

El valor del acuerdo: Notas sobre los acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo y la negociación

JORGE ARAGÓN*

La reciente firma de los Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva señalan un hecho de especial relevancia en la historia reciente de las relaciones laborales en nuestro país. Una relevancia debida al contexto en el que se produce —un mercado de trabajo con altas tasas de temporalidad y desempleo, en un proceso de internacionalización e integración en la Unión Europea—; a sus contenidos, orientados a la reunificación del mercado de trabajo; a su instrumentación a través de la negociación colectiva; y a sus protagonistas —los agentes sociales—. Unos acuerdos que se producen después del término de los pactos sociales generales vinculados a la consolidación del marco político democrático, desde 1977 hasta 1985, tras los que se abrió un periodo de acuerdos parciales en los años 90 —pensiones, función pública, formación profesional ocupacional y continua...— en los que se produjeron, igualmente, importantes conflictos laborales, que tuvieron su expresión directa en las huelgas generales de 1985, 1987, 1992 y 1994.

Las características del mercado de trabajo en España dibujan el contexto en el que los contenidos del Acuerdo cobran su dimensión. El elevado nivel de temporalidad, asociado al fomento de los contratos precarios impulsados por la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, ha marcado la evolución del empleo en la última década, tanto en las etapas de expansión como en las de recesión. Conviene recordar que en el último periodo de expansión entre 1986 y 1992 todo el empleo creado, en términos netos, tuvo carácter temporal. Posteriormente, en la recesión hasta 1994, la caída del empleo temporal supuso un mecanismo de ajuste «rápido» de las empresas que vino a agravar, por su efecto en el consumo, la desaceleración de la actividad económica.

* Director de la Fundación 1º de Mayo.

El efecto sustitución de trabajadores fijos por trabajadores con contrato temporal ha sido una tendencia constante a lo largo de los citados períodos. Su resultado más evidente es una tasa de temporalidad superior al 30% que manifiesta una segmentación estructural del mercado de trabajo en España, con graves implicaciones de dualización social, que han venido a empeorar las consecuencias de las altas tasas de desempleo en nuestro país. Sus efectos en la propia actividad económica también se han manifestado como negativos tanto en la evolución de la productividad como en la obstaculización de procesos formativos directamente relacionados con la mejora de la productividad de la estructura económica. La segmentación ha creado un doble status de ciudadanía nacida de los diferentes derechos laborales de las personas —una realidad que cuestiona en profundidad las bases de lo que se ha venido en llamar el modelo social europeo— y ha potenciado una creciente inestabilidad económica, asociada al incentivo de formas de gestión empresarial igualmente «precarias».

El objetivo central de los Acuerdos es actuar contra la segmentación del mercado de trabajo, potenciando la estabilidad en el empleo a través de cambios en la normativa sobre los contratos de trabajo, tanto en su nacimiento como en su extinción.

La medida posiblemente más relevante en el ámbito de la contratación es la creación de un nuevo contrato indefinido dirigido a colectivos especialmente afectados por el desempleo o la temporalidad: jóvenes, parados de larga duración, mayores de 45 años, etc. Contrato cuya extinción se fija en caso de despido improcedente por causas objetivas (no disciplinarias), en 33 días por año trabajado, con un tope de 24 mensualidades. A ello se suma la desaparición de algunos contratos como el de aprendizaje o el de primera actividad, a la vez que se crea un nuevo contrato de formación que mejora los procesos de inserción laboral, garantizando los derechos sociales de los trabajadores. En paralelo, se propone una nueva redacción para la extinción individual de los contratos por causas objetivas (art. 52.c), especialmente las referidas a las causas técnicas, organizativas y productivas.

Sin buscar una valoración detallada de las implicaciones de estos Acuerdos, que deberá contar con una mayor profundidad y, posiblemente, una mayor distancia en el tiempo, es de subrayar su hilo conductor: la reunificación del mercado de trabajo. Por ello, cabe calificarlo como *un acuerdo solidario*, dirigido a favorecer a los trabajadores en una posición más débil en el mercado de trabajo: los trabajadores con contrato precario. Posiblemente, también permita apoyar la creación de empleo y, por tanto, a mejorar las condiciones sociales de los desempleados, pero este resultado depende igualmente de otros factores, tal y como recoge el propio texto del Acuerdo: «El empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como, un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad al tiempo que una mayor perma-

nencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas».

Los acuerdos buscan nuevos elementos de desarrollo de las relaciones laborales que afectan de manera diferente a las condiciones laborales de distintos colectivos de asalariados y a las empresas, al igual que —como se ha comentado— al empleo y a la actividad económica. Por ello, su análisis no debe situarse en la búsqueda de «vencedores y vencidos» entre los agentes sociales —en un discutible imaginario del marco político— a pesar del interés de algunos analistas de buscar en las debilidades de organizaciones sindicales o patronales las causas de su firma, sino en los cambios que pretende conseguir y como los instrumenta.

Desde esta óptica, cabe recordar, que la denuncia del empleo precario, de la segmentación laboral y de la dualidad social ha sido una bandera reivindicativa de las centrales sindicales de clase a lo largo de la última década. El Acuerdo supone el reconocimiento de la precariedad laboral como un problema económico y social para el conjunto del país. Un hecho relevante en la propia configuración de las formas de convivencia de nuestra sociedad.

Es posible especular sobre efectos negativos que se puedan derivar de la nueva redacción que regula los despidos objetivos en algunos asalariados con contrato indefinido —especulación compleja, en la medida en que el Acuerdo se ciñe a la jurisprudencia marcada por el Tribunal Supremo— pero, sobre todo, cabe esperar que mejore las expectativas de contratación estable de los actuales asalariados temporales y parados.

Actuar contra la precariedad obliga actuar contra las barreras que separan distintos segmentos del mercado de trabajo, desarrollando una frontera común a través de la que se pueda potenciar el paso de la contratación temporal a la contratación estable, tal y como hace el nuevo contrato indefinido. Por ello, los posibles cambios que se produzcan tendrán el valor de la solidaridad, en una sociedad gravemente afectada por la ruptura de parte de sus entramados de cohesión social y su corolario de una creciente exclusión social.

Un segundo elemento destacable de los acuerdos es su instrumentación a través de la negociación colectiva, potenciando la capacidad reguladora en materias de empleo —los principales contenidos del acuerdo— y contratación, junto a otras materias básicas como jornada, estructura salarial y profesional, salud y riesgos laborales etc.

Su desarrollo se enmarca en el objetivo de articulación, racionalización y fortalecimiento de la negociación colectiva: «evitando la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos».

Los cambios en los mercados de productos y de factores, en un contexto marcado por la «globalización», exigen cambios en las relaciones laborales y en su papel en la gestión de las empresas y de los recursos humanos. Los derechos de información y consulta a los trabajadores deberían ser un elemento importante en el desarrollo de la actividad económica de las empresas.

Los acuerdos actúan positivamente sobre una de las mayores contradicciones de la reforma laboral de 1994: la cesión de la ley al convenio, sin haber desarrollado previamente un entramado más coherente y dinámico de la estructura de la negociación colectiva. El objetivo de la articulación de los ámbitos convencionales, con toda su complejidad, supone un entramado básico de las relaciones laborales de una creciente importancia, teniendo en cuenta los rápidos e intensos cambios en la estructura productiva y en las empresas.

Desde esta misma perspectiva, los acuerdos también actúan en un ámbito tan relevante como los vacíos de negociación colectiva que afectan aproximadamente a 800.000 trabajadores, de 22 sectores y subsectores, a los que la derogación de las ordenanzas laborales y la no existencia de convenios colectivos que regulen sus condiciones laborales ha dejado en una situación de extremada fragilidad. Un problema laboral y social que manifestó, igualmente, el carácter desequilibrado de la reforma laboral de 1994. El acuerdo, de mínimos, les protege mientras no se consiga la negociación de un convenio propio o el Gobierno les incluya en alguno, cuando esto no sea posible, por el procedimiento de extensión de convenios.

Los Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva marcan, posiblemente, un referente importante en el futuro de las relaciones laborales en nuestro país. La mayor capacidad de autoregulación de las organizaciones sindicales y empresariales puede aportar un valor importante a la compleja historia de los acuerdos sociales en España. En un escenario muy distinto al que se daba en los comienzos de la transición y consolidación democrática y tras una etapa de acuerdos parciales y conflictividad en ámbitos generales —cuyo exponente más próximo es la reforma laboral de 1994 y la huelga general de enero de ese mismo año— los acuerdos firmados pueden abrir una etapa de mayor conocimiento y auto-reconocimiento de las agentes sociales como protagonistas de las relaciones laborales. Su voluntad para desarrollarlos, haciendo realidad los compromisos adquiridos, será su mejor contribución a la sociedad.