

El acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2010, 2011 y 2012)

Fernando Valdés Dal-Ré

Director

Relaciones Laborales, Nº 5, Sección Editorial, Quincena del 8 al 23 Mar.

2010, Año XXVI, tomo 1, Editorial **LA LEY**

LA LEY 1591/2010

1. Apartándose de una iniciativa negocial inaugurada en 2002 y reiterada con periodicidad anual de manera ininterrumpida a lo largo de los siete años siguientes, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal no lograron en el 2009 alcanzar un acuerdo destinado a establecer las orientaciones y recomendaciones de la negociación colectiva durante este último año. No es cuestión ahora de entrar a analizar las razones determinantes de la ruptura de esta experiencia contractual, repentinamente afectada por una fuerte recesión económica que habría de degradar en un breve período de tiempo la práctica totalidad de los indicadores económicos y, señaladamente, los relativos al mercado de trabajo. En lo que ahora interesa, bastará con recordar las negativas consecuencias que va a producir la ausencia de criterios compartidos por los interlocutores sociales desde los que poder afrontar, en un clima de consenso, los procesos de administración de las estipulaciones convenidas así como de renovación de los convenios vencidos y denunciados en ese año. Este cambio en el ciclo económico abrirá un escenario en buena medida inusual en nuestro sistema de relaciones laborales, caracterizado por una multiplicación de las actuaciones de bloqueo y parálisis negocial, por un aumento de las medidas de conflictividad propiamente sociales (movilizaciones y huelgas) y por un incremento de las divergencias habidas en los órganos paritarios de los convenios colectivos en orden a la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, con el subsiguiente incremento de la litigiosidad.

A punto ya de concluir el año, el 18 de noviembre, las centrales sindicales y las organizaciones empresariales más representativas protagonistas del diálogo social bipartito a nivel nacional suscriben un «Compromiso de actuación sobre la negociación colectiva pendiente de 2009» cuya confesada finalidad, aquella que

le caracteriza y sirve para atribuirle una identidad propia, consiste en ayudar a «sortear algunos de los principales escollos» que vienen definiendo la negociación colectiva a lo largo de ese ciclo anual. Con la firma de este documento, no se pretendió ofrecer un marco, ni abierto ni cerrado, de referencias o medidas negociales. En atención al momento en que fue suscrito, las partes signatarias, con buen criterio, a mi juicio, prefirieron instalar sus objetivos en un terreno alejado de las medidas concretas o, lo que es igual, centrado en la afirmación de la necesidad de una pronta resolución de los conflictos aún existentes, tanto los relativos a la revisión salarial pactada como los atinentes a la renovación de los convenios denunciados a lo largo del año en curso, mediante el recurso a las fórmulas propias de la autonomía colectiva; esto es, a través de la conclusión de acuerdos, alcanzados bien de forma bilateral bien con la ayuda de un tercero que ejerce, en el marco de procedimientos autónomos de solución de conflictos, funciones de mediación. Es en este escenario, informado por el doble principio de la autonomía colectiva y de la autonomía organizativa interna de las confederaciones más representativas estatales de representación y defensa de intereses sociolaborales, en el que CEOE y CEPYME, de un lado, y CC.OO. y UGT, de otro, se comprometen a «utilizar, en los distintos ámbitos sectoriales, los medios más adecuados con sus respectivas organizaciones para instar, respetando la autonomía de las partes negociadoras, una rápida resolución de los conflictos abiertos o de las negociaciones colectivas que afecten a los trabajadores durante el 2009». O, expresada la idea con otras palabras, «se obligan a desarrollar las acciones y actuaciones que les soliciten las partes interesadas de los sectores y empresas para contribuir a la resolución de los conflictos o discrepancias existentes en la negociación colectiva» de ese año.

El documento vino a adicionar un compromiso ulterior a los ya reseñados. Las partes signatarias anuncian su voluntad de iniciar, «antes de que finalice el año», un proceso de concertación de un acuerdo interconfederal con vistas al logro del doble y combinado propósito de restaurar el diálogo en las relaciones laborales y reducir la conflictividad. Precisamente, a la consecución de ambos objetivos se le asigna una triple cualidad: básico «para afrontar la crisis y sus principales consecuencias», beneficioso para mejorar la competitividad de las empresas y para defender los intereses de los trabajadores y, en fin, necesario para «trasladar confianza a toda la sociedad».

2. Transcurridos menos de tres meses de este anuncio, en fecha 9 de febrero de 2010, las mismas partes firmantes del referido documento han suscrito un acuerdo interconfederal, al que han denominado «Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012» (AENC). Con dicho acuerdo, las organizaciones socioprofesionales más representativas a nivel estatal recuperan la fecunda práctica contractual iniciada por el «Acuerdo para la negociación colectiva de 2002» (ANC) y proseguida por los acuerdos de igual denominación de 2003, 2005 y 2007 y las prórrogas de cada uno de ellos, alcanzadas en 2004, 2006 y 2008. La adopción de este conjunto de pactos evidencia la definitiva consolidación de la técnica del diálogo social bipartito para dar respuesta, mediante un diagnóstico compartido de la situación económica, a los graves problemas sociales y económicos de trabajadores y empresarios. O por decirlo con el lenguaje acaso algo más solemne del AENC, el presente acuerdo — y la afirmación puede extenderse a los pactos precedentes, a los ANC — pretende convertirse en «elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano», generando además «confianza a la población, en la línea de mejorar sus niveles de consumo e inversión».

Se acaba de hacer constar que el AENC se sitúa en la estela de los ANC firmados entre 2002 y 2008, recuperando una larga práctica contractual solamente rota en el 2009. La pertenencia del AENC a esta cadena de acuerdos interconfederales no solo proviene de la utilización de una denominación muy parecida, en la que la introducción de la expresión «empleo» no persigue otra finalidad que la de definir de manera expresa y desde el propio *nomen* asignado uno de los objetivos esenciales al que ha de servir todo instrumento de gobierno de las relaciones laborales: la recuperación y el mantenimiento del empleo. Al margen de esta indiscutible semejanza terminológica, las convergencias entre el AENC y los ANC se manifiestan en numerosos aspectos materiales, señaladamente en los dos siguientes, estrechamente relacionados entre sí: en las opciones de política contractual que a todos ellos informan y en su común naturaleza.

Por lo pronto, el AENC comparte con los ANC una misma finalidad. Tal y como hacía notar el primero de estos acuerdos, el de 2002, y se encargaron de reiterar los posteriores, el propósito perseguido por todos ellos fue el establecimiento de «criterios, orientaciones y recomendaciones para afrontar la negociación colectiva» del año correspondiente al de su firma o al de su prórroga. En el

último párrafo de la «Introducción», las partes firmantes del AENC declaran, «como conclusión» del conjunto de observaciones y reflexiones efectuadas a lo largo de ese apartado preliminar, que «el presente Acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y orientaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva».

En segundo lugar, idéntica resulta igualmente la técnica elegida para el logro del objetivo que se viene de evocar. Siguiendo la estela abierta por los anteriores y más inmediatos pactos colectivos celebrados en la cumbre, el AENC opta por no incluir en su contenido reglas con vocación de suficiencia aplicativa, enunciando sus recomendaciones de manera abierta e incompleta. En dicho contenido no se encuentra cláusula alguna de la que pueda predicarse su aplicabilidad inmediata, una vez trasplantada al clausulado de un convenio colectivo. O descrita la idea en otras palabras, la concreción por parte de la contratación colectiva sectorial o de empresa de los «criterios y orientaciones» formulados por el AENC — o como antes de los «criterios, orientaciones y recomendaciones» enunciados en los ANC — requiere de las organizaciones sindicales y empresariales integradas en las confederaciones firmantes algo más y algo distinto que la simple transposición de ese conjunto ordenado y sistemático de pautas; precisa de una verdadera negociación a través de la cual se especifique, individualice o plasme el respectivo «criterio u orientación». Es ésta — como lo fue antes — la vía obligada para la conversión de las estipulaciones del acuerdo interconfederal de meras indicaciones en reglas dotadas de plenitud aplicativa, capaces de actuar bien como normas primarias, definiendo conductas articuladas como derechos o deberes, o bien, y en su caso, como normas secundarias, en algunas de estas dos modalidades: de reconocimiento o de reforzamiento. En suma, el AENC, para afrontar los complejos procesos negociales que han de abrirse a lo largo de su vigencia, instituye un agregado de criterios privados de toda huella de vinculabilidad jurídica; es un pacto para la regulación, en lugar de ser un pacto regulador, que utiliza técnicas del denominado derecho suave (*soft law*) o autoreflexivo mediante el recurso a orientaciones que pueden luego concretarse y traducirse en normas jurídicas.

En tercer lugar y como ya se ha anticipado, el AENC comparte con los ANC su condición de acuerdo interprofesional; esto es, de pacto que, en razón de la naturaleza orgánica de sus partes signatarias, pertenece a la categoría de los

denominados acuerdos colectivos en la cumbre, afectando a todos los sectores económicos. Más allá de esta configuración, el AENC, al estilo de los acuerdos interconfederales suscritos en el presente siglo, se resiste a ser encasillado en alguna de las dos grandes categorías de acuerdos interprofesionales contemplados en el ET. Ni es un acuerdo sobre materias concretas del tipo de los mencionados en el art. 83.2 ET, ni tampoco responde a la naturaleza de los pactos cuya finalidad queda limitada a instituir reglas marco sobre la estructura de la negociación colectiva.

Por otra parte, y también en claro mimetismo con los ANC, el AENC es un pacto del que solo nacen derechos y deberes para las partes signatarias o, como el propio Acuerdo confiesa de manera tan certera como expresa, tiene «naturaleza obligacional» (tercer párrafo, *in fine*, apartado 1, Cap. III). O, por decirlo en otros términos pero con sus propias palabras: «Las organizaciones signatarias, (...), asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo» (inciso primero, párrafo 1.º, apartado 1, Cap. III). Ese conjunto de compromisos puede agruparse, a su vez, en dos grandes apartados: en relación con sus prestaciones recíprocas y en relación con las prestaciones que han de cumplir respecto de sus organizaciones confederadas.

Atendiendo a la primera vertiente, las partes firmantes se han obligado «a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados» (inciso segundo, párrafo 1.º, apartado 1, Cap. III). Sin ánimo de enunciar exhaustivamente el catálogo de deberes propios asumidos por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales firmantes del AENC, pueden citarse los siguientes: la constitución de la Comisión de Seguimiento, el establecimiento por éste mismo órgano de los criterios y orientaciones que puedan guiar los procesos negociales en materias tales como igualdad de trato y de oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social de las empresas, previsión social complementarias y formación y cualificación profesional y, en fin, la evaluación anual, en el seno de la indicada Comisión, «sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo» (último párrafo, apartado 3, Cap. III). Con todo, el compromiso con mayor relevancia de futuro es el enunciado en la disposición adicional única, en el que las organizaciones firmantes anuncian su voluntad de iniciar, durante un período de seis meses a contar desde la firma del propio AENC, la negociación de un catálogo de materias

entre las que sobresale la reforma de la negociación colectiva. En tal sentido, las partes firmantes se comprometen a abordar — y a hacerlo mediante un diálogo bipartito, en el que no ha de tener cabida el Gobierno — cuestiones de tanta centralidad como la implantación de fórmulas de negociación colectiva articulada, las funciones del convenio colectivo como procedimiento de fijación de condiciones de trabajo, la capacidad de la actividad contractual colectiva de adaptarse a las necesidades de empresas y trabajadores y, con mayor ambición y generalidad, cuantos elementos configuran el sistema de negociación colectiva, tales como los ámbitos, los sujetos y el contenido.

En lo que se refiere a la segunda vertiente, las confederaciones sindicales y empresariales signatarias también se han comprometido a «intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo» (pfo. 3.º, apartado 1, Cap. III). Pese a las cautelas de su formulación, el AENC, como hacían sus predecesores, enuncia un verdadero deber de influencia de los firmantes en relación con sus estructuras confederadas; deber éste que, en definitiva, se sustancia en la adopción y puesta a punto de los medios apropiados para lograr la efectiva incorporación al contenido de los convenios colectivos de los «criterios, orientaciones y recomendaciones» de la negociación colectiva durante su vigencia

En línea con los ANC, tampoco el AENC especifica o concreta los «mecanismos y cauces» de los que han de valerse las partes signatarias para cumplir el deber de influencia convenido. Es ésta una cuestión que queda remitida a las previsiones estatutarias y a las prácticas que rigen el funcionamiento interno de cada organización firmante. La obligación asumida quedará así satisfecha con la adopción por cada parte signataria de los medios que resulten «adecuados» a la finalidad perseguida. El principio de adecuación se convierte en medida para la valoración del cumplimiento del deber de influencia y, por lo tanto, de las eventuales responsabilidades a que hubiere lugar por causa del incumplimiento. Con ello, el AENC mantiene el modelo de autorregulación a través de la asunción de compromisos contractuales cuya ejecución ha de desarrollarse internamente en el seno de las propias organizaciones pactantes.

4. Al margen de estas relevantes convergencias, el AENC se separa de los ANC en una materia que, aun no formando parte de los aspectos estructurales, no debe ser entendida como de tono menor. La duración de la totalidad de los ANC fue anual; de ahí la necesidad del recurso a la prórroga expresa en aquellas ocasiones en que las partes decidían, en lugar de firmar un nuevo acuerdo, ampliar la vigencia del último pactado. Apartándose de esta reiterada opción, el AENC establece una duración de tres años, venciendo pues el 31 de diciembre de 2012. Tres meses antes de su finalización, las organizaciones firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo «Acuerdo», apostando pues por la continuidad de una fórmula que, en ese momento, cumplirá una década.

Cuáles han podido ser las razones valoradas por las partes firmantes para introducir este giro temporal en la determinación del ámbito temporal de los criterios y recomendaciones acordados para afrontar la negociación colectiva es interrogante abierto a la especulación. No obstante, no me parece aventurado entender el papel que en esta decisión ha debido jugar el entorno económico adverso de estos años o, si se prefiere formular la idea de manera más ponderada, las incertidumbres que se ciernen sobre la posibilidad de la economía española de conseguir una pronta reactivación de la actividad productiva y del empleo. Como el AENC reconoce de manera directa, las expectativas, al menos para el año 2010, no son optimistas, presentándose «una nueva caída del PIB» y una elevación «de la tasa de paro».

Además de ello, y como referencia para los próximos años, las partes del AENC entienden que la recuperación de nuestra economía «será más lenta y débil que la de nuestros competidores» en atención a las cuatro siguientes razones, que terminan formulando un diagnóstico del escenario económico en España durante el período al que, precisamente, se extiende la vigencia del AENC. En primer lugar y en la medida que las tasas desempleo no se van a recobrar a medio plazo, la demanda interna va a seguir deprimida y, por tanto, la inversión de las empresas tampoco es previsible que se reanime «mientras no se produzca una mejora de sus expectativas sobre sus ventas, en un entorno de aumento de los costes financieros». En segundo lugar, la recuperación de las economías europeas puede no contagiar a la española debido a las dificultades de mejora de la cuota de mercado por los problemas de competitividad que ésta arrastra. En tercer lugar, las negativas consecuencias que en el crecimiento económico han

tenido los ajustes habidos en el sector inmobiliario no van a poder ser compensadas en el corto y medio plazo por la contribución a dicho crecimiento procedente de «otros sectores alternativos». Finalmente, «el elevado endeudamiento» de empresas, familias y Administraciones públicas, «todo el muy dependiente de la financiación procedente del exterior y de la evolución de los tipos de interés».

Por estas razones, por cuanto la ganancia de cuota de mercado interno y externo precisa para impulsar la actividad y el empleo no es una finalidad que pueda advenir de modo inmediato o, lo que es igual, por cuanto «la recuperación del empleo así como la flexión a la baja de las tasas de paro se producirán en la medida en que se logre un crecimiento económico compatible con un elevado aumento de la ocupación en actividades que desarrollen procesos de producción intensivos en la acumulación de capital» no es un objetivo alcanzable a corto plazo, las organizaciones firmantes del AENC, al pactar una vigencia amplia, de tres años, buscan garantizar la paz social y, con ella, la estabilidad del sistema de negociación colectiva durante el tiempo que, a su juicio, necesita la economía española para salir de la «recesión económica» en que se ha instalado de manera tan intensa como extensa.

Enjuiciada a la luz de las motivaciones que muy probablemente debieron ser ponderadas y tomadas en consideración, la decisión de las partes signatarias del AENC de pactar una vigencia superior a la anual ha de ser valorada de manera positiva. Y ha de serlo al menos desde dos escenarios diferentes y diferenciados, bien que estrechamente relacionados entre sí. Por una parte y en un terreno exquisitamente político, la duración convenida refuerza el mensaje de confianza a la sociedad que los interlocutores sociales pretenden conferir — y efectivamente confieren — a sus acuerdos en la cumbre, mostrando adicionalmente a los actores principales del sistema político la superioridad del diálogo y de las soluciones pactadas respecto de la confrontación para encarar los graves problemas que aquejan la economía española. Por otra y en el plano de las relaciones laborales, el ámbito temporal fijado aporta mayores márgenes de flexibilidad y adaptación a los procesos de negociación colectiva destinados a concretar las orientaciones y recomendaciones establecidas en el propio AENC. Pero además de ello, el plazo convenido permite a las partes negociadoras de los convenios colectivos la posibilidad de definir, en un ambiente de paz social, las prioridades económicas y sociales de los futuros procesos de contratación

colectiva; e igualmente facilita a las empresas adoptar, en un contexto de mayor certidumbre, sus decisiones productivas, tecnológicas u organizativas.

5. El AENC se estructura en una introducción, tres capítulos, divididos a su vez en apartados y, en su caso, subapartados, no siempre numerados, y una disposición adicional, igualmente descompuesta en apartados. Manteniendo la tradición de los acuerdos de igual naturaleza, la parte introductoria de aquél acuerdo cumple en gran medida el papel asignado, en los textos normativos, a las exposiciones de motivos o preámbulos, formulando una doble serie de reflexiones: de un lado, las referidas al diagnóstico y al pronóstico de la situación económica española, enjuiciada en su propio entorno y en conexión con el contexto económico internacional y, de otro, las que enuncian, aunque sea a trazo grueso, las medidas para dar respuestas a los problemas previamente detectados. Una y otra serie de observaciones sirven, a la postre, de justificación o, al menos, de razonable explicación de los compromisos adquiridos por las organizaciones confederales signatarias del pacto.

No es cuestión ahora de volver a insistir sobre los aspectos esenciales de la parte introductoria, que ya han sido expuestos con anterioridad, a la hora de analizar el ámbito temporal del AENC, debiendo centrar la atención en el contenido de los tres capítulos, cuyas respectivas rúbricas son las siguientes: «Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta» (I), «Criterios en materia salarial» (II) y «Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal» (III). Dando de lado el examen de este último capítulo, ya analizado, el primero es el de contenido más denso, agrupándose en su interior buena parte de las materias desarrolladas por los anteriores acuerdos interconfederales. Desde una perspectiva formal, la única e irrelevante diferencia estriba en que antes las cuestiones relacionadas con el empleo, la contratación, la formación o los derechos de información y consulta eran objeto de tratamiento en un capítulo y ahora lo son en un apartado. Como tendré ocasión de señalar más adelante, este distinto enfoque formal carece las más de las veces de trascendencia material, bien que en alguna ocasión esta sistemática ha permitido la reducción de los criterios u orientaciones sugeridos, en esa concreta materia, a la negociación colectiva.

Aun cuando el capítulo primero del AENC es el de contenido más denso, ya que es el que formula la mayor parte de las recomendaciones a tener en cuenta en los procesos negociales que han de celebrarse a los largo de los tres próximos

años, el capítulo segundo, el relativo a la fijación de criterios en materia salarial, es el que aporta las más significativas novedades, apreciadas éstas desde un punto de vista comparativo con los acuerdos interconfederales precedentes.

6. Tal y como tuve oportunidad de argumentar al comentar, desde estas mismas páginas, los acuerdos sobre negociación colectiva correspondientes a los años 2003 y 2007 (1) , no pretendieron introducir una política de control de las subidas salariales, mediante el establecimiento de límites cuantitativos de carácter general. Ciertamente las partes han manifestado de manera constante su intención de llevar a cabo «una política de moderado crecimiento de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro». Pero, al margen de ello, esta política no fue entendida de manera universal o general; antes al contrario, quedó configurada de modo particularizado en función de las circunstancias concretas de cada sector o empresa. O por decirlo en los términos del ANC-2003: «la diversidad de situaciones no puede tratarse de manera uniforme por lo que los negociadores deberán en cada caso tener en cuenta las circunstancias específicas dentro de su ámbito para fijar las condiciones salariales». Con ello se trataba de salir al paso de una de las críticas más severas que desde una perspectiva ya histórica se hizo a la política de rentas de la concertación social de los primeros ochenta.

No me parece aventurado afirmar que el AENC comparte el modelo de revisión salarial consolidado por los ANC. El acuerdo interconfederal de febrero de 2010 no pretende en modo alguno recuperar la política de control de rentas, propia de los pactos sociales de la década de los años 80. Como se encargan de confesar en la parte introductoria del Capítulo III, las organizaciones firmantes del AENC manifiestan su voluntad de llevar a cabo «una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica». El objetivo perseguido no es el control salarial sino la medida en el crecimiento salarial.

Pero lo anterior señalado, tampoco me parece discutible sostener que los criterios manejados por el AENC para el logro de este objetivo se apartan de los que en su momento fueron utilizados por los ANC. Estos pactos, en efecto, procedieron a establecer una serie de criterios (medios) para la consecución de lo que, reproduciendo terminología introducida por el ANC-2002, pasó a

denominarse como «modelo apropiado (de crecimiento salarial) para evitar espirales inflacionistas nada deseables». En concreto, la fijación de salarios por parte de la negociación colectiva debería de tomar como referencia los tres siguientes criterios: inflación prevista, productividad y cláusula de revisión salarial. Son estos los elementos básicos de ese modelo apropiado para cuya definitiva concreción, no obstante, habrían de manejarse dos pautas adicionales; de un lado, «los costes laborales unitarios», sobre todo en las empresas abiertas a la competencia internacional, y, de otro, el tratamiento no uniforme de situaciones diferentes.

Distintos son, al menos en parte, los medios que el AENC enuncia para la consecución del objetivo de moderar el crecimiento salarial. El establecimiento de las percepciones salariales por parte de la negociación colectiva ha de tener ahora en cuenta dos criterios: las bandas de incrementos de salarios formuladas de manera expresa en el propio acuerdo para cada uno de los años de vigencia y la cláusula de revisión salarial. Recuperando técnicas, que no objetivos, de los años 80, el AENC establece unos crecimientos de salarios que no se fijan de manera uniforme, por referencia a un parámetro externo, como pudo ser antaño la inflación prevista; su determinación, antes al contrario, se acomete de modo variable, dentro de una banda definida cuantitativamente en sus tramos inferior y superior. Esta banda, por otra parte, tampoco es constante durante el período de vigencia del acuerdo; es cambiante en un sentido ascendente. Por decirlo con las palabras del AENC, «las organizaciones firmantes, respetando la autonomía de las partes, consideran que los negociadores deberían tener en cuenta para la determinación de los incrementos salariales las siguientes referencias: para el año 2010, hasta el 1%; para 2001, entre el 1% y el 2%, y para 2010, entre el 1,5% y el 2,5%». Dentro de estos parámetros, el AENC surte dos pautas adicionales. La primera, la conveniencia de decidir los incrementos finalmente pactados con arreglo a criterios «objetivos», teniendo en cuenta «las realidades específicas de cada sector o empresa». La segunda pauta, aplicable ahora solamente a los convenios de duración plurianual, se sustancia en el interés de ponderar esos parámetros a la luz «del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo». Por este lado y aunque sea de manera colateral y parcial, la inflación prevista también hace su aparición en el AENC, terminando por orientar también la determinación de los aumentos salariales.

La segunda orientación en materia salarial formulada por el AENC trata sobre la cláusula de revisión salarial, declarando este acuerdo la oportunidad de su incorporación al contenido de los convenios colectivos, a condición de que la misma no «trunque el objetivo de moderación salarial». Dentro del respeto a este objetivo así como al más transversal de observancia de la autonomía de los negociadores, las mencionadas cláusulas debieran tomar en consideración «el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el período».

Al margen de las singularidades comparativas establecidas en el enunciado de las orientaciones sobre la materia salarial, el AENC dedica un apartado específico, dentro del Capítulo III, a las cláusulas de descuelgue salarial. El propio acuerdo se encarga de facilitar una motivación de la mayor atención que los negociadores sectoriales y de empresa debieran prestar a la ordenación y aplicación de estas cláusulas, motivación ésta que, a la postre, se relaciona con el complicado escenario económico por el que ha de transitar nuestra economía en los próximos años. En esa dirección, el párrafo segundo del apartado tercero del Capítulo III hace notar que «durante la vigencia de este Acuerdo, la trascendencia del objetivo de preservar el empleo y las dificultades de financiación que atraviesan las empresas justifican la conveniencia de posibilitar la inaplicación de los incrementos salariales del convenio correspondiente a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación».

En este contexto, no es de extrañar que las organizaciones firmantes del AENC hayan llamado la atención a los negociadores de la necesidad de que, cuando una empresa de encuentre en una coyuntura económica adversa, se siga el procedimiento pactado en el convenio. Al margen de ello, el AENC formula dos importantes orientaciones en esta materia, alusiva la primera a la información que la empresa que pretenda apartarse de la disciplina salarial ha de facilitar a la comisión paritaria del convenio y a la otra parte y referente, la segunda, al modo de solventar los conflictos en caso de desacuerdo entre las partes a la hora de aplicar las referidas cláusulas de descuelgue. En lo que afecta al primer aspecto, el AENC dispone que, con carácter previo, la empresa debe comunicar al órgano paritario su intención de acogerse al régimen de descuelgue, ofreciendo «justificación de las razones de inestabilidad económica» alegadas; y debe igualmente suministrar la oportuna información a la contraparte y al órgano

paritario sobre «las razones de empleo, los compromisos que en tal materia debe adquirir, el plan de retorno a la aplicación del convenio en lo económico y los dispositivos de información necesarios para su verificación». Por otra parte y con vistas a reforzar la vigencia del principio de autonomía colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales, el acuerdo interconfederal a examen sugiere que, en el supuesto de desacuerdo entre las partes, el órgano paritario debiera ofrecer los mecanismos de composición pactados en el convenio o «en los sistemas de mediación y arbitraje correspondientes».

7. En la economía del AENC, las materias relacionadas con el empleo constituyen, como ya se ha anticipado y ahora se reitera, las más extensas; aquellas a las que las confederaciones signatarias han dedicado una mayor atención, formulado el juicio, al menos, desde una perspectiva cuantitativa. Pero como también se ha anticipado, de los criterios efectuados en este campo no es dable predicar grandes innovaciones o aportaciones. Sin perjuicio de la existencia de las lógicas excepciones, las orientaciones que conforman el capítulo II, en sus diversos apartados, reproducen, en su mayor parte, las recomendaciones que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal ya han venido efectuando a través de los ANC.

Algunos ejemplos pueden ilustrar la idea expuesta. En tal sentido y por lo pronto, el catálogo de objetivos que, en el decir de la parte introductoria del Cap. III, ha de perseguir la negociación colectiva durante el ciclo trianual de vigencia del pacto con vistas a un adecuado tratamiento de los temas relacionados con el empleo y la organización del trabajo coinciden, en lo sustancial y a veces, incluso, en la letra menuda, con los objetivos que, para ese mismo tratamiento, ya enunciaba el ANC-2003. Descendiendo a un terreno más concreto, también hay una notable convergencia entre las medidas que los convenios colectivos debieran adoptar para el logro de finalidades tales como la disminución de la temporalidad (en relación a la cual las partes signatarias reiteran la necesidad de fomentar «un uso adecuado» de las modalidades contractuales y así como la adopción de fórmula que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales), el fomento de la contratación de jóvenes mediante el recurso a los contratos formativos, la mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial, al que se define como instrumento alternativo a la contratación temporal y a la realización del trabajo extraordinario, o la potenciación de la jubilación parcial y el contrato de relevo, que se configuran como fórmulas apropiadas para

el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas. Las similitudes, en fin, son también apreciables respecto de los criterios que han de informar la negociación colectiva en materias de formación y clasificación y de flexibilidad interna. En este último punto, las organizaciones firmantes insisten en la acertada idea, pero tan invocada como no plasmada en la realidad de nuestro sistema de relaciones laborales, de la «necesidad de acudir a mecanismos de flexibilidad interna como instrumentos idóneos para el mantenimiento del empleo y de la actividad productiva» (Cap. II.4). O, formulado el aserto de manera más contundente, «los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo» (parte introductoria del Cap. II).

La reiteración en el tiempo de iguales o muy parecidas orientaciones y recomendaciones permite extraer alguna conclusión de interés, cual es la resistencia de los convenios colectivos (de una buena mayoría, sobre todo de los sectoriales a nivel provincial) a renovar su articulado y a actualizarlo en atención a las transformaciones de toda índole que se producen en la sociedad y en la economía. Las organizaciones firmantes del AENC son conscientes de este problema, que ha sido objeto de denuncia. En tal sentido, el presente acuerdo llama la atención sobre la falta de respuesta adecuada por parte de la negociación colectiva al mandato introducido por la Ley 43/2006 respecto de la evitación de fórmulas de encadenamiento abusivo de los contratos temporales, pasividad ésta tanto más criticable cuanto el convenio colectivo es calificado como «el cauce adecuado para instrumentar» procedimientos destinados a eludir esos abusos. Además de ello, el AENC, en materia de subcontratación y externalización, efectúa, con una clara finalidad de pedagogía negocial, un resumen de las reformas legales establecidas por aquella ley. Este recordatorio también puede ser entendido, aunque sea de forma indirecta, como una invitación a la negociación colectiva a aceptar y regular las materias abiertas por la legislación

Probablemente, las mayores, bien que moderadas, novedades en las materias tratadas en este Capítulo las aportan las orientaciones sobre «los procesos de reestructuración». En el decir de las partes signatarias, las situaciones de dificultad han de ser abordadas teniendo en cuenta «la anticipación y valoración de las consecuencias sociales». De ahí, la necesidad de examinar, mediante «procesos transparentes con la representación legal de los trabajadores, las causas que las motivan», dando prioridad a la flexibilidad interna sobre las otras

medidas que afecten al empleo. En esta misma dirección de adoptar medidas que mantengan el empleo, relevante resulta la recomendación que se hace a la negociación colectiva de potenciar el uso de medidas legales distintas de las extintivas, aunque ya previstas para los ERE, como son la suspensión y la reducción temporal de la jornada.

(1)

Vid, respectivamente, RL 2003, núm. 9, y RL 2007, núm. 7
