANC-2003, está dando paso a mayores críticas, más allá de la desaparición de las incertidumbres que dieron lugar a su elaboración, como fue la presión derivada de evitar una reforma unilateral que hubiera sido mucho más convulsiva.

Como adelantábamos, es este nivel el que aquí interesa ahora más, por lo que evidenciaremos el calado que los principales objetivos de los Acuerdos han tenido en los convenios. Para ello utilizaremos los Informes «oficiales» al respecto, en particular los de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios y del Consejo Económico y Social, así como los del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, todos ellos de los años 2001-2004.

3. LA DIMENSIÓN FUNCIONAL: EXTENSIÓN Y LÍMITES DEL PROCESO DE RENOVACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS

Estos Acuerdos, a diferencia del AINC 1997, van más dirigidos a fijar las pautas de los contenidos de los convenios a negociar, sin pretender impactar directamente sobre la estructura negocial propiamente dicha. Desde este punto de vista, se ha valorado en sí mismo como positivo que aparezca un catálogo de materias a negociar —y no negociar—, pues ni tenemos reserva constitucional ni legal a favor de la negociación ni adecuada, por lo que, cualquier ordenación al respecto, parece que cualquiera que sea su alcance, deberíamos aceptarla como mejora de la situación de indefinición legal⁸. El argumento no parece muy firme y desde luego es discutible, tanto por las deficiencias de contenidos previstos como por las ausencias, pero no deja de ser razonable, por lo que lo damos en este momento por bueno. En todo caso, lo auténticamente importante es calibrar qué reflejo han tenido estos contenidos en la negociación colectiva de estos 3 últimos años, esto es, en la que podríamos denominar últimas «hornadas» de convenios, pues es sabido que su periodo de vigencia ya está en una media de algo menos de 3 años

3.1. La materia salarial: garantizado el objetivo de la moderación salarial no se consigue extender los sistemas de retribución variable

La regulación del régimen salarial está en el fundamento mismo de la negociación colectiva, pero el extremado tradicionalismo del que adolece hoy se está revelando especialmente disfuncional, de ahí la necesidad de reorientar su rumbo. El carácter pretendidamente inflacionario de los convenios ha estado, y está, también en el centro de las críticas gubernamentales y empresariales. Por eso era el aspecto principal, sin duda alguna, de los Acuer-

⁸ Vid., CRUZ VILLALÓN, J., *op. cit.*, págs. 130 y ss.

dos Interconfederales, pues es el indicador más incisivo sea sobre la —mayor— competitividad sea sobre la —menor— conflictividad con la que pueden desarrollarse los diferentes procesos negociales. Es el compromiso más concreto y realista que «ofrecen» los sindicatos. Los empresarios, a cambio, debían ofrecer algo menos tangible, la creación o el mantenimiento de «empleo». Es también la máxima expresión de la influencia del proceso de construcción europea, y la relevancia de recuperar la competitividad, de modo que expresa la aceptación de las organizaciones sindicales del peso que la negociación salarial tenía en las políticas macroeconómicas al perderse, como consecuencia de la integración monetaria, instrumentos de regulación de la competencia internacional como los tipos de cambio.

En consecuencia, este tipo de Acuerdos ya contaban con precedentes, al menos en el plano funcional, en otros países comunitarios. Así, a partir de un Informe de la CES, que ya había tenido seguimiento en países como Finlandia, Italia, Alemania, Holanda..., el ANC-2002, se vinculaba con esta tendencia europea a contar con un mayor grado de determinación sobre los salarios derivados de la necesidad de facilitar la implantación del Euro.

Las partes, y algunos analistas, se apresuran en rechazar para estos Acuerdos cualquier vinculación con los precedentes «Acuerdos de Rentas», esto es, pactos de moderación salarial, por cuanto incorporarían una amplia gama de materias que se ven como conjunto y elude explicitar bandas cerradas en materia de incrementos salariales. Ahora bien, si se analiza con detenimiento el alcance más «comprometido», tanto en el plano de política negociada como en el jurídico, que tiene este objetivo respecto de otras materias, a las que se vincula, y lo sucedido en estos años, es difícil dudar seriamente del peso que esta cuestión tiene en el origen y significado de aquéllos. Ciertamente estamos ante un «acuerdo para negociar» la competitividad de las empresas a cambio de garantías de creación y, al menos, mantenimiento del empleo (Pacto Competitividad y Empleo), pero en el modelo de competitividad subyacente la moderación salarial sigue teniendo una influencia netamente superior a la de otras variables que inciden en los «costes laborales unitarios»⁹.

Como es sabido, el ANC para el 2003 reitera prácticamente de un modo literal los criterios ya recogidos en el ANC 2002, y otro tanto ocurre, consecuentemente, con la prórroga para el 2004. Ahora bien, ante esta constatación de continuidad cabe plantearse un interrogante: ¿realmente estaríamos ante un ejercicio de autocomplacencia de los interlocutores sociales por la oportunidad y corrección de lo que pactaron, una vez realizado un balance positivo de los resultados prácticos logrados, o más bien nos encontramos ante una evidencia del agotamiento del modelo y de su incapacidad de ir más allá?

A este respecto, conviene dejar claro que las dudas que podrían plantearse en orden a la aplicación de estos criterios, bastantes menores de las que inicialmente se podría creer ante la falta de verdadera novedad de los mismos —la fórmula IPC+Productividad+Revisión Salarial es un auténtico tópico sindical—, han dejado su lugar a «evidencias empíricas» o resultados experimentales. Pues bien, una mínima atención a estos resultados, obtenidos tanto de Informes Oficiales como de las propias partes implicadas, evidencia con nitidez

⁹ Quizás no sea ociosa la referencia que el anterior Secretario General de Empleo, J.P. CHOZAS, hacia respecto del ANC-2002, en el sentido de considerar que uno de sus «contenidos esenciales consistiría en un pacto de moderación salarial para el indicado ejercicio». *Apertura de las XIV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*. MTAS. 2003, pág. 18.

que sólo hay motivo para sentirse satisfechos en relación con el objetivo del crecimiento moderado de los salarios, con el consiguiente efecto positivo en los correspondientes índices de competitividad de nuestras empresas. Si éste no se ha conseguido, si hemos de creer las recurrentes llamadas de atención sobre los peligros que tienen nuestras empresas de perder —o no ganar suficiente— competitividad en los mercados internacionales, será porque otros factores incidentes no han cumplido con su papel. En todo caso, lo que se evidencia es que los criterios complementarios que se perseguían con la nueva ordenación salarial no han conseguido implantarse de manera relevante en la negociación colectiva, lo que deja de manifiesto o la residualidad real de los mismos, o la incompetencia —o desidia— de las partes en cumplir con su deber de influencia.

En realidad, es cierto que aquí es donde está el resultado más visible y apreciable: se ha conseguido el objetivo de moderación salarial, no obstante las persistentes críticas al respecto. Quizás no por casualidad en este ámbito es donde se han querido formular, o ver, las estipulaciones más comprometidas jurídicamente, si bien dentro de la tónica general de debilidad de mandatos. Así, parecía querer prohibir el recurso a previsiones de inflación distintas de las oficiales, sea en ámbitos funcionales o territoriales. Como es sabido, 3 son los criterios básicos —considerados como inseparables y defendidos sindicalmente desde largo— conforme a los cuales se recomienda afrontar la fijación de los porcentajes de incremento salarial, siguiendo un modelo de referencia que se mantiene inmodificado:

- la inflación prevista por el Gobierno
- el incremento de la productividad en el sector o la empresa en cuestión (en realidad es más formal que otra cosa, y renuncian todos, porque eso llevaría a un incremento elevadísimo al que no están dispuesto los empresarios y es consentido por los sindicatos)
- introducción de cláusulas de revisión salarial

Pues bien, más del 70% de los convenios colectivos —60% de los convenios sectoriales, 80% de los de empresa— han optado por referenciar este incremento salarial con la inflación prevista por el Gobierno. No obstante, todavía son un porcentaje relevante, un 30%, los que han optado por otras fórmulas, acudiendo bien a porcentajes a tanto alzado (15%), bien sobre inflaciones pasadas (15%). Según datos del CES, el incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos registrados hasta 31.12.2003 fue del 3,50%, medio punto superior al de los convenios registrados en el año anterior en la misma fecha.

Sin embargo, y por efecto de las cláusulas de salvaguarda o garantía salarial, el incremento hasta el 31.3.2004, con efectos en el 2003, está en el 3,67%, inferior al año anterior, al tiempo que parece que los pactados con posterioridad aún tienen un porcentaje menor. Aunque la subida se produce por encima de IPC real, lo que es verdad, no menos cierto es que el incremento de poder adquisitivo de los salarios que representa no se ha traducido en un deslizamiento salarial negativo en 2003 del mismo alcance, a tener en cuenta el índice de Costes Laborales (ICL) elaborado por el INE (3, 3% de aumento).

En todo caso, unos datos estadísticos y otros han de analizarse con extremada cautela, ante las constatadas deficiencias tanto por infraestimación como por subestimación de los colectivos cubiertos. Además, ha de tenerse en cuenta que el impacto de las cláusulas de garantía salarial en los Convenios Colectivos ha tendido a decrecer, a medida que ha ido moderándose la diferencia entre la inflación prevista por el Gobierno y el resultante a final de año en cada ejercicio.

La imprevisión e incertidumbre sobre esta cuestión, especialmente en un país como España que no termina de controlar los problemas de inflación, hace casi «suicida» cualquier renuncia sindical a pactar estas cláusulas. El 65% de los Convenios cuentan con esta cláusula, lo que significa que un 79% de los trabajadores cubiertos por convenio se benefician de esta garantía de revalorización, pues su incidencia es mayor en los convenios sectoriales —70,6%— que en los empresariales —49,7%—. El porcentaje de trabajadores cubiertos en 2001 era del 73,4 % y en el 2002, del 75,2%. En consecuencia, la mejora es indiscutible, pero no menos indiscutible es que el crecimiento respecto del año 2001, en el que no existía ANC, no es elevado, y que el crecimiento en las últimas fechas es también bastante moderado. Lo que significa que más del 20% de los trabajadores cubiertos por convenio, además del 15% que no tiene cobertura convencional, están fuera de estas garantías, y que un porcentaje importante de convenios sectoriales —casi un 30%—, y muy relevante de los empresariales —50%— hacen caso omiso de estas recomendaciones.

En definitiva, aquí siguen evidenciándose problemas para un modelo estable de negociación colectiva. Se llama la atención sobre la credibilidad de las previsiones de inflación, puesto que las fuertes desviaciones de las mismas se traducen o en pérdida de renta, si no hay cláusulas de revisión, o en incertidumbres sobre los costes para las empresas, si las hay. Si los Gobiernos presionan para que haya crecimientos más vinculados a la productividad que a la inflación, por ser factor externo, ciertos empresarios aceptan romper la política de moderación salarial antes que admitir un modelo basado sobre cláusulas de revisión salarial ¹⁰.

Por su parte, otros contenidos específicos del régimen salarial, que también aparecen como criterios o recomendaciones de los Acuerdos están teniendo peor fortuna en la negociación colectiva, o encuentran más dificultades para generalizarse. Así sucede, en primer lugar, *con la fijación de salarios variables*, de modo que el objetivo claramente marcado en los Acuerdos de promover una negociación que establezca salarios acordes con las nuevas realidades productivas, incorporando una estructura más racional y adaptada o moderna, está encontrándose con significativas resistencias por las partes negociadoras. El proceso de adaptación aquí adolece de un ritmo excesivamente lento, pese a que las cláusulas sobre estructura salarial tienen una presencia muy relevante en la negociación colectiva (74% de los convenios, 73% de trabajadores cubiertos).

En consecuencia, y según concluye el CES, «lo cierto es que una parte importante de esos convenios mantiene una estructura salarial escasamente innovadora, integrada por el salario base de la categoría profesional, los complementos de puestos de trabajo y la antigüedad» ¹¹. Los convenios más innovadores son los de grandes empresas, que conectan cada vez más frecuentemente sus estructuras salariales con los resultados de la empresa y la productividad de los trabajadores, diferenciándose los salarios en atención a un sofisticado o complejo sistema de valoración de puestos de trabajo. Por lo tanto, aunque no se puede negar que un porcentaje creciente de estas empresas —70%— poseen sistemas de retribución variable, hay que tener en cuenta varias precisiones.

Primero, que estos convenios colectivos no son los más influidos por los Acuerdos Interconfederales, por lo que podría entenderse que su capacidad de innovación no sólo

¹⁰ Según denuncia CCOO, a través de PUIG-SAMPER, F., *op. cit.*, pág. 169.

¹¹ *Vid.*, Memoria 2003. MTAS. 2004, pág. 336.

está al margen en gran parte sino que precede a la acción de los Acuerdos. Segundo, que estos sistemas no siempre se reflejan en los textos de los convenios colectivos sino que se articulan o se llevan a efectos en otros productos de la negociación colectiva que, sin embargo, parecen quedar relegados por los interlocutores sociales, como son los acuerdos colectivos de empresa o los pactos de empresa, o incluso técnicas de regulación unilateral —ej. Stock Options—. Finalmente, estas indudables manifestaciones de renovación no evita que la «estancamiento» siga siendo rasgo señero de nuestro modelo salarial, y los sistemas de retribución variable modernos tan sólo una tendencia incipiente ¹².

La revalorización de su legitimidad, como alternativa a su implantación mediante técnicas de individualización de las relaciones de trabajo, que deriva de su introducción consensuada no ha supuesto, pues, un cambio sustancial, ni en lo cuantitativo ni en lo cualitativo, de las tendencias de la negociación colectiva en esta materia. Un cambio que tampoco alcanza el grado de satisfacción o impacto pretendido respecto de otra materia, también especialmente «reinvidicada» por los empresarios y aceptada ya por los sindicatos, como es las «cláusulas de descuelgue salarial». En este sentido, sabido es que entre los mandatos que parecen contar con algún grado de vinculatoriedad jurídico-obligacional está el de incorporar, junto a cláusulas de garantía salarial, cláusulas de descuelgue salarial, las primeras a favor de los trabajadores las segundas a favor de los empresarios con «situación económica negativa».

Por lo que hace a estas cláusulas de descuelgue salarial, se ha querido ver en la relativa incoherencia de regulación legal —es contenido mínimo, pero condicionado a lo dispuesto en el art. 82. 3 LET—, una vía de justificación de la opción de los interlocutores, en cuanto a partir de su compromiso jurídicamente vinculante sí que sería contenido mínimo —norma que no está prevista de sanción—, por lo que depende del compromiso de los destinatarios. La previsión en los acuerdos tiene el significado político, en la medida en que la parte sindical acepta una figura respecto de la cual ha sido cuando menos reticente desde su incorporación a la regulación española, y jurídico, en la medida en que las partes renuncian a que entre el juego el sistema alternativo del artículo 82. 3 LET, propiciando un efectivo compromiso de incorporar la cláusula a todos los convenios colectivos sectoriales donde ellos participen en su negociación ¹³. En definitiva, se optaría así, frente a esa «economía de opción» típica de la regulación flexible de la norma legal, más por reforzar el papel de las unidades de negociación sectorial, frente a los acuerdos colectivos de empresa. Estos instrumentos, por reforzar la descentralización recibirían, otro revés por parte de los interlocutores sociales.

Sin embargo, conforme a la estadística de convenios colectivos del MTAS únicamente el 50% de los convenios sectoriales, únicos que pueden recogerlas, recogían una cláusula de este tipo. El escaso impacto de esta recomendación queda en evidencia al comprobar que, en el año 2000, estaba en un 47% de los convenios, en el 2001, en el 48%, en el 2002 en un 49% con un total del 68% de los trabajadores cubiertos, por lo que el incremento es prácticamente inapreciable. Aunque las formas concretas que asume en cada convenio es bien diferente, evidenciando grados distintos de concreción de las situaciones económicas

¹² Vid., MERCADER, J. «Nuevos rumbos en materia salarial», que forma parte del Capítulo III («Nuevos contenidos del salario»), de la Obra Colectiva (dir: R. Escudero). *La negociación colectiva en España*, pág. 339.

¹³ Cfr., CRUZ VILLALÓN, J., *op. cit.*, pág. 134.



negativas habilitantes, lo más frecuente es que los convenios se centren en establecer garantías para el ejercicio de esta facultad empresarial, tanto de carácter procedimental como temporal.

3.2. **La flexibilidad empresarial en la regulación de las condiciones de trabajo: especial referencia al tiempo de trabajo y a la clasificación profesional**

Junto a la moderación en el crecimiento de los salarios, objetivo significativamente cumplido en términos de valoración global, la otra «gran concesión» realizada por los sindicatos como objeto del intercambio socio-económico «concertado» y cooperativo que suponen, guste más o menos que se diga así, los Acuerdos Interconfederales, es la plena legitimación de la flexibilidad como valor de las técnicas de gestión del personal. Objetivo muy contestado de la reforma de 1994 ahora se acepta, incluso de buen grado, oficialmente porque permitiría incrementar la competitividad sin perder empleo.

Aunque este valor está presente en muchas condiciones de trabajo y se conecta a múltiples factores, yo me detendré tan sólo en dos ámbitos laborales que considero de la mayor relevancia y que ocupan, en la lógica del intercambio de los Acuerdos, un papel destacado: el tiempo de trabajo, por un lado, la clasificación profesional, con su corolario de movilidad funcional, por otro. Ambos aspectos comparten su instrumentalidad para verificar la posibilidad de hacer real el objetivo, en otro tiempo considerado como la «cuadratura del círculo», de conciliar la «flexibilidad» —libertad de gestión—, que no sólo ya no se discute sino que se promueve sindicalmente, con la «seguridad» —estabilidad en el empleo—, que también se acepta como valor por los empresarios, por cuanto puede traducir mejoras de productividad sin mermar, más allá de lo razonable y aceptable socialmente, el volumen de plantilla de la empresa.

Por lo que atañe a la gestión del tiempo de trabajo, las exigencias de flexibilidad se concentran principalmente no en la reducción sino en la distribución del mismo. En este sentido, los Acuerdos de Negociación Colectiva, desde el recurrente uso de la técnica de los silencios elecentes, parecen haber renunciado al objetivo de la reducción de jornada como instrumento de política de empleo, mientras que desde la técnica de las recomendaciones u orientaciones ha apostado claramente por la anualización del criterio de cómputo y por la distribución irregular de la jornada, sin perjuicio de favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional. La gradual reducción de jornada que registran los convenios —hoy equivalente a 38 horas y 28 minutos— no se vincula para nada al reparto del empleo, pero tampoco a las exigencias de conciliación de la vida laboral y familiar, de modo que estas posibilidades prácticamente pasan desapercibidas en la actual negociación colectiva ¹⁴.

¹⁴ En realidad, puede detectarse incluso el proceso contrario, pese a la reducción global de jornada nos encontramos con un aumento significativo de los tiempos de disponibilidad del trabajador a las necesidades empresariales, no todo el año sino en determinados periodos, con lo que es difícil mantener el criterio de la conciliación con la vida familiar, naturalmente si se pretende «liberar» a la mujer de parte del trabajo doméstico y permitir un reparto más equitativo de los tiempos de trabajo, profesional y doméstico.

En cambio, la anualización de jornada si está llevando a promover la distribución irregular de jornada, ajustando el tiempo de trabajo a las necesidades productivas. Ahora bien, aunque aquí la consolidación de estas cláusulas es particularmente relevante, lo cierto es que el porcentaje de trabajadores afectados por las mismas se mueve en parámetros no muy disímiles, entre el 43 y el 48% del total. En este caso, parece dominar más la regulación bajo el parámetro de la flexibilidad —se remite para su justificación a una genérica cláusula de adecuación a las necesidades de la empresa; la práctica convencional tiende a atribuir directamente a la dirección de la empresa la distribución irregular...—, que en atención a las garantías —fijación de topes máximos, derechos de preaviso...—. Esta lógica flexibilizadora está igualmente presente en otras cláusulas que contemplan procedimientos específicos, por lo general negociados, para la modificación de las jornadas inicialmente pactadas.

Por cuanto concierne a la clasificación profesional, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 destaca como «una estructura profesional basada en grupos profesionales, favorece la mayor empleabilidad, formación y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como la competitividad de las empresas».

Partiendo de esta consideración, el ANC-2003, como el precedente, aconseja «seguir avanzando en la generalización de las estructuras profesionales mediante grupos...». Esta renovación, que se manifiesta en formas y con intensidades bien diferentes, se produce unas veces con la implantación de este modelo preconizado de clasificación profesional —art. 22. 2 LET— y otras con la constitución de Comisiones Paritarias para analizar la implantación del nuevo sistema, o manifiestan de forma expresa la necesidad de proceder a la actualización, aunque no se acometa en ese momento.

En este apartado la novedad es prácticamente inexistente, si bien sí es relevante el nuevo enfoque adoptado: favorecimiento de la flexibilidad empresarial, sin perjuicio de ciertas garantías, en especial la conciliación de la vida laboral y familiar aunque, como hemos visto, su concreción brilla por la ausencia en los convenios. En este punto los compromisos de las partes eran particularmente débiles, no obstante su contribución teórica al principio de mantenimiento de los niveles actuales de empleo, o al menos de mantenerlo en niveles razonables. Si en algunos aspectos pudiera pensarse que se incorporaban compromisos algo más firmes, como la conversión del antiguo sistema de categorías profesionales en grupos profesionales —con lo que se gana en movilidad funcional de los «recursos humanos»—, eso es porque ya estaba extendido en un buen número de convenios colectivos, de forma que su impacto real es poco importante, ni siquiera en aquellos donde aún no se ha efectuado tal cambio.

Lo cierto es que, además de esta diversidad, nos encontramos con que más del 30% de los Convenios vigentes persisten en mantener la continuidad de sistemas similares a los existentes durante la vigencia de las Ordenanzas y reglamentaciones de trabajo, pese a su derogación —ciertamente también difusa, diferida y agónica— en 1994, pero que todavía siguen coleando y de qué manera, a través de diversas vías —muchos convenios colectivos remiten más a éstas que al Acuerdo de Cobertura de Vacíos...—. La mayor parte opta por la combinación de clasificaciones.

Por su parte, el análisis de la cláusula de movilidad profesional incorporada a los Convenios Colectivos, permite destacar que pese al esfuerzo de los Agentes Sociales en intentar implantar e impulsar el mismo como elemento de desarrollo profesional de los trabajadores en las empresas, las normas convencionales dejan un notable empobrecimiento en lo relativo a este aspecto. Al tiempo que carecen de tratamiento autónomo y diferenciado,

diluido en el más amplio marco de la clasificación profesional. Los Convenios Provinciales siguen arrastrando la lacra de una clasificación profesional cerrada y de escasa utilidad práctica, lo que sin duda lleva a su renovación y gestión por otros medios. La parquedad de la implantación de los criterios sólo aparece corregida parcialmente por los avances que se producen en el ámbito sectorial nacional y en el de grandes empresas, así como por el reflejo indirecto que en esta materia tienen determinados regímenes retributivos, que contemplan complementos de polivalencia u otras formas de retribución adicional que incentivan la movilidad ¹⁵.

3.3. Los nuevos contenidos de la negociación: las cláusulas de empleo y formación profesional

El compromiso del Diálogo Social, a través de los Acuerdos en la Cumbre, con el empleo arranca, en su fase más reciente, con el AIEE/1997, donde ya se recogía el compromiso de los interlocutores sociales con la creación de empleo y, sobre todo, con el carácter estable de éste. Los Acuerdos Interconfederales de 2002 y 2004 no harán sino convertir este objetivo en el auténtico «precio» a pagar por su compromiso con la competitividad, mediante moderación salarial y máxima flexibilidad interna de la gestión de personal. Ahora bien, mientras que lo ofrecido por los sindicatos aparecía bastante más tangible y concreto, lo que ofrecían las organizaciones empresariales se revelaba mucho más difuso e incierto, como la propia parte sindical reconocía tácitamente.

En efecto, ya en la formulación de estos «compromisos» se veía que su «seriedad» era bastante menor. El reconocimiento de la complejidad del problema, por la incidencia de muchos y heterogéneos factores —por cierto, lo mismo que sucede en relación a la inflación, pero aquí el compromiso sí es mayor—, hacía que las partes no sólo adoptaran una actitud de prudencia en cuanto a los logros que se puedan alcanzar directamente por la acción inmediata de la negociación colectiva, sino que además por omisión no consideran conveniente asumir compromisos en los propios convenios colectivos sobre el particular. Su pretensión es, por tanto, de influencia refleja o indirecta. En realidad, aceptando una lógica bien próxima a la liberal, según la cual el empleo siempre será el reflejo o resultado del conjunto de políticas incidentes en la materia, aquí también se acepta que será más que un valor añadido un resultado global de todo el conjunto de las políticas económicas y laborales propuestas por medio de tales acuerdos. De nuevo hay que primar el crecimiento económico y, como añadidura, se derivara el efecto benéfico —casi salvífico— de los niveles de empleo.

Renunciando a una influencia directa en el empleo, sí parecen querer influir de forma más expresa en el «tipo de empleo», esto es, en su «calidad». El objetivo prioritario es más cualitativo que cuantitativo: tornar de la temporalidad a la estabilidad.

El acento se pone en la reducción de las elevadas tasas de contratación temporal en nuestro mercado de trabajo, eliminando la temporalidad injustificada, aún aceptando su con-

¹⁵ Vid., ALAMEDA, M.T. -TRUJILLO, F. «La utilización flexible de la fuerza de trabajo y su reflejo en la retribución». Aa. Vv. (dir: R. Escudero). *La negociación colectiva...*, op. cit., págs. 443 y ss.

tribución a la necesaria flexibilidad. Ahí sí se proponen medidas para incidir en la negociación colectiva: reiterando los compromisos de conversión de contratos temporales en contratos fijos, que se vienen incorporando en los convenios colectivos desde 1997, particularmente cuando se trata de convenios de empresa, que son los más idóneos para concretar la intensidad real de este tipo de cláusulas; adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales. Por supuesto la novedad, en ambos casos, es escasísima: en el primer caso se reitera el compromiso de 1997, en el segundo se recoge el art. 15.5 LET, a partir de la reforma de 2001 y norma comunitaria de 1999. Pese a la imperatividad, más aparente que real, de la fórmula utilizada —en realidad sólo se dice que «deberán seguir avanzando», pero es que ¿cabe decir otra cosa o callarse en ese punto nodal?—, los negociadores tienen margen tanto para valorar la prioridad en cada momento de las cláusulas a introducir como para elegir el tipo de reglas impeditivas del encadenamiento contractual injustificado.

La consecuencia de tanto «encaje de bolillos» e «ingeniería jurídico-conventional» es que la expresión práctica de esta recomendación de recurrir a políticas activas de empleo estable está sólo en la conversión de contratos temporales en fijos. Casi el 30% de los Convenios del año 2002 —y sólo un punto más en el año 2003— contiene pactos expresamente relativos a dicha conversión, de los cuales un 36% se encontraban dentro de Convenios Colectivos sectoriales estatales. Muy pocos, en torno al 10%, incluyen cláusulas que establecen un porcentaje máximo de empleo temporal en relación con el volumen máximo de trabajadores con contrato indefinido en la empresa.

Por supuesto, todavía menor es el porcentaje de los que introducen compromisos de creación de empleo, en torno al 5%. Todavía más marginales, si cabe, son los convenios que incorporan compromisos de impulsar la contratación de determinados colectivos, especialmente el de las personas con discapacidad, pese a ser una de las novedades principales del ANC 2003 —año de la discapacidad—, que se reitera en la prórroga para el 2004, además de incidir la nueva política normativa comunitaria en esta materia desde año 2000. El texto del ANC-2003 dice expresamente:

«Instar al Gobierno para que potencie el diálogo en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales»

En realidad, más que una llamada a reforzar el diálogo social es a reconducir el papel de los interlocutores sociales, en la medida en que es sabido que la mayor parte de los Planes de Empleo de estos colectivos se ha llevado al margen de ellos, promoviendo más bien el Diálogo Civil, esto es, con las representaciones asociativas de estos colectivos. Este compromiso, que es esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo, se ha llevado más con aquellos que con los interlocutores sociales, cuando deberían ser estos los que promuevan la integración laboral en el empleo ordinario de las personas con discapacidad. Esa medida se considera necesaria ante un Gobierno que negociaba acuerdos con colectivos que no son organizaciones sindicales.

Todavía más «soft» —débil— es la intervención en orden a las diversas modalidades de contratación previstas en nuestro ordenamiento laboral, particularmente de aquellos que estadísticamente son más utilizados por las empresas actualmente: obra o servicio determinado, eventual, formativos, tiempo parcial, relevo y fijos discontinuos. El ANC 2003 No innova nada en esta materia, salvo ratificar que en todo caso la negociación «permitirá

adecuar la organización del trabajo a las modalidades de contratación, y el empleo a las necesidades productivas de las empresas».

En consecuencia, sí es cierto que la negociación colectiva más reciente está ampliando la atención dedicada a las modalidades contractuales, enriqueciendo los contenidos a tratar, no menos cierto es que no hay de momento variaciones sustanciales. Así, ni los Acuerdos Interconfederales anuncian medidas concretas que aconsejen afrontar desde la negociación colectiva ni ésta se ha sentido llamada en causa de una manera significativa. Sólo encontramos, si acaso, un mensaje subliminar en las referencias de los ANC: se ruega un uso correcto de esas variantes que eviten un uso desviado de las mismas, con fines diversos de los que justifican su incorporación a la legislación vigente, en especial a raíz de los reveses que vienen sufriendo en sede jurisprudencial. Es más una llamada de atención debida por esa política judicial del derecho convencional de la contratación, que una voluntad real de acabar con esa vía, ante el respeto a la libertad de negociación de cada ámbito (recuérdese el Informe del CES favorable a la capacidad de la negociación para ampliar la duración de los contratos, no como factor de precariedad sino de estabilidad).

En definitiva, vía convenios colectivos, ni se ha conseguido reducir significativamente la temporalidad ni se promueve la contratación indefinida a tiempo parcial. Por tanto, ni la creación de empleo ni su calidad constituyen realidades sustancialmente diferentes en la negociación colectiva tras los Acuerdos Interconfederales, no obstante la atención creciente que éstos y los convenios le dedican, y aún harán más en el futuro, con o sin Acuerdos de este tipo.

Los Agentes Sociales en el ANC-2003 son plenamente conscientes de la vinculación entre el Empleo y la Formación, de modo que recogen la difundida configuración de la formación profesional como un factor incidente en el empleo. El impulso de la mejora en las cualificaciones de los trabajadores parece como elemento importante para la empleabilidad, del mismo modo que este desarrollo profesional sirve al objetivo de la competitividad de las empresas. A este respecto, y si la cuestión bien merecería una reflexión específica, sí puede confirmarse un avance notable no sólo en el plano cuantitativo, si bien el cambio de modelo que ha supuesto la doctrina constitucional favorable a exigir una implicación o participación de las Comunidades Autónomas genera importantes incertidumbres y abre una nueva etapa que, de momento, no tiene reflejo en la ordenación convencional. La Declaración firmada el 8 de julio de 2004 sí llama ya la atención sobre este factor y la necesidad de afrontar sus consecuencias en el proceso de Diálogo Social.

3.4. La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la regulación convencional: derechos «on line» y teletrabajo

Como es sabido, el «coste laboral unitario», concepto que es expresamente tenido en cuenta en la política regulación salarial avalada por los Acuerdos Interconfederales por su influencia en la productividad, acostumbra a expresarse como el porcentaje que representan los costes laborales sobre el Valor Añadido Bruto, con lo que equivale al salario real dividido por la productividad media o aparente del trabajo. Por tanto, el coste laboral unitario crecerá —o disminuirá— cuando el salario real aumenta más —menos— que la productividad real. En consecuencia, para que ese «cociente» entre costes y productividad sea favorable a la competitividad habrá que actuar tanto en un lado, los salarios —moderación de crecimiento— como en el otro —incremento de la productividad por mejoras en inno-

vación—. Otros factores, como la mejora de las inversiones tanto en «capital humano» como en innovación tecnológica, organización del trabajo y de la empresa..., inciden fuertemente en la mejora de la productividad, de ahí que se contemplen en los Acuerdos Interconfederales.

Pues bien, dejando de lado las «innovaciones tecnológicas», que adquieren una creciente presencia, más cuantitativa que cualitativa en la negociación colectiva, otra gran dimensión es el fomento tanto de la institucionalización del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) cuanto de las nuevas formas de organización del trabajo. Puesto que este último aspecto es objeto de otro estudio específico, aquí nos limitaremos a dejar constancia del tratamiento convencional sea de los denominados «derechos on line» —derechos de acceso y uso de las infraestructuras informáticas y telemáticas para fines ajenos al desempeño de la actividad laboral, incluida la acción sindical— sea del teletrabajo. Si en relación a los primeros comenzamos a tener, desde julio de 2001 —CC Telefónica SAU—, algunas experiencias relevantes, siempre en el marco de grandes empresas y sin que alcancen en modo alguno el grado de desarrollo deseado y auspiciado por el mismo Consejo Económico y Social, respecto al teletrabajo las experiencias son todavía más escasas.

En este sentido, novedosa resultó la atención prestada en el Acuerdo de 2003 al régimen de contratación de los teletrabajadores. Esta atención vino inducida por la consecución de un Acuerdo voluntario europeo específico sobre la materia, aunque las partes apenas asumen compromisos de carácter formal en esta materia, si bien la extensión del texto dedicado a tal fin es significativa, incorporando como Anexo, el contenido literal del acuerdo marco comunitario.

De nuevo lo más relevante está en las «señales» de política convencional donde alcanza su mayor significado, por lo que su relevancia es mayor en el fomento del cambio de «discursos», mucho más por los sindicatos —asunción de las claves de la cultura empresarial de la competitividad— que por los empresarios —asunción de la cultura de la estabilidad en el empleo—, que en el cambio de prácticas. Así, sin perjuicio de llamar la atención sobre la necesidad de mantener en todo momento el indispensable equilibrio de intereses en juego, lo más relevante es la definitiva aceptación, no obstante sus riesgos, del teletrabajo como una forma de organización del trabajo a contemplar positivamente, especialmente en determinadas actividades profesionales o ramas de actividad, de modo que habría que mostrar una actitud de favor y no de rechazo —una nueva renuncia a la tradicional «lucha sindical»—. No hay, sin embargo, más compromiso que la divulgación del contenido del referido acuerdo, lo que puede explicar, junto a las fuertes resistencias empresariales a dejar en manos de la autonomía colectiva una cuestión netamente organizativa que siguen considerando de su competencia «exclusiva», que la evolución convencional en los sectores más significativos del teletrabajo no evidencie una mínima influencia por los criterios del ANC 2003, redactados con tanta sofisticación en el plano de la ingeniería jurídico-convencional como ineficaz en la práctica.

3.5. Negociación colectiva y «calidad de clima laboral: prevención de riesgos e igualdad de trato por razón de género, dos asignaturas siempre pendientes»

Para finalizar este recorrido, que podría ser bastante más extenso pero que no conviene dilatar, he dejado conscientemente la referencia a dos cuestiones que, bien diferentes,

comparten un aspecto de gran relieve, que formulo en términos de paradoja. Así, no cabe duda que expresan dos derechos sociales fundamentales especialmente reforzados en las normas, comunitarias y nacionales, son presupuestos ineludibles de un «clima laboral de calidad», requisito para la mejora de la productividad, y, sin embargo, siguen adoleciendo en los convenios colectivos de un tratamiento puramente cuantitativo —incremento de referencias nominales o formales—, pero carecen de auténtica significación convencional. En estas dos materias, pues, los esfuerzos de las partes que firmaron los Acuerdos Interconfederales, particularmente significativos en términos de discurso, menos en términos de compromisos vinculantes, no encuentran un reflejo mínimamente relevante, más allá, claro está, de contentarse con ver como crecen las referencias nominales en los convenios colectivos pero sin traducirse ni en reglas vinculantes ni mucho menos en prácticas.

La tozudez de los datos, que se empeña en evidenciar una y otra vez las dificultades de nuestro país para reducir significativamente tanto las altas tasas de siniestralidad como las discriminaciones por razón de sexo, hasta marcar nuevas reformas legislativas, no puede hacer que cualquier intento, documento, o posición que insista en buscar la tan predicada como desconocida «cultura de la prevención» o la «igualdad de género», sea siempre bienvenido, sin reparar demasiado en su alcance efectivo. Lo loable de los mensajes hace que se descuiden las críticas, de modo que tiende a atribuirseles un efecto «benéfico» sólo por existir, bastando los «mensajes» hechos de buena voluntad y sin reparar demasiado en sus contenidos. En este sentido, en el primer caso, la prevención, parecen contentarse las partes con referir a la necesidad de nuevos compromisos normativos, en la línea de la reforma reciente, consensuada con los interlocutores sociales, en el segundo domina.

Más allá de la generalización de las remisiones al compromiso con el cumplimiento de las normas, parece asumirse, fatalmente a mi juicio, que el papel del convenio debe ser residual, fiándose más la actuación a las técnicas de seguimiento y codecisión en la gestión de personal. Aunque esta posición ya cuenta con significativas teorizaciones, entiendo que el error, tanto de planteamiento como práctico, no puede ser mayor, por lo que bien harían las partes sociales en reorientar con profundidad este tema, que contrasta con el llamamiento realizado en la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad 2002-2006, tanto en el ámbito de los riesgos tradicionales como sobre todo en el de los emergentes —ej. riesgos psicosociales, los riesgos organizacionales, dimensión de género de la prevención...—. El tradicionalismo no puede ser más agudo y, por tanto, más contestable, desde la actual estructura normativa y desde el funcionamiento práctico de la negociación colectiva.

Por lo que respecta a la otra cuestión destacada para la mejora de la «calidad del clima» laboral en las organizaciones empresariales, la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer, sabido es que constituye una declaración difundida, otra cosa es que realmente sea un «valor ampliamente compartido por todos los interlocutores sociales», el favorecer un tratamiento igualitario en la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Entre otras cosas, se evidencia su relevancia no sólo social sino económica, en cuanto que puede promover la competitividad, pero también la lealtad en el juego de la competencia, pues políticas de personal que apuesten por diferenciar los costes en atención al sexo de su personal, supone afectar la competencia a través de empeorar comparativamente las condiciones de unos y otras, con lo que se mantiene, junto a la dimensión de derecho, esa originaria dimensión económica que está en el origen del ordenamiento comunitario en esta materia.

Se parte, siguiendo algo que ya es un tópico en el plano de las declaraciones pero que no consigue pasar a la práctica, del reconocimiento a la negociación colectiva de un papel determinante en orden a cumplir con los objetivos de lucha contra la discriminación, si quiera sea por su contribución hasta hace bien poco tiempo a perpetuar o crear discriminaciones, al menos indirectas. La política convencional antidiscriminatoria no sólo aparecería como contenido concreto, sino como política convencional, y además no sólo como instrumento de cumplimiento formal de los mandatos contenidos en la legislación general, sino como garantía de efectividad de los mismos, esto es, como vía para depurar los convenios de cuantas discriminaciones ocultas puedan contener todavía. Las nuevas normas comunitarias y nacionales de trasposición refuerzan su legitimidad en orden a recomendar a los negociadores que presten particular atención en el seguimiento de las pautas de actuación que enumeran.

La negociación colectiva encontraría aquí diversos retos. Por un lado, que los contenidos y objetivos de los acuerdos, que han supuesto un paso adelante en el tratamiento de esta materia, sean verdaderamente asumidos por los negociadores como contenidos a incluir en los convenios colectivos. Por otro lado, ir más allá de lo que supone incluir cláusulas convencionales que sólo tiendan a corregir las discriminaciones por razón de sexo, cuando estas se detecten en la práctica, paliando sus efectos, si no conseguir que la negociación colectiva se convierta en una herramienta que atienda también a las causas y al origen de dichas discriminaciones y a propiciar un cambio que, aunque tiene dimensiones eminentemente culturales, no es ajeno al ámbito de las relaciones laborales. Esto último es lo que está en la base del mandato dado por la nueva Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23.9, que modifica la Directiva 76/207/CE. Frente a la tradicional desconfianza hacia los interlocutores sociales y la negociación colectiva, hoy se les llama en causa.

Ahora bien, el compromiso con las acciones positivas, lo más relevante en el plano de la política convencional y en el plano de la técnica jurídica, aparece bien diluido. En realidad, y una vez más en coherencia con los modelos de regulación «soft» o no vinculantes, así como eficientistas, lo único que va calando verdaderamente es la política de evaluación de resultados, tan seguida en la cultura anglosajona y clara expresión de un principio tanto de eficiencia como de eficacia, de modo que se arranca en esta materia de los compromisos de estudios alcanzados en el Acuerdo de 2002. Las conclusiones alcanzadas en dicho Estudio son justamente las que conducen a concretar en el sucesivo de 2003 cierto catálogo de recomendaciones que no figuraban con detalle en el precedente. Asimismo, como otra constante del conjunto de criterios de los Acuerdos Interconfederales —regulación reflexiva—, el mayor compromiso está en las técnicas de tipo procedimental: puesta en marcha de procedimientos para el seguimiento de esta política antidiscriminatoria, de modo que se efectúe un diagnóstico de la realidad de cada momento, dejando emerger las causas estructurales de la continuidad de ciertas prácticas pese al cambio normativo y el rechazo cultural generalizado.

Pese a todo, ni en los Informes más optimistas, que tienden a enfatizar la «mayor receptividad» de los convenios hacia estos temas, puede ocultarse que los avances en el tratamiento de estos temas son todavía extremadamente escasos. Son «mayoritarios» los convenios que no introducen ninguna cláusula para el fomento de la igualdad y la no discriminación, y «muy pocos» los que hacen aportaciones concretas que merezcan destacarse. La práctica habitual es la remisión a la legislación, lo que sin duda a estas alturas se

revela una auténtica tautología y señal del mayor fracaso en este punto de los Acuerdos Interconfederales. Un claro ejemplo es la disociación que se produce entre el incremento de las cláusulas que refieren a la conciliación de la vida laboral y familiar, ya más del 60% de los convenios, y su alcance real, pues la mayor parte se limita a remitir a lo regulado en la norma legal, cuya insuficiencia y desenfoco son bien conocidos por todos los analistas. La relegación del acoso sexual al ámbito de lo disciplinario, sin poder, saber o querer llevarlo a su ámbito más importante, la prevención, es otra muestra de la incapacidad de los Acuerdos Interconfederales de traducirse en una verdadera fuente de renovación o innovación de los contenidos de la negociación colectiva.

Una novedad del Acuerdo de 2003 es la extensión de la política antidiscriminatoria más allá de la lucha contra las diferencias por razón de sexo para apostar por la igualdad de trato, como por ejemplo en el empleo, especialmente respecto de ciertos colectivos: jóvenes, inmigrantes y discapacitados —incluso parejas del mismo sexo¹⁶—... Sin embargo, y ya no es novedad, aún queda mucho para que esta preocupación o compromiso, más o menos sincero, pase del discurso a las prácticas.

4. REFLEXIÓN FINAL

Desde luego es difícil hoy hacer un balance adecuado del impacto de los Acuerdos Interprofesionales en la negociación colectiva. Primero por el todavía corto periodo transcurrido, dada la inercia y la lentitud en el cambio de las dinámicas convencionales. Segundo, por la propia voluntad de las partes, de no incidir directamente, sino dejar en cierto modo «al paio» la evolución.

En cualquier caso, en un momento en que se abre una nueva etapa en el proceso de renovación del Diálogo Social, que afecta claramente a la negociación colectiva, bien merecería la pena reflexionar mucho más a fondo de lo que hasta ahora se ha hecho, por las partes, Gobierno y analistas, sobre esta materia. La ya inaplazable revisión, por supuesto parcial y desde la continuidad de ciertos puntos que se han revelado positivos en este cuarto de siglo, de nuestro sistema exige ir más allá de las declaraciones, o de la formulación bien de críticas foribundas, sin sentido normativo y práctico, o de adhesiones inquebrantables. Aún partiendo —en realidad esto empieza ya a recordarme lo se dice siempre del Derecho del Trabajo, pese a sufrir verdaderas «sangrías», ese sí, muy gradualmente—, de que goza de «buena salud», no parece que quepa confiar esta revisión instrumentos que las partes, al menos algunas de ellas, se ufanan en configurar como «lecciones magistrales de cátedra», instrumentos «apostolares» o «pedagógicos».

Muchas son las críticas que se realizan a los contenidos de la negociación colectiva en España, derivadas de recientes estudios en la materia, a partir del análisis de diversas muestras de convenios. De forma generalizada, o extendida, se le imputa una serie de deficiencias y carencias en cuanto a su estructura y a la pobreza de sus contenidos, sobre todo en

¹⁶ Se ha valorado positivamente, con razón, que 4 de cada 10 convenios colectivos regule la igualdad de trato a las parejas de hecho, pues es sabida la ausencia de regulación legal a tal fin. *Vid.*, MORILLO BALADO, R.D. «Nuevos modelos de convivencia familiar: las parejas de hecho de igual o distinto sexo». En Aa. Vv. (dir: R. Escudero). *La negociación colectiva...*, *op. cit.*, pág. 803.

lo relativo a materias tales como la prevención de riesgos, la igualdad de trabajo entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar, el empleo..., que tienen aún un carácter residual en las cláusulas convencionales, al menos si se valora cualitativamente y se supera la inercia cuantitativa del número —puramente estadístico— de referencias. Parece, pues, llegado el momento de explorar otras sendas de renovación y racionalización, quizás más cerca de los Acuerdos Interprofesionales de 1997, por supuesto actualizados a nuestro tiempo, que de este «invento», más descubrimiento arqueológico que sofisticada y útil ingeniería jurídico-convencional, que ha supuesto los Acuerdos Interconfederales, cuyo agotamiento es ya una realidad aceptada por todos.

Yo dudo que el loable, pero excesivamente voluntarioso, análisis de bisturí, basado más sobre el subterfugio lingüístico —las partes dirían en cada caso nada más que lo que quieren «exactamente» decir, de modo que habrían empleado presuntamente «el lenguaje adecuado al diseño que pretenden conseguir en cada una de las estipulaciones contraídas»—, que sobre un análisis técnico-jurídico —ni formalista, ni realista, sino hermenéuticamente correcto—, sea suficiente para apostar por estos instrumentos para proceder a la reordenación y mejora del sistema. Yo más bien creo, como expresé hace dos años antes de conocer la experiencia convencional y que conocida entiendo que se reafirma, que, más allá de ser coyunturales vías para impedir un cambio gubernamental unilateral por imposición de la mayoría absoluta del Gobierno del PP, no esconden más que un resignado arte de lo posible —o lo imposible—, y es la perpetuación de demasiadas inercias históricas e institucionales que las partes se ven incapacitadas —impotentes— de afrontar y que tampoco los poderes públicos quieren arriesgar una intervención que podría resultar «impopular». Pese a todo, no dudamos que la negociación colectiva será el principal instrumento del futuro para regular las condiciones de trabajo, que irá mejorando poco a poco, incluso pese a fórmulas tan desafortunadas y descomprometidas como los Acuerdos Interconfederales de los años 2002-2004.

Yo dudo mucho también que ya estén agotados los modelos de normatividad clásica —no decimonónica—. Buena prueba de ello es que reformas legales, documentos de los interlocutores sociales, acuerdos, encuentros... apuestan por reforzar tanto la intervención de la ITSS —policía laboral—, como los instrumentos de garantía judicial en orden a conseguir una mayor efectividad... Pero es difícil que, dados sus principios, puedan actuar exigiendo el cumplimiento de algo que los propios firmantes aceptan configurar o como «pastorales» o como «consejos prácticos» o guía de buenas prácticas.

Desde luego hay un impacto que no puede negarse a estos Acuerdos: no son un episodio más en la fatigosa búsqueda por recuperar un indispensable equilibrio entre flexibilidad y seguridad, sino el capítulo de cierre en orden a la legitimación del nuevo enfoque: la lógica de la competitividad en cuantas cuestiones se afrontan, desde la salarial, por supuesto, hasta la igualdad de oportunidades. Ahora hay que pedir que no sólo la ley de la inercia y otros factores ayuden, si no que de nuevo los interlocutores sociales estén a la altura de las circunstancias y, de paso, nuestro flamante Gobierno de la Nación. Mientras tanto, seguiremos atentos —y confiados— al próximo dato jurídico en que se formalice el nuevo momento de «evolución».