



El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020

La resignación es un suicidio cotidiano

Honoré de Balzac

Si algo caracteriza a los procesos de intercambio político, concertación y diálogo social que se han convertido en las últimas décadas en un rasgo consolidado de la dinámica de nuestro sistema de relaciones laborales es la variedad y riqueza de sus manifestaciones. Estas, como es sabido, no responden a un esquema predeterminado, menos aún normativamente, sino que han ido asumiendo en cada momento o etapa la forma que se adaptaba mejor a los objetivos perseguidos por los sujetos que en ellos participaban. Bien los poderes públicos y las organizaciones sindicales y empresariales del máximo nivel, de manera conjunta, especialmente en una primera etapa, o bien exclusivamente estas últimas, de forma más frecuente en lo que va del presente siglo.

Es así como las últimas décadas han sido testigos de la emergencia de un nuevo instrumento, distinto por igual tanto de los pactos tripartitos propios de los procesos de concertación social de los primeros años ochenta como de los acuerdos marco, en sus dos variantes de acuerdos sobre materias concretas y acuerdos ordenadores de la estructura de la negociación colectiva, regulados por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto data de esa misma etapa. Se trata de los inicialmente denominados Acuerdos para la Negociación Colectiva y más recientemente Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva, adoptados por los interlocutores sociales a nivel confederal con el propósito de establecer, con el carácter de recomendaciones a los negociadores antes que de mandatos, los criterios con arreglo a los cuales deberá llevarse a cabo la negociación de los convenios colectivos en los niveles inferiores. Desde la firma del primer Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002 y 2003, estos pactos se han convertido en una constante del contexto en el que se han desenvuelto los procesos de negociación colectiva en nuestro país, impulsados por la necesidad de encauzar con arreglo a una lógica y unos criterios comunes, tanto la dinámica global de dichos

procesos, cuyo impacto macroeconómico resulta evidente, como el ejercicio de las competencias de gestión que con cada vez mayor intensidad se han ido trasladando de la ley a la autonomía colectiva. La saga continuará, de tal modo, luego de la prórroga del primero para 2004, con el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2005, prorrogado para 2006 y 2007, y el acuerdo del mismo nombre de 2007, prorrogado para 2008. Y, más adelante, ya bajo los efectos de la crisis económica, con los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2010, 2011 y 2012, de 2012, 2013 y 2014 y de 2015, 2016 y 2017.

Esta secuencia, que en algún momento se temió pudiera verse interrumpida, continúa ahora con la suscripción del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, llevada a cabo en Madrid el pasado 5 de julio y publicada en el Boletín Oficial del Estado el 18 del mismo mes. Pese a participar de la misma naturaleza de sus precedentes, y actuar por tanto, conforme indica de manera expresa el apartado segundo del acuerdo por el que fue suscrito, como un «texto de naturaleza obligacional», que precisa para la efectiva plasmación de las directrices que incluye de una decisión de las partes que llevan a cabo los correspondientes procesos de negociación que las recoja y aplique, cuya adopción no resulta obligada para estos, se distingue de sus precedentes por la presencia de una serie de rasgos o elementos de novedad, tanto de carácter formal como material, que conviene poner de manifiesto de manera inmediata.

Los acuerdos anteriores se caracterizaron por tratar de ofrecer una completa guía para el desarrollo de los procesos de negociación colectiva, que abarcaba en su amplitud recomendaciones sobre la manera más adecuada de abordar prácticamente todas las materias que, dentro de una comprensión amplia de su papel, son competencia la autonomía colectiva. Esta guía venía prece-

didada, además, de una extensa parte introductoria, cuyo propósito era poner de manifiesto los objetivos perseguidos con su suscripción por las organizaciones firmantes, así como el diagnóstico de la situación de la economía española que servía de soporte a sus propuestas. Un principio elemental de conservación de los contenidos de acuerdos anteriores, unido a la vocación de dotar a esa guía de una función pedagógica, determinaban, además, que la mayor parte de sus cláusulas terminasen siendo escasamente innovadoras, al proceder de los acuerdos anteriores con muy ligeras variantes o no suponer más que la recepción de garantías presentes ya en el ordenamiento o meras recomendaciones a los negociadores sobre la importancia de darles cumplimiento.

En esta ocasión los firmantes han optado por prescindir del empleo de esta técnica, que podríamos denominar aluvional o reiterativa, además de reflexiva, a la hora de formular el texto del acuerdo. Frente a ello han preferido adoptar en su reunión de 5 de julio un primer pacto de prórroga «en sus propios términos» del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016, 2017, «salvo en aquellos contenidos que se opongan a lo suscrito en el IV Acuerdo» y «hasta la finalización de este último». Esta decisión, que conlleva la paralela vigencia de dos acuerdos de la misma naturaleza, uno de alcance general y otro referido a dos concretas materias, como se verá a continuación, permite dotar de autonomía formal a las decisiones presentes en el nuevo. Pero, sobre todo, contribuye a atribuirles un singular relieve. A esto se añade la renuncia a incluir cualquier referencia a las razones que han inducido a las partes a adoptar el acuerdo o el diagnóstico de las necesidades de la economía española que lo sustentan. La opción ha sido en este caso la de aludir sin más, y de forma casi telegráfica, a los contenidos regulados. Los propios objetivos generales del mismo, que las partes no han renunciado de todas formas a establecer, son despachados con un genérico y lapidario listado, en el que se alude, huyendo de toda precisión adicional, a la «creación de empleo», la «mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas» y la «lucha contra la economía sumergida». Sin que se recoja, por tanto, el que a todas luces constituye el núcleo de lo pactado y su principal elemento de novedad: hacer posible la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, con especial atención a los más bajos.

Por lo que se refiere a su dimensión sustancial, la primera de las materias de las que se ocupa el acuerdo es la relativa a los criterios de determinación los incrementos salariales a incluir en los convenios durante sus tres años de vigencia. A estos efectos, su apartado III dispone que estos se compondrán de «una parte fija de en torno a un 2%» y una «parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen», aunque apuntando entre los susceptibles de ser tenidos en cuenta la

«evolución de la productividad», los «resultados» empresariales, «el absentismo injustificado» u otros, siempre que se basen en «indicadores cuantificados, medibles y reconocidos por las partes». La adopción de este acuerdo, que viene acompañado además de la expresa previsión por el apartado V de la posibilidad de incluir en los convenios «mecanismos de revisión salarial» que tengan en cuenta «los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores», conlleva la profundización de una línea de tendencia ya apuntada, bien que de forma muy tímida y con escasa plasmación práctica, por el acuerdo anterior. Esta no es otra, como salta a la vista, que la de favorecer la mejora de la capacidad de compra de los salarios. Esto conlleva, por lo que a los agentes sociales se refiere, el cierre del proceso de ajuste sufrido por las retribuciones en los años anteriores. Y, por lo que a la economía española se refiere, dado el efecto agregado de los resultados de los procesos de negociación colectiva, la consolidación de un cambio estratégico de rumbo, desde una política dirigida a promover una mejora de la competitividad internacional de las empresas por la vía de la minoración del peso de las cargas retributivas, hacia otra que mira al crecimiento de la demanda interna. No está demás apuntar, de todas formas, que el incremento base del 2% conlleva una mejora de solo el 0,5% respecto de la tasa anual de inflación vigente y el incremento salarial promedio pactado a lo largo del último año. Siendo el restante 1% de más incierta plasmación en los convenios colectivos de los distintos sectores y empresas.

De allí la importancia de la previsión recogida a continuación por el apartado IV, por medido de la cual las partes deciden «instar» a los sujetos negociadores de los convenios colectivos para que establezcan, «de manera progresiva» a lo largo de los tres años de vigencia del acuerdo, «un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales». En este caso la previsión sí que resulta significativa también desde el punto de vista cuantitativo, toda vez que está en condiciones de suponer, de ser aplicada en su integridad, incrementos de los salarios más bajos, que han sido los más castigados por las políticas de ajuste, que pueden llegar a alcanzar en algunos sectores hasta el 20%, según fuentes sindicales. Recuérdese, a efectos de valorar la importancia de la medida, considerada por los sindicatos como la parte más relevante del acuerdo, que el pacto suscrito con el Gobierno anterior determina que el salario mínimo interprofesional deberá colocarse en 850 euros mensuales, abonados en 14 pagas, en la misma fecha. Nada menos que 2.100 euros menos que el establecido aquí. Está por ver, con todo, si la influencia de las organizaciones empresariales pactantes sobre los negociadores de los convenios de los sectores y empresas donde la precariedad salarial se encuentra más extendida está en condiciones de vencer las resistencias que muy previsiblemente se impondrán a su reconocimiento, que como hemos visto no resulta obligado.



El acuerdo se cierra con una propuesta de nuevo tratamiento, que aparece reflejada en su apartado VI, de los problemas que pueden plantearse a lo largo de los procesos de renovación de los convenios colectivos como consecuencia del fin de su aplicación ultractiva indefinida, vigente desde 2012. En este caso, las partes expresan su convencimiento en torno a la «necesidad de que durante los períodos de negociación» los convenios colectivos «conserven su vigencia», debiéndose articular a tal efecto «reglas sobre vigencia, ultractividad y procedimiento negociador». Esta es, importante es destacarlo, la primera vez que los interlocutores sociales reconocen de manera expresa y clara la importancia del sostenimiento de la aplicación suplementaria de los contenidos pactados a lo largo de todo el proceso de intercambio negociador. Las medidas propuestas, sin embargo, no revisten especial novedad respecto del pacto anterior, ya que terminan por concretarse esencialmente en la recomendación de que los negociadores, presumiblemente al inicio del mismo, acuerden que definan «en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso». Esta es una opción que tiene el inconveniente de no permitir la previsión anticipada de un cierre definitivo del problema, ya que termina por hacer depender su solución de un pacto sobre las condiciones de dicha vigencia entre partes que pueden encontrarse enfrentadas por lo que a la renovación del convenio se refiere. Por ello, quizá otras opciones técnicas, como la aprobación en frío de un arbitraje de concluir sin acuerdo el período legal o pactado de vigencia ultractiva, más aún si acordado en el período precedente de negociaciones, hubieran podido ser consideradas igualmente. De allí la importancia de la previsión, a modo de cláusula de cierre, del compromiso de las organizaciones firmantes de «promover cuantas acciones resulten necesarias» para «el cumplimiento» de las recomendaciones formuladas «por parte de las organizaciones y empresas» firmantes de los convenios colectivos «de ellas dependientes», a los efectos de «garantizar su ultractividad». Que es lo que, a fin de cuentas, se pretende.

Con todo, el más importante elemento de novedad incluido en el acuerdo, tanto desde el punto de vista sistemático como sustancial, está representado por la incorporación a este de un anexo, en el que se reflejan una serie de «acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito», que se proponen para ser «desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España». El sentido de este anexo es llevar a cabo, en el marco del nuevo tiempo político abierto por el cambio operado en el ejecutivo como consecuencia del éxito de la moción de censura contra el Gobierno anterior, principal impulsor de los cambios operados en la legislación laboral en los últimos años, una serie de propuestas de reforma normativa. El diálogo social se presenta, de tal modo, una vez más, como la antesala de los procesos de concertación de social, sola-

mente que no por decisión del poder público postular su apertura con el compromiso de atender a sus resultados, sino a partir de la iniciativa autónoma de sus protagonistas.

El listado de materias consideradas no llega a ser expresión, con todo, de una propuesta de renovación integral de nuestras relaciones laborales procedente de la autonomía colectiva. Entre otros motivos, esencialmente porque, al ocuparse solo de aquellas respecto de las cuales las partes pudieron llegar a un acuerdo, se advierten en él importantes omisiones. Entre ellas, particularmente la ausencia de toda referencia a medidas dirigidas a poner freno al incremento cada vez mayor de la dualidad del mercado de trabajo y la proliferación de las fórmulas precarias de contratación, que amenazan con llegar dentro de no mucho tiempo a niveles previos a la crisis, como hubo ocasión de destacar en esta columna de Opinión hace no demasiado tiempo. Aunque otro tanto puede decirse de no alusión a la necesidad de adoptar medidas dirigidas a reforzar el espacio de la negociación colectiva sectorial, a la vista de los efectos ocasionados por su debilitamiento, claramente a contracorriente de los objetivos perseguidos por el acuerdo.

No todas las propuestas tienen, por lo demás, el mismo grado de novedad. Algunas de ellas suponen en realidad el reclamo del retorno a situaciones expresamente desautorizadas por el legislador, como ocurre en particular con la petición de que se realicen los cambios legales que permitan el retorno de las cláusulas convencionales de extinción obligatoria del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, incluida en el apartado V. En tanto que otras conllevan de forma implícita el reclamo de un soporte económico público especial para la puesta en marcha de medidas presentes dentro de la legislación vigente, como sucede en particular con las actuaciones dirigidas a favorecer el mantenimiento del empleo en las empresas con dificultades, propiciando las reducciones temporales de la jornada en vez los despidos, prevista por el apartado II, o de un aligeramiento de las condiciones de acceso a ciertos instrumentos, igualmente existentes aunque sujetos a requisitos considerados excesivos, como ocurre singularmente con el contrato de relevo, por cuya «recuperación» abogan las partes en el apartado VIII. La expectativa de una recuperación de espacios de gestión disfrutados con anterioridad subyace, en fin, a la propuesta de iniciar un diálogo que permita alcanzar un nuevo acuerdo en materia de formación profesional para el empleo, con la consiguiente alteración del modelo vigente.

Así las cosas, más allá de los apartados del acuerdo que abogan por la creación de sendos observatorios del absentismo laboral, la economía sumergida y la negociación colectiva, dirigidos en el caso de los dos primeros a promover la adopción de medidas y planes dirigidas a

hacerles frente, a los que se asignan los numerales IV, VI y VII, los elementos verdaderamente innovadores incluidos en la propuesta lanzada por los interlocutores sociales al Gobierno para dar inicio al diálogo tripartito terminan siendo exclusivamente dos, ambos no obstante de gran relevancia, dado el cambio de orientación en cuanto a la línea de enfrentamiento de los problemas que suponen.

El primero se vincula con la petición conjunta que hacen las partes en el apartado I del anexo para que se proceda a la modificación por vía legislativa del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. No es esta, por supuesto, la primera vez que se solicita la reforma de este precepto. Las razones por las que se realiza la propuesta, así como los objetivos que se postula deben dirigir la nueva regulación, se apartan claramente, sin embargo, de los esgrimidos hasta el momento. Así, respecto de lo primero, se afirma, sin ambages, que la regulación de los procesos de descentralización productiva, encomendada al mismo, «no debe incentivar una competencia desleal entre empresas, ni un deterioro de las condiciones de empleo», como —se sobreentiende— sucede en la actualidad. En tanto que, en función de ello, se señala a continuación que resulta necesaria «una nueva regulación» que «garantice las condiciones laborales» dentro de los referidos procesos, que deben ser en todo caso de «especialización productiva». Los agentes sociales —las organizaciones representativas del empresariado incluidas— tienen de tal modo el acierto de lanzar al primer plano de la agenda de cambio de nuestras relaciones laborales la necesidad de hacer frente a un fenómeno del cual existen evidencias más que suficientes hace bastante tiempo: el del empleo de la subcontratación de actividades productivas, antes que por razones técnicas o productivas, como mera fórmula de deterioro de las condiciones laborales y reducción de los salarios asociados a la atención de necesidades de un mismo proceso productivo. Lo cual es tanto como afirmar que el verdadero problema que en la actualidad plantean las operaciones de externalización no es tanto uno de responsabilidad o de control, como postula el texto actual del artículo 42, sino de potencial degradación de la calidad del empleo, como por cierto advertiría hace bastante tiempo entre nosotros Juan Rivero Lamas. De lo que se trata es, por tanto, de rescatar su empleo, como se propone, como una herramienta útil para la mejora de la eficiencia y la competitividad de las empresas, cerrando el paso a otros usos socialmente menos recomendables y a la larga promotores de la desvirtuación del mecanismo y de la ineficacia del sistema productivo. La cuestión es, por supuesto, cuáles son las medidas aptas para conseguir este resultado, encontrándose en debate en la actualidad una primera propuesta dirigida a conseguir este objetivo, que deberá seguramente verse enriquecida como consecuencia de su colocación en el centro del debate social.

Igualmente de gran trascendencia por el cambio de óptica que supone es la propuesta de desarrollo de «medidas integrales para favorecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres» realizada en el apartado IX. Para empezar porque esta recoge y legitima desde el punto de vista social una propuesta situada ya en primera línea del debate político, como es la de llevar a cabo «una equiparación en las condiciones de disfrute» de los permisos de paternidad y maternidad y las reducciones de jornada, que incentive «desde el poder público», lo cual posiblemente supone la implícita demanda de algún tipo de soporte financiero para la adopción de estas medidas capaz de vencer las reticencias empresariales, que «hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intrasferible». Pero también porque pone el acento, a los efectos de hacer frente a la brecha salarial y de condiciones laborales que sufren las mujeres, en medidas que presuponen un diagnóstico distinto del que suele hacerse sobre sus causas. Así, la alusión a la necesidad de llevar a cabo un «estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales» que permita valorar «su impacto de género» sirve para centrar la atención sobre una de las principales causas de la diferenciación entre los salarios de las mujeres y de los hombres: la menor disponibilidad de estas para atender tareas, encargos o labores de carácter extraordinario, así como para adaptarse a los horarios de trabajo flexibles, situaciones ambas compensadas a través de complementos salariales *ad hoc* por la negociación colectiva, debido a la su mayor propensión a asumir personalmente, por razones sociales, económicas y culturales, las cargas derivadas del cuidado de niños y mayores. Es más, la primera de las medidas propuestas, que por sorprendente que parezca aparece por primera vez dentro del debate en torno a la igualdad en el trabajo, consistente en «desarrollo de un sistema de atención a la dependencia y la infancia», que ofrezca «la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias», se dirige precisamente a promover la creación de condiciones objetivas que permitan liberar a las mujeres de la presión que actualmente pesa sobre ellas para que asuman personalmente esas cargas, que deberían ser socialmente soportadas, con el consiguiente impacto sobre su carrera y condiciones laborales. La desigualdad aparece de tal modo implícitamente caracterizada como un problema con raíces más allá del mercado de trabajo, aunque con un claro impacto sobre este.

En consecuencia, el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, con sus singulares contenidos y propuestas de reforma normativa, ni ofrece un completo catálogo de orientaciones para la negociación colectiva especialmente adaptado a la nueva situación por la que atraviesa la economía española, ni expresa un proyecto integral de reforma del marco de



ordenación de nuestras relaciones laborales. A pesar de ello, tiene el indudable valor de destacar tres ideas fuerza centrales para el futuro de estas. A saber: a) la conveniencia de promover desde la autonomía colectiva una recuperación del poder adquisitivo de los salarios, con especial atención a los más bajos, destacando además la importancia que para ello tiene ofrecer un adecuado soporte a los procesos de negociación colectiva; b) la necesidad de hacer frente desde la ley a los efectos adversos que el recurso desmedido a la subcontratación de actividades productivas está teniendo sobre las condiciones laborales; y c) la importancia de combatir la

desigualdad entre hombres y mujeres con un conjunto articulado de medidas que busquen atacar sus causas más allá del propio mercado de trabajo y no solo sus efectos dentro de este. No es poco, ciertamente, como punto de arranque de la agenda de un previsible tiempo de cambio que parece abrirse en nuestras relaciones laborales, a cuya evolución y resultados habrá que estar, por supuesto, muy atentos en el futuro.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Subdirector