

**Comentario al Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva 2005
(ANC 2005)**

Dr. Xavier Solà i Monells

Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Autónoma de Barcelona

El término que mejor describe el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación colectiva 2005 (en adelante ANC 2005), suscrito el pasado 4 de marzo por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT es continuismo. Se trata de un instrumento que tanto en lo formal como en lo sustancial mantiene un marcado paralelismo con sus antecesores: el ANC 2002, el ANC 2003 y el ANC 2004. En lo formal porque su estructura es casi idéntica: un Capítulo introductorio donde se explicitan las razones que han llevado a la suscripción del acuerdo seguido de otros tantos en los que se precisa su ámbito y naturaleza jurídica, se realizan una serie de consideraciones generales sobre la competitividad y el empleo y se introducen numerosas recomendaciones para la negociación de diversas materias (sobre salario, empleo, flexibilidad interna, calificación profesional, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud laboral, responsabilidad social de las empresas y, finalmente, en relación a la propia estructura de la negociación y al procedimiento negociador). En lo sustancial la continuidad viene dada porque la mayoría de esas recomendaciones ya se habían efectuado anteriormente y las nuevas obedecen normalmente a necesidades de actualización derivadas de las últimas reformas de la normativa heterónoma. Dicho en otras palabras: no se aprecia ningún cambio significativo a la hora de afrontar la negociación colectiva del 2005, sino todo lo contrario: las partes firmantes han decidido que la estrategia debe ser la misma que se ha seguido en años anteriores, circunstancia que evidencia su convencimiento de que se hallan en el camino correcto.

Lo expuesto hasta aquí condiciona el contenido y enfoque del presente comentario. A mi entender lo que puede resultar de mayor interés para el lector es destacar los elementos esenciales del ANC 2005, poniendo especial atención en aquellos que constituyen una novedad. Debido al limitado espacio del que dispongo dejaré de lado las consideraciones sobre la competitividad y el empleo y me centraré en el análisis de la eficacia y naturaleza jurídica del acuerdo, su ámbito temporal y los distintos bloques de recomendaciones que se dirigen a los negociadores.

La **eficacia jurídica** del ANC 2005 se delimita en su Capítulo II manteniendo la misma fórmula utilizada en sus precedentes inmediatos e inaugurada unos años antes con el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997 (AINC 1997). Se especifica que nos hallamos ante un instrumento colectivo de “*carácter obligacional*” y,

consecuentemente, que son las partes firmantes las que “*asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar a la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos pactados*”, añadiendo que “*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 e los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo*” .

Las conclusiones que se extraen de las reglas transcritas son dos: 1) los únicos sujetos directamente obligados por el ANC 2005 son las partes firmantes, sin que en principio queden vinculadas las organizaciones que las integran; 2) las partes firmantes asumen en relación a esas organizaciones un compromiso que se conoce como *deber de influencia*”, conforme al cual deben articular los mecanismos oportunos para que se lleven a la práctica las directrices pactadas. El efectivo respeto de esas directrices, que constituyen la parte esencial del ANC 2005, y también el éxito o fracaso de dicho instrumento, no dependen pues de su eficacia jurídica sino de la capacidad de convencimiento de los sujetos firmantes. Nos hallamos sin duda ante una opción de política sindical, dado que CEOE, CEPYME, CCOO y UGT disponían de suficiente representatividad para imponer el ANC 2005 otorgándole eficacia normativa e incluso eficacia “*erga omnes*”, pero al igual que hicieron en años anteriores descartan esta posibilidad adoptado una fórmula mucho más respetuosa con la autonomía de sus organizaciones y el resto de sujetos negociadores.

A diferencia de lo que sucede en relación a la eficacia, el ANC 2005 no se pronuncia expresamente sobre **naturaleza jurídica**. Ello no constituye ninguna novedad porque tal circunstancia también se dio en sus precedentes inmediatos y en el AINC 1997. Se vuelve a plantear pues un interrogante que la doctrina ha afrontado en diversas ocasiones, con soluciones diversas: ¿nos hallamos ante uno de los acuerdos previstos en los artículos 88.2 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET)? Teniendo en cuenta su denominación y los sujetos que lo han firmado la respuesta debería ser positiva, pero su peculiar eficacia y contenido generan importantes dudas. A mi entender lo más lógico es entender, siguiendo la propuesta de un amplio sector doctrinal (RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, VALDÉS DAL-RE, CASAS BAAMONDE, ALFONSO MELLADO y MERINO SEGOVIA, entre otros muchos), que nos hallamos ante una singular manifestación del derecho a la negociación colectiva, que toma fundamento en el artículo 37.1 de la Constitución Española y no encaja en ninguna de las categorías previstas en la norma estatutaria. Por ello resulta criticable que la Resolución de 7 de marzo de 2005, por la que se dispone el

registro y publicación del ANC 2005, continúe fundamentándose en los artículos 83.2, 90.2 y 90.3 del TRLET.

Por lo que refiere a la **vigencia**, el ANC 2005 se configura, al igual que sus antecesores, como un instrumento claramente coyuntural que limita su duración al año 2002. A pesar de ello se apunta la posibilidad de prorrogarlo para el año 2006 en sus propios términos si se mantienen las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo, utilizando una fórmula similar a la empleada en el ANC 2003. Existe, no obstante una diferencia importante: sin llegar a establecerse de forma automática, dado que se requiere una confirmación por parte de las organizaciones firmantes, la prórroga aparece ahora como una opción altamente probable, cuando anteriormente se contemplaba tan solo como una posibilidad.

El Capítulo IV se dedica a la **materia salarial** y también tiene un carácter marcadamente continuista, dado que reproduce sin ninguna variación significativa las recomendaciones efectuadas en el ANC 2002 y mantenidas posteriormente por el ANC 2003 y el ANC 2004. Su objetivo último es, según reconocen las mismas partes firmantes en una declaración que ya se ha convertido en una cláusula de estilo, 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”*. La parte esencial de esas recomendaciones puede resumirse en cinco puntos: 1) la negociación salarial debe tomar como *“primera referencia”* la previsión de inflación del Gobierno para el año 2005 (se desaconseja expresamente la utilización de otras previsiones); 2) los convenios deben incluir una cláusula de revisión salarial que permita corregir eventuales desviaciones de aquella previsión; 3) el incremento salarial debe tener en cuenta los denominados *“costes salariales unitarios”*, que se determinan no sólo por los salarios en sentido estricto sino también en base a otros factores como las cotizaciones, las prestaciones sociales satisfechas por la empresa, la inversión productiva, el absentismo injustificado, etc.; 4) las estructuras salariales deben ser adecuadas a la realidad sectorial y empresarial, basadas en criterios objetivos y claros y *“avanzar en una mayor relación entre retribución y productividad”*; y 5) los convenios de ámbito superior al de empresa deben incluir una cláusula de inaplicación salarial.

En el Capítulo V se ofrecen una serie de recomendaciones en materia de **empleo, flexibilidad interna y calificación profesional**; recomendaciones que no introducen novedades importantes porque, como reconocen los propios sujetos firmantes, son un resumen actualizado de las ofrecidas en los anteriores Acuerdos Interconfederales. Me limitaré pues a efectuar un recordatorio de las más significativas siguiendo la misma estructura adoptada por el ANC 2005, que agrupa las recomendaciones en torno a cinco

grandes cuestiones: contratación, flexibilidad interna, absentismo injustificado, formación permanente y observatorios sectoriales.

En materia de contratación se pide a la negociación colectiva que vaya asumiendo las competencias que la normativa heterónoma le atribuye y, más concretamente, que: 1) incorpore compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos; 2) articule fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales; 3) cuide el uso adecuado de las modalidades contractuales; y 4) fomente la utilización de los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial indefinidos, los contratos fijos discontinuos, la jubilación parcial, los contratos de relevo y las cláusulas de jubilación obligatoria. En relación a esta última cuestión se recuerda que es inminente la reforma de la Disposición Adicional 10ª del TRLET para posibilitar el establecimiento de este tipo de cláusulas y se especifican los requisitos que deben cumplir. También se introducen algunas indicaciones sobre externalización de actividades, que son simples recordatorios de las exigencias de la normativa heterónoma, y unas pocas reglas sobre teletrabajo, que vienen a reiterar las previsiones contenidas en el ANC 2003.

En lo que refiere a la flexibilidad interna se recomienda: 1) adoptar sistemas de clasificación profesional basados en grupos y, en su caso, áreas funcionales; 2) regular la movilidad funcional; 3) regular las modificaciones en la organización del trabajo fruto de la innovación tecnológica; 4) utilizar las posibilidades que se otorgan en relación a la gestión del tiempo de trabajo, cuidando la restricción de las horas extraordinarias y la conciliación de la vida laboral y familiar; y 5) prever las consecuencias sociales ante posibles situaciones de dificultad.

La inclusión de una serie de recomendaciones sobre absentismo injustificado constituye una verdadera novedad, aunque no dejan de ser indicaciones genéricas. Las partes firmantes se limitan a señalar los negativos efectos del absentismo y declarar que su reducción es un objetivo compartido, añadiendo tres medidas que deberían adoptar los convenios: identificar las causas del absentismo, fijar criterios para su reducción (incluidos mecanismos de seguimiento y, en su caso, de corrección) y garantizar la difusión de las experiencias desarrolladas.

El cuarto y último bloque de recomendaciones del Capítulo V se centra en la formación permanente, desde la convicción que *“la negociación colectiva puede contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el actual marco regulador de la formación continua”*. Se aconseja así que los convenios colectivos definan las acciones formativas que deben llevarse a cabo, identifiquen las iniciativas y colectivos prioritarios, delimiten la formación teórica de los contratos para la formación,

incorporen referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad e intenten mejorar la calidad de las acciones formativas.

En el Capítulo VI las partes firmantes abordan la **igualdad de trato y oportunidades**, convencidas de que *“la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo asimismo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas”* . Aunque tales cuestiones ya se trataban en los anteriores Acuerdos Interconfederales, el ANC 2005 realiza en este punto tres aportaciones significativas: en primer lugar, una mejor sistematización, dado que se agrupan en un mismo Capítulo todas las reglas sobre igualdad (anteriormente se hallaban dispersas en distintos apartados); en segundo lugar, se amplían los colectivos tomados en consideración (junto a las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los inmigrantes, los contratados a tiempo parcial y los contratados temporales aparecen ahora los mayores de 45 años); en tercer y último lugar, se concretan y amplían las recomendaciones, que en esta ocasión resultan bastante más precisas, excepto en el caso de las mujeres.

En efecto, en lo que refiere específicamente a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres el ANC 2005 es marcadamente continuista y se limita reiterar las recomendaciones efectuadas en el ANC 2003 (inclusión de cláusulas de acción positiva, eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional, eliminación de diferencias retributivas discriminatorias, etc.), remitiéndose al documento *“Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva”* , elaborado por las mismas partes firmantes en el año 2003. También se aprovecha para dar a conocer la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y enunciar sus repercusiones en el ámbito laboral.

El Capítulo VII, dedicado a la **Seguridad y Salud en el trabajo**, tampoco resulta excesivamente original porque en general se limita a reiterar las recomendaciones ya efectuadas por los anteriores Acuerdos Interconfederales en materia de vigilancia de la salud (insiste en la necesidad de sustituir los reconocimientos médicos generales por exámenes de salud específicos), formación en materia preventiva (recomienda especificar el contenido de la formación, el número de horas de formación, etc.) y representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud (pide a los negociadores que regulen el crédito horario de los delegados de prevención, que establezcan comisiones paritarias dedicadas específicamente a la prevención de riesgos, que articulen mecanismos de colaboración con la Dirección de la empresa, etc.).

Las recomendaciones más novedosas en materia de seguridad y salud son las relacionadas con las reformas normativas más recientes y con algunos riesgos específicos. Así, en consonancia con las modificaciones introducidas por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, se destaca la importancia de integrar la prevención en la empresa y la obligación de elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. También se señala, reiterando algunas de las previsiones contenidas en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales, la posibilidad de establecer *“procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación en tales supuestos”*. Conviene recordar que la norma reglamentaria citada ofrece un amplio margen de maniobra en lo que refiere al establecimiento de los medios de coordinación, llamando expresamente a la negociación colectiva y reservándole un papel muy destacado.

Por lo que refiere a los riesgos específicos, las principales novedades radican, de una parte, en la recomendación de *“establecer procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y seguridad en el trabajo, tanto individual como colectiva y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociosanitarias”*, y de otra, en la asunción del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo, suscrito el UNICE, EUAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos. De forma similar a lo que se hizo en el ANC 2003 con Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, las partes negociadoras lo incorporan como anexo para darlo a conocer, al considerar que trata de *“un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral”*.

El Capítulo VIII constituye una de las mayores sorpresas del ANC 2005, dado que aborda una cuestión no tratada en los anteriores Acuerdos Interconfederales: la **responsabilidad social de las empresas**. En el Capítulo I las mismas partes firmantes destacan esta novedad y admiten que sus objetivos se reducen a clarificar el concepto de responsabilidad social y reclamar que las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas tengan un *“protagonismo más intenso”* en esta materia. De acuerdo con ello, se ensaya una definición apuntando que *“habitualmente bajo ese concepto se engloban aquellos comportamientos de las organizaciones que de forma voluntaria y adicional al cumplimiento de la legalidad, reflejan un compromiso por asumir determinados valores que existen en el ámbito social, económico o mediomambiental”*, se establecen algunas indicaciones genéricas para la introducción de

prácticas de responsabilidad social (búsqueda del consenso, necesidad de implicación de todos los sujetos afectados, intercambio de información, etc.), a la vez que se recuerda la necesidad de contar con los agentes sociales para abordar la cuestión, en cumplimiento de lo establecido en la Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, suscrita el 8 de julio de 2004.

Finalmente, el Capítulo VIII se dedica introducir determinadas recomendaciones sobre la **estructura de la negociación colectiva y el procedimiento negociador**. Las primeras no se encontraban en los anteriores Acuerdos Interconfederales y por tanto son novedosas, aunque de escasa entidad, dado que se limitan a aconsejar a los negociadores de nivel sectorial que analicen con detenimiento la estructura de la negociación para adoptar las decisiones que en cada caso resulten más apropiadas en el reparto material entre los distintos ámbitos negociales, para conseguir una mejor aplicación y eficacia de lo pactado. Respecto al procedimiento negociador se reiteran las mismas recomendaciones efectuadas en anteriores ocasiones: iniciar de inmediato la negociación tras la denuncia del convenio, mantener la negociación abierta hasta el límite de lo razonable, formular propuestas y alternativas por escrito, utilizar los procedimientos de auto composición de conflictos, etc. En relación a estos últimos el ANC 2005 se hace eco de la suscripción, el 29 de diciembre de 2004, del Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, reseñando alguna de sus principales novedades e incentivando su utilización.