

EL III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC) 2015-2017: COMPROMISOS DE ACTUACIÓN PARA LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Juan GARCÍA BLASCO

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Departamento de Derecho de la Empresa
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza
Consejero del CES
jgarciab@unizar.es

I. LA CONTINUIDAD DE PROCESOS NEGOCIADORES ENTRE LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL. DE NUEVO LA PRÁCTICA CONTRACTUAL EN LA CUMBRE

El año 2002 significó el comienzo de una práctica de negociación interconfederal que introducía en el gobierno del sistema de relaciones laborales español una forma de proceder de los representantes empresariales y sindicales de ámbito estatal y estructura confederal basada en los compromisos de actuación para dar respuestas compartidas a los problemas derivados de la situación económica y especialmente de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores y las necesidades de las empresas. Una manifestación, por tanto, del diálogo social bipartito que produjo resultados específicos en distintos acuerdos hasta 2007, que se interrumpió en 2009, pero que se recuperó en 2010 a través de los AENC 2010-2012 y 2012-2014.

Esa última experiencia ha coincidido en el tiempo con la denominada reforma laboral del año 2012, precedida de la de 2010, que ha suscitado abundantes controversias, afectando también al diálogo social. Sin embargo, ello no ha sido obstáculo para que, antes incluso de finalizar el AENC 2012-2014, las citadas organizaciones hayan suscrito el «III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017» (III AENC), publicado en el *BOE* el 20 de junio de 2015, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Este nuevo Acuerdo sigue la trayectoria de los anteriores y, en muchos de sus aspectos y contenidos, manifiesta una continuidad, si bien el esce-

nario económico en el que se ha firmado no es el mismo que el de los anteriores, particularmente del II AENC, que se correspondía con la profundidad de la crisis, pues, como los mismos signatarios reconocen, «se gestó en un escenario de intenso y creciente deterioro de la actividad, el tejido productivo y el empleo [...] pivotando sobre el incremento moderado de los precios y de las rentas para mejorar la competitividad de la economía y sobre la flexibilidad interna como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo». El III AENC se sitúa, por el contrario, como así lo reconocen los firmantes, en un contexto de razonable recuperación económica y de aumento del empleo.

Esta circunstancia está así plenamente presente en la propia Exposición de Motivos o en la introducción del Acuerdo, previsión que se extiende igualmente al año 2016, si bien «la situación es todavía compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española mas vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre (alta tasa de paro, abultado déficit público, elevado nivel de endeudamiento, dificultades de acceso a la financiación y los altos niveles de desigualdad y la exclusión social)».

A la postre, el III AENC pretende ser un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y contribuir a mejorar la competitividad y el empleo, generando además confianza en la población.

II. OBJETIVOS, MÉTODO Y NATURALEZA DEL III AENC

El Acuerdo ahora analizado presenta semejanzas con sus antecedentes, de forma que comparten muchos aspectos relacionados con su finalidad y la técnica jurídica manejada por los firmantes.

En efecto, el objetivo directo del III AENC es fijar «criterios, orientaciones y recomendaciones para afrontar la negociación colectiva» en el escenario temporal correspondiente al de su suscripción o prórroga, siendo el diálogo social y la autonomía colectiva los «métodos de trabajo mas apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas». Se pretende, con ello, que la negociación colectiva y, en particular, los convenios colectivos sean sensibles a la situación descrita y actúen como instrumentos adecuados para lograr los

objetivos empresariales y sindicales enunciados, articulando para ello «criterios y recomendaciones» en la tarea y los procesos de negociación colectiva. Por esta razón el III AENC no incorpora una ordenación de carácter aplicativo, redactando sus recomendaciones de una manera general, abierta y sin pretender un tratamiento completo y cerrado de la materia tratada.

Como los anteriores Acuerdos, el III AENC es un acuerdo interprofesional, reconducible a los denominados acuerdos colectivos en la cumbre. Dispone un ámbito territorial estatal, y de ahí los firmantes, así como una dimensión funcional multisectorial. Se corresponde, pues, con las unidades de negociación a que se refiere el art. 83.2 LET, que es el precepto citado en la propia Resolución para su publicación oficial. No parece así que se pueda considerar un acuerdo sobre materias concretas que prevé el art. 83.3 LET, si bien tampoco se dedica a ordenar y articular reglas sobre la estructura de la negociación colectiva, que no las contempla al menos directamente. Aun así, y a pesar de ser negociado por sujetos colectivos con legitimación y capacidad convencional, el III AENC no se corresponde o no tiene al menos los efectos típicos y consustanciales a los acuerdos interprofesionales de la LET por reconocerlo así los propios firmantes.

En efecto, la regulación que integra el Acuerdo no se aplica directamente a las relaciones individuales de los trabajadores con sus empresas. A su vez, las reglas referidas al tratamiento de la propia negociación colectiva se muestra con carácter vinculante para los sujetos colectivos. Y es que lo que hace el III AENC es reconocer un conjunto de derechos y deberes de los firmantes a modo de obligaciones de actuación o de conducta en el momento de abordar los procesos de negociación colectiva en los ámbitos que correspondan y donde los signatarios tienen legitimación para hacerlo. Se muestra así con una naturaleza o carácter obligacional.

De manera expresa, el capítulo VI del Acuerdo señala que los firmantes asumen directamente los compromisos pactados, obligándose 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». Se ocupan para ello de enunciar cuáles son esas tareas y las materias que las conforman. Entre ellas, no se contempla en este III AENC una reforma de la negociación colectiva, como figuraba en otros Acuerdos anteriores, asumiendo implícitamente las posibilidades que les pueda brindar la regulación legal. Es por ello que el capítulo V del Acuerdo se refiere a materias sobre las que proyectar el ejercicio de la propia negociación dentro del marco legal previsto para ello, mostrándose como pauta o recomendación, pero nada más.

La manifestación palpable de esta caracterización del III AENC se contiene en el mismo capítulo VI, dedicado a su naturaleza jurídica, estableciendo expresamente que las Confederaciones firmantes «deberán 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 el Acuerdo». Calificando expresamente su naturaleza, como se ha dicho, de obligacional.

Esa actuación supone que los firmantes están obligados a influir sobre sus estructuras internas a fin de que la negociación llevada a cabo por sus confederaciones se acomode y haga suyas esas orientaciones a modo así de modulación estratégica de la propia negociación colectiva. Y en ese deber de influencia se juega la propia eficacia y éxito en la consecución de los objetivos compartidos en el Acuerdo durante los tres años de su vigencia.

Lo que ya no menciona ni diseña el Acuerdo son las fórmulas o mecanismos a través de los cuales se puede cumplir con el mandato acordado, lo que queda en manos de las propias organizaciones y su mismo funcionamiento interno. Lo que sí exige el Acuerdo es que sean adecuados, concepto cuya interpretación y aplicación queda sujeto a sus propios destinatarios, los cuales deberán saber cómo garantizan esa influencia y, lo que es más importante, que la negociación se ajuste a los criterios y recomendaciones generales y particulares pactadas.

De cómo se actúe así por cada organización depende también la responsabilidad que haya de asumirse por incumplir lo pactado, con lo que la efectividad de lo acordado queda sujeta, sin duda, a las actuaciones en la esfera interna, esto es, a la disciplina y convicción de las organizaciones que conforman la propia estructura en sus distintos niveles.

Esa misma naturaleza obligacional implica, como se dijo, que el acuerdo carece de eficacia personal general en sus reglas, pues no es estrictamente un convenio colectivo, siendo los únicos obligados los sujetos colectivos firmantes. Los no firmantes del acuerdo tienen libertad, por tanto, para seguir o no esas recomendaciones, sin que el resultado convencional de tal actuación pueda ser reprochado desde el punto de vista legal por no seguir esos criterios. Y si ese proceder es de alguno de los firmantes apartándose de lo acordado, podrá la otra parte exigirle la responsabilidad que estime oportuna dentro de las propias asociaciones que integran las organizaciones firmantes. El III AENC, por tanto, incorpora deberes de actua-

ción de conformidad con lo acordado, pero no garantiza por sí mismo que ello se produzca así en todos los casos, especialmente en ámbitos negociadores en los que la capacidad convencional y la conformación de las comisiones negociadoras, tanto del lado empresarial como sindical, tenga una composición u otra.

A la postre, lo que desean los firmantes es que la actuación conforme a esas pautas flexibles en su enunciado se traduzca después en cláusulas de los convenios colectivos, que tendrán ya vinculación personal general para los afectados, esto es, eficacia normativa y no obligacional. Pero ése es el segundo paso o eslabón de la cadena o el resultado final que se pretende con los compromisos pactados. Y ese mismo resultado es la regla de medir la propia efectividad y utilidad del mismo Acuerdo. El convenio colectivo se muestra así como el instrumento normativo en el que se materializa la orientación o recomendación pactadas, aunque ello no se hace de manera rígida, dejando espacios flexibles a las propias organizaciones para asegurar ese objetivo. El Acuerdo insiste repetidamente en que para conseguir los objetivos previstos en cada materia y orientar así la negociación colectiva, «los convenios colectivos deben asumir y desarrollar sus competencias de acuerdo con los criterios pactados», expresión que se resalta con insistencia en cada capítulo del Acuerdo.

Por último, el III AENC, como lo hicieron sus predecesores, establece una duración de tres años, venciendo el 31 de diciembre de 2017, obligándose las partes firmantes a reunirse tres meses antes de la finalización de ese año «al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva con la vigencia que se determine», con lo que manifiestan su preferencia por estos acuerdos como fórmula deseable para ejercitar el propio derecho a la negociación colectiva.

III. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL III AENC

La estructura del Acuerdo, como los anteriores, se conforma por capítulos, seis en particular, que integran los propios contenidos y las materias sobre las que se proyectan los criterios y recomendaciones pactados.

El capítulo I contiene una introducción, a la que ya me he referido, y en la cual se recogen algunas reflexiones para ubicar y contextualizar adecuadamente el Acuerdo. Reconocen e insisten las partes en que la negociación colectiva constituye «el ámbito apropiado para facilitar la capacidad

de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social».

El establecimiento de criterios y orientaciones compartidos por las partes permite afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación económica y del empleo, de forma que ello contribuye al buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

Se insiste así en que, equilibrando los intereses representados, el Acuerdo aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados «que deben tener fiel reflejo en sus traslación a los convenios colectivos». Esos criterios son muy variados y afectan a distintas materias, si bien el empleo y la contratación es una de las más relevantes, conformando incluso su mismo nombre. Las materias abordadas y su tratamiento orientan, pues, la negociación colectiva durante la vigencia del Acuerdo. De igual forma, el desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos contenidos en el Acuerdo no sería posible «sin un procedimiento ágil de negociación de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias de acuerdo con lo previsto en los sistemas de auto Composición de conflictos de carácter estatal o autonómico, y sin una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos negociales».

1. El impulso del empleo de calidad y con derechos

El capítulo II se ocupa de una de las materias más relevantes del Acuerdo, fijando una serie de objetivos para los convenios colectivos que tratan de mantener y recuperar el empleo, fomentar su estabilidad y reducir su temporalidad. A ello se añade el desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, el establecimiento de instrumentos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes y garantizar empleos de calidad y con derechos. Esos objetivos se amplían con el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional, el cumplimiento de la igualdad de trato y no discriminación en el empleo, y la incidencia de las tecnologías de la información en las relaciones laborales.

Los criterios para satisfacer esos objetivos son amplios, si bien cabe destacar, por su novedad y trascendencia, los que se corresponden con los siguientes:

a) La estabilidad en el empleo y las modalidades de contratación, apostando por la promoción de la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en fijos; el uso adecuado de las modalidades contractuales; la determinación del volumen global de contrataciones temporales; la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales; la contratación a tiempo parcial indefinida como alternativa a la contratación temporal; la regulación del periodo de prueba; la jubilación parcial y el contrato de relevo; el fomento de la contratación de trabajadores con mayores dificultades; el seguimiento y control de la evolución del empleo, o el cumplimiento de las exigencias legales en los fenómenos de externalización productiva.

b) Contratación de jóvenes, reconociendo el grave problema del desempleo juvenil y exhortando a la negociación colectiva a prestar una especial atención a este colectivo en el marco del Plan de Garantía Juvenil, impulsando la contratación de jóvenes con contratos formativos y fomentando su incorporación definitiva a la empresa, así como otras medidas.

c) Formación y cualificación profesional, fijando en la negociación colectiva criterios y prioridades para el desarrollo del derecho individual a la formación, atendiendo al papel que pueden jugar las entidades bipartitas en la identificación de prioridades y la evaluación de la política de formación.

d) Procesos de reestructuración mediante la potenciación del uso de medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada; la explicación y justificación de los cambios y medidas de reorganización y reestructuración; procesos transparentes con periodos suficientes de consulta, o la introducción de medidas para prevenir o evitar las reestructuraciones por causas medioambientales que pudieran afectar a la competitividad y el empleo, creando observatorios sectoriales.

e) Derechos de información y consulta, insistiendo en la necesidad de respetar, desarrollar y facilitar su ejercicio y debiendo la negociación colectiva tener en cuenta la información sobre la situación económica de la empresa, la incidencia de las tecnologías, así como una especial atención a las empresas en red y de dimensión comunitaria.

f) Igualdad de trato y oportunidades, a la que se dedica especial atención, resaltando la necesidad de promover el principio de igualdad de

trato y de oportunidades a fin de responder a la diversidad del mercado de trabajo, avanzando en la conciliación de la vida familiar y laboral, y dedicando especial atención a la igualdad de género y a las personas con discapacidad.

g) Seguridad y salud en el trabajo, declarando el compromiso para contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales, fortaleciendo el papel de los interlocutores sociales e incorporando a la negociación colectiva criterios sobre integración de la prevención, vigilancia de la salud, formación y otras materias

2. Criterios en materia salarial

El Acuerdo dedica especial atención a la fijación de criterios sobre el salario, manifestando la intención de «llevar a cabo una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas».

Se fijan así dos criterios relacionados con la determinación de los incrementos salariales y con la necesidad de información económica para pactar los aumentos retributivos que procedan.

Por lo que se refiere a la primera cuestión, y tras reiterar las ideas contenidas en la introducción relacionadas con las previsiones de la economía española, fija las directrices a que deberán atenerse los incrementos salariales negociados durante la vigencia del Acuerdo.

De esta manera, para los años 2015 y 2016 se fija un porcentaje máximo de incremento que es hasta el 1 por 100 y hasta el 1,5 por 100, respectivamente, eliminando un porcentaje fijo o mínimo para 2017, cuya concreción se fijará dentro de los tres meses siguientes a la publicación por el gobierno del cuadro macroeconómico de ese año, valorando la evolución del PIB. Se prescinde con ello en los pactos sobre incrementos salariales del IPC.

Partiendo de las directrices anteriores, la negociación colectiva deberá tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar condiciones salariales, de tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, reforzando los mecanismos de información económica a los representantes de los trabajadores. Finalmente, se dedica una atención particular a la previsión social voluntaria, con valoración positiva de los firmantes.

3. Instrumentos de flexibilidad interna. Condiciones de trabajo

El III AENC apuesta decididamente por la utilización de instrumentos de flexibilidad negociada, al considerarse que son preferibles los mecanismos internos de adaptación frente a los externos (ajustes de plantilla). Es por ello que se quiere potenciar a través de los convenios los criterios y procedimientos de aplicación de medidas de flexibilidad, así como de adaptación y modificación de lo inicialmente pactado con la participación, en todo caso, de la representación de los trabajadores.

Respecto al papel de las comisiones paritarias y sistemas de solución de conflictos en los supuestos en que no se llegue a un acuerdo satisfactorio entre las partes, cabe resaltar el compromiso de las confederaciones empresariales y sindicales firmantes de potenciar el papel de estos organismos de solución autónoma existentes, exhortando a las partes negociadoras a fijar «compromisos y referencias expresas de utilización y colaboración activa con los mismos en los procedimientos de mediación y arbitraje en los conflictos colectivos».

Las materias sobre las que se proyecta son la clasificación profesional y movilidad funcional, la ordenación del tiempo de trabajo, la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios, el teletrabajo, la incapacidad temporal y el absentismo.

Las recomendaciones o directrices sobre estas materias y su determinación remite a instrumentos de flexibilidad negociada, separándose el Acuerdo, parece, de las fórmulas incorporadas a la legislación laboral en la reforma de 2012 que otorga facultades al empresario.

4. Negociación colectiva

El Acuerdo dedica algunas previsiones sobre la vigencia de los convenios.

De esta manera, para preservar su aplicación y reducir los bloqueos existentes en la negociación, los firmantes proponen actuar sobre la ultra actividad y, en su caso, utilizar la opción de los acuerdos parciales durante el proceso de negociación para la renovación del convenio o la constitución de una nueva unidad negociadora.

En línea con lo expuesto, se insta a las partes a que establezcan un procedimiento que agilice y proporcione seguridad a la negociación con medi-

das tales como fijar un calendario de reuniones o el compromiso de acudir a procedimientos de mediación para resolver las discrepancias que pudiesen surgir. Igualmente, consideran necesario que las partes atiendan puntualmente la obligación de registrar ante la autoridad laboral determinados trámites asociados al convenio, como la denuncia, las modificaciones que se acuerden, la revisión anual de los efectos económicos durante su vigencia, los efectos económicos de la prórroga y los acuerdos parciales que se produzcan durante el proceso de revisión o firma.

Por último, como en los AENC anteriores, se constituye una comisión de seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las organizaciones firmantes con la función de interpretar y realizar un seguimiento sobre lo efectivamente pactado.

Con independencia de los interrogantes y dificultades que siempre suscita un Acuerdo de esta naturaleza para su efectiva aplicación y efectividad y, sobre todo, para la consecución de sus objetivos, el III AENC expresa el logro ciertamente positivo de que al final se haya conseguido alcanzar un acuerdo de negociación colectiva a este nivel y que lo haya sido con la trascendencia que tiene por razón de su contenido. De ahí que merezca una valoración positiva general no sólo por el valor emblemático que traduce, sino por las expectativas que abre para el reforzamiento de la negociación colectiva como fuente de regulación principal de las condiciones de trabajo y empleo, de la propia competitividad de las empresas, de la gestión del mercado de trabajo y de nuestro propio sistema de relaciones laborales.