

autorregulación de la autonomía colectiva que permitirá limitar el ejercicio abusivo de otros derechos que pueden vulnerar los derechos fundamentales en muy diversas formas: acoso moral, acoso sexual, vigilancia de los trabajadores, control de las comunicaciones etc.

En un contexto en que los poderes públicos no llevan a cabo su responsabilidad de regular el desarrollo de los derechos fundamentales en el ámbito laboral a través de su capacidad legislativa, y los Tribunales deben realizar un esfuerzo complementario en el análisis de situaciones a veces difíciles de proteger, la negociación colectiva es un instrumento potencialmente indispensable, para la regulación de la consideración debida y necesaria, de la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

Es momento por tanto, de realizar una reflexión sobre la necesidad de replantear nuevas estrategias en la vía de la negociación colectiva, tanto para avanzar en la evolución de tales derechos como para corregir y frenar su vulneración, que por otra parte permitirá crear un sustrato social más proclive al desarrollo del individuo como persona y como trabajador.

### **Segunda Ponencia**

#### **LA NUEVA HORNADA DE ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: 2002, 2003 Y 2004**

**JESÚS CRUZ VILLALÓN**

Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social de la  
Universidad de Sevilla

## SUMARIO

1. UNA VALORACIÓN GENERAL.—2. UN INTENTO DE CARACTERIZACIÓN JURÍDICO FORMAL.—3. COMENTARIO DE LOS CONTENIDOS MÁS RELEVANTES. 3.1. Incremento salarial. 3.2. Empleo. 3.3. Teletrabajo. 3.4. Condiciones de trabajo y flexibilidad empresarial. 3.5. Fomento de la igualdad de trato y de oportunidades. 3.6. Seguridad y salud en el trabajo. 3.7. Procedimiento negociador y estructura de la negociación colectiva.

## 1. UNA VALORACIÓN GENERAL

La celebración de acuerdos interprofesionales o bien acuerdos de concertación social, de carácter intersectorial para el conjunto de la población asalariada y firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal, tienen una larga tradición ya en nuestro sistema de relaciones laborales, por cuanto que los mismos se inician apenas en el comienzo de la transición política. Se trataba de un mecanismo a través del cual los interlocutores sociales pactaban las innovaciones principales a introducir en los contenidos de los convenios colectivos en todo el territorio nacional. Así ha sucedido en concreto desde 1979, pudiéndose mencionar como más relevantes los siguientes pactos: el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979, el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, El Acuerdo Nacional de Empleo de 1982, el Acuerdo Interconfederal de 1983, el Acuerdo Económico y Social de 1985.

No obstante, los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva de 2002<sup>1</sup> y 2003<sup>2</sup>, así como la prórroga de este último para el año 2004<sup>3</sup>, se inscriben dentro de una nueva hornada de acuerdos.

<sup>1</sup> Acuerdo de 20 de diciembre de 2001, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de diciembre de 2001 (BOE 17 de enero de 2002). Sobre el particular, cfr. C. ALFONSO MELLADO, El acuerdo sobre negociación colectiva para el año 2002, en AA. VV., La reforma laboral del año 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002, LEX NOVA, Valladolid 2002. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, F. VALDÉS DALRÉ y M. E. CASAS BAAMONDE, El acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2002, Relaciones Laborales n.º 2 (2002). C. MOLINA NAVARRETE, Una experiencia particular de *sofá reflexive law* en el Derecho sindical español: el ANC-2002 entre lo obligatorio y lo extravagante, Relaciones Laborales n.º 17 (2002).

<sup>2</sup> Acuerdo de 30 de enero de 2003, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de enero de 2003 (BOE 24 de febrero).

<sup>3</sup> Acta de la prórroga de 22 de diciembre de 2003, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de diciembre de 2003 (BOE 31 diciembre). Sobre el parti-

Esa consideración del surgimiento de una nueva generación de acuerdos interconfederales queda justificada por diversas razones, que podemos resumir del modo siguiente.

En primer lugar, por cuanto que la continuidad en la negociación de este tipo de acuerdos en la cúspide se había interrumpido en torno a mediados de los años '80, debido en cierto modo a que se daba por agotada una fase de fuerte dirigismo de los contenidos de los procesos negociales sectoriales y territoriales inferiores por las grandes centrales sindicales y organizaciones empresariales, sin olvidar también ciertos problemas de falta de sintonía de los interlocutores sociales entre ellos mismos y con los poderes públicos. Un largo período desde mediados de los años ochenta durante el cual, al menos desde la perspectiva formal no existía entre los interlocutores sociales un documento de referencia común de la orientación de los contenidos negociales a abordar por las mesas de negociación a los diversos niveles. Diverso es que alternativamente se produjera una cierta unificación de las pautas de negociación de los convenios a través de otros mecanismos como han sido las recomendaciones formuladas desde los poderes públicos, o bien desde las estrategias unificadas unilateralmente desde las cúspides de las asociaciones sindicales, de un lado, y las organizaciones empresariales, de otra parte.

Desde otra perspectiva, es cierto también que a partir de mediados de los años '90 se iniciaron otra serie de procesos de acuerdos de concertación social, algunos de ellos con fuerte protagonismo gubernamental, si bien lo eran con contenidos diversos; en concreto, se trataba de Acuerdos parciales sobre materias concretas, que llegan a abarcar un abanico bien amplio: el fomento de la estabilidad en el empleo, la estructura de la negociación colectiva, el proceso sustitutivo de las Ordenanzas Laborales, la cobertura de vacíos negociales, los procedimientos de solución de conflictos colectivos laborales, la reforma del sistema de Seguridad Social, la articulación de la formación profesional continua, etc. Adicionalmente en algunos sectores concretos se alcanzaron acuerdos interconfederales en el ámbito relevantes de ordenación de la estructura de la negociación colectiva en dichos sectores, como ha sucedido en diversos momentos por ejemplo en la hostelería, en el metal, en la construcción, etc. No obstante, ninguno de estos mecanismos llegó a cumplir la función sustitutoria alternativa desplegada por los acuerdos interconfederales alcanzados a los inicios de la década de los años '80. Dicho en sentido inverso, en ningún caso

cular, cfr. F. VALDÉS DAL-RE. El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003. Relaciones Laborales n.º 9 (2003).

se trataba de una fórmula a través de la cual las partes fijaran por consenso las estrategias a desarrollar en los sucesivos procesos de negociación de los convenios colectivos para todo el territorio nacional y en sus diversos ámbitos de aplicación.

En estos términos, pues, esta nueva hornada de acuerdos Interconfederales de inicios de la presente década rompe con ese panorama de ausencia de mecanismos institucionales de fijación de pautas de convergencia de los contenidos negociales con impacto general para toda la población asalariada. A partir de 2002 se vuelve a fórmulas de establecimiento conjunto de criterios por el consenso entre los interlocutores sociales, por mucho que el alcance y sobre todo la técnica de fijación de esos criterios de consenso sean bien diversos a la serie de acuerdos que se produjeron a los inicios de los años '80.

En segundo lugar, además, es adecuado hablar de nueva hornada de acuerdos, pues, si bien son tan sólo tres los pactos alcanzados entre las partes, se observa un fuerte hilo conductor entre ambos, siendo el de 2003 deudor y fiel continuador de su precedente de 2002, en tanto que el de 2004 se presenta formalmente como una prórroga del de 2003. Pero, sobre todo, a estas alturas se aprecia, aunque sea de forma implícita, una clara voluntad de desarrollar un nuevo ámbito de encuentro anual entre los interlocutores sociales, que otorgue cierta permanencia a esta nueva fórmula de entendimiento entre ellos. Varios factores refuerzan esa voluntad de consolidar un proceso con rasgos de estabilidad y continuidad en el tiempo, entre los cuales podría resaltar la constitución de una Comisión de Seguimiento de los acuerdos que enlaza los unos con los otros, el reconocimiento de que muchos de los objetivos plasmados en tales acuerdos no pueden incorporarse a todos los convenios colectivos a negociar en un solo año, dada la generalizada vigencia plurianual de la negociación colectiva en nuestro país, la necesidad de un período mínimo de maduración y concreción para que los objetivos diseñados se vayan plasmando en la práctica, pero sobre todo una voluntad de crear un nuevo clima de entendimiento a través del cual como el propio texto indica se mande una «señal de confianza» a la sociedad en general.

En tercer lugar, nueva hornada de acuerdos de concertación por cuanto que estos pactos se inscriben en un contexto novedoso, que provoca una reacción igualmente innovadora por parte de los interlocutores sociales. Ese contexto novedoso, aunque puede responder a hechos variados y de muy distinta naturaleza, a mi juicio se debe sobre todo a dos concretas circunstancias, una expresamente admitida en el propio texto del Acuerdo, la otra implícita no reflejada formal-

mente en el mismo pero bien conocida por todos cuantos hayan seguido los avatares del debate laboral (sindical y empresarial) que le ha acompañado.

De un lado, como factor explícito, el repunte inflacionista verificado tras un dilatado período de crecimiento económico y de empleo en nuestro país, unido a una expectativa de encontrarnos ante un nuevo ciclo inicialmente depresivo, por mucho que el mismo se presente suave y con no pocos elementos contradictorios. Dicho repunte inflacionista, particularmente apreciable tomando en consideración los datos comparativos de la media de los países de la Unión Europea y de la resistencia a alcanzarse los objetivos de inflación previsto por el Gobierno, parece que tuvo como efecto inmediato la entrada en vigor del Euro, aunque probablemente ello sea un mero elemento coyuntural, de modo que lo preocupante es que tal repunte inflacionista venga determinado por factores más estructurales de nuestra economía. Sean cuales sean las causas determinantes, lo cierto es que las partes certifican que nos encontramos ante un nuevo contexto de evolución de la actividad económica, frente al cual las organizaciones representativas no quieren mantenerse pasivas, pretendiendo ofrecer una respuesta «preventiva» para conjurar males mayores y, sobre todo, que dicha respuesta se produzca en el ámbito general de toda España y no puntual como hasta el presente por sectores o territorios limitados.

De este modo, ha de reconocerse también que este móvil reactivo frente a una concreta coyuntura económica, obliga a matizar la valoración precedente de la nueva estrategia de concertación social entre las partes sociales, que muestra una continuidad y voluntad de reiterar estos acuerdos interconfederales en años sucesivos. Aunque se trate de una nueva hornada de acuerdos, es difícil que los mismos se repitan por muchos años; de un lado, por cuanto que es previsible que si se pasa a otro ciclo de nueva expansión económica los mismos desaparezcan, pero sobre todo, de otro lado, el desarrollo de la concertación social es tan dinámico y acelerado en la sociedad moderna que las fórmulas novedosas tienden a agotarse con inusitada rapidez, de modo que podemos afirmar utilizando un lenguaje coloquial que está anunciado que este tipo de acuerdos interconfederales se «queмарán» en un breve plazo; a poco que se reitere algún año más, la rutina y el cumplimiento de los objetivos propuestos obligará una vez más a cambiar de estrategia sindical y empresarial. Así, a título de ejemplo, no es meramente anecdótico que el último de los hitos de la triada se haya formalizado como una prórroga del precedente, a pesar de que en su contenido se aprecia una cierta innovación en los

compromisos; y no es casual que esa prórroga coincida con el final de una legislatura y las incertidumbres de cuáles puedan ser las expectativas de cambios de rumbo en la nueva legislatura, que a su vez condicionen o no a los interlocutores sociales en su actividad negociada. Es por ello, que con esa fórmula de prórroga se han venido a conceder a sí mismas un tiempo de espera y de reflexión acerca de las actuaciones futuras en este marco interconfederal más o menos innovadoras.

De otro lado, como factor implícito, esta nueva hornada de acuerdos interconfederales se produce como una forma inmediata de reacción a una propuesta gubernamental de proceder a una reforma en profundidad del marco normativo de nuestro sistema de negociación colectiva, a partir de una valoración negativa por parte de ciertas instancias gubernamentales de la regulación vigente en materia de convenios colectivos, imputándole a la misma todo tipo de males, carencias y falta de adaptación a las exigencias de un moderno sistema de relaciones laborales derivadas de los cambios sociales y en las estructuras de la actividad productiva que se han producido desde la entrada en vigor del actual modelo negocial a los inicios de los años '80. Ciertamente nada de esto se aprecia en la literalidad del texto, pero si se puede deducir con cierta claridad, apenas que se repase el debate producido en este período en los medios de comunicación social y ello se ponga en relación con los elocuentes silencios presentes en los tres acuerdos interconfederales.

En efecto, frente a dicha valoración crítica y al delicado panorama de evolución de la actividad económica que se avecina, reaccionan los interlocutores sociales. Y reaccionan sobre la premisa de no compartir las pretensiones gubernamentales de reforma legislativa. Indiscutiblemente las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal efectúan una implícita declaración conjunta de oposición a las pretensiones gubernamentales de alterar el consenso creado a lo largo de más de dos décadas en torno al marco establecido de negociación colectiva, sobre todo de abordarlo sin su iniciativa y sin que sean ellas mismas quienes tengan el protagonismo de la reforma legislativa. Es una forma de reivindicar que, por mucho que institucionalmente sea el Parlamento quien ostenta la genérica capacidad legislativa, el proceso de negociación colectiva es autónomo y deben ser las propias partes sociales quienes maduren el consenso acerca de las reformas que deban hacerse en torno al marco legal de negociación colectiva. Ciertamente, nada de esto está expresado como tal en los acuerdos, pero son las formas sofisticadas hoy en día de transmitir los mensajes entre los protagonistas de las

relaciones laborales. Basta con advertir cómo las partes manejan por sí solas y de forma autónoma el devenir inmediato de la negociación colectiva, para comprobar una actitud de autosuficiencia de los interlocutores sociales, que expresan que no precisan para ello del concurso del poder público. No sólo se limitan a oponerse de forma conjunta a las pretensiones gubernamentales de alterar el consenso creado en esta materia desde los inicios de la transición política, sino que adicionalmente reaccionan en positivo, alcanzando un nuevo acuerdo interconfederal. Acuerdo interconfederal que expresa un elevado significado político, pues, de un lado, comporta una proclamación de defensa de la autonomía colectiva de los representantes legítimos de trabajadores y empresarios, sin ingerencias estatales, al mismo tiempo que, de otro lado, pretende transmitir el mensaje tanto a los poderes públicos como a la sociedad en general de que los propios interlocutores sociales tienen la madurez suficiente como para fijar por sí solos las pautas de desarrollo de los procedimientos y de los propios contenidos de la negociación colectiva a los diversos niveles que se despliega en nuestro sistema de relaciones laborales.

El silencio concreto más elocuente deriva de una ausencia de propuesta de reforma legislativa del título III del Estatuto de los Trabajadores, precisamente el directamente vinculado a ese marco normativo de fijación de la negociación colectiva; silencio con el cual vienen a dar por supuesto que las propias partes sociales se encuentran mínimamente cómodas con la regulación vigente o, cuando menos, que entienden que no es el momento oportuno para alcanzar acuerdos entre ellas de modificación de las reglas del juego de la negociación colectiva. Puede que se trate de un delicado equilibrio de pretensiones entre las partes, teniendo cada una de ellas un modelo ideal que reflejaría mejor sus intereses, pero que al mismo tiempo son conscientes de que en estos momentos no es oportuno abrir ese tipo de debates y que, en todo caso, de producirse, insistimos, la iniciativa la reclaman para sí los interlocutores sociales, negándose a al poder público, al menos en estos instantes. Más aún, no sólo las partes dan el actual marco como el menos malo de los posibles, sino que además en algunos pasajes del texto refuerzan su validez, dando por conveniente ciertas fórmulas novedosas que en el pasado habían criticado algunas de ellas; tal sucede, a título de ejemplo, con la declaración relativa a la oportunidad de incorporar al conjunto de los convenios colectivos las cláusulas de descuelgue salarial, admitiendo que las mismas constituyen contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Otro posible ejemplo de esa voluntad de mantener el marco normativo vigente se encuentra en lo que re-

fiere a la estructura de la negociación colectiva y, en particular, a las reglas legales sobre concurrencia entre convenios; recuérdese que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 partía de una actitud de descontento de ambas partes respecto del modelo imperante, proyectando la hipótesis de proponer una reforma legislativa si el panorama seguía siendo similar una vez concluida la aplicación del citado Acuerdo; se podría decir que, a pesar de los significativos esfuerzos realizados en este terreno por algunas federaciones sectoriales, en conjunto los mayores obstáculos de racionalización de la persistente atomización de la estructura negocial provienen del modelo legal, admitido implícitamente por los interlocutores sociales, pero al mismo tiempo renunciando en estos momentos a formular cualquier reforma legislativa de los correspondientes preceptos del Estatuto de los Trabajadores, siendo esta actitud la que me interesa resaltar más en estos momentos de valoración de la actitud con la que las partes se enfrenta a la negociación de los recientes acuerdos interconfederales de 2002, 2003 y 2004.

En ese mismo contexto es bien llamativo el silencio de toda mención a la intervención de los poderes públicos en la implementación de lo negociado en el acuerdo interconfederal. Con ello también se marcan las distancias respecto de lo que era la estructura y contenidos de la generalidad de los acuerdos interconfederales celebrados en la segunda mitad de los años '90, donde o bien formalmente se trataba de pactos tripartitos con fuerte protagonismo de los poderes públicos, o bien aunque fueran de carácter bilateral venían acompañados de relevantes llamamientos a los mismos poderes públicos para que participaran en la puesta en práctica de lo pactado entre ellos, bien a través de su implementación legislativa o administrativa, bien por medio de su colaboración aportando medios materiales o personales para la efectividad de lo acordado. Ahora resulta de notable singularidad esa omisión de toda previsión de actuación ni simultánea ni sucesiva por parte de los poderes públicos. Ello no puede, en modo alguno, ser valorado en sentido negativo, como una expresión de enfrentamiento entre los interlocutores sociales, de un lado, y el poder político, de otra parte. Se trata simplemente de querer realzar la autosuficiencia de los propios interlocutores sociales, reafirmando el carácter autónomo de los procesos de negociación colectiva, donde en un sistema democrático y maduro de relaciones laborales el protagonismo por excelencia lo ostentan los propios representantes colectivos de trabajadores y empresarios, que no precisan ni para alcanzar sus compromisos ni para llevarlos a la práctica de la concurrencia de terceros, ni siquiera de los propios poderes públicos. No se trata de

negar ninguna de las funciones igualmente relevantes que le corresponden a los poderes públicos en la evolución de la actividad económica y de fomento del empleo, sino tan solo de asumir que cada uno actúa en un plano diverso y con responsabilidades diferenciadas, sin que a los poderes públicos les corresponda actuar directamente en el ámbito de la negociación colectiva. Prueba de ello es que, en paralelo, para otro tipo de acuerdos de concertación social sobre materias concretas que se alcanzan simultáneamente, pero que no refieren al desarrollo futuro de la negociación colectiva, sí que se invita a esa colaboración de implementación por parte de los poderes públicos, como sucede palmariamente en lo que refiere a la solución de conflictos colectivos, a la formación profesional o a la concertación social en el ámbito autonómico.

Pero es más, esta nueva hornada de acuerdos interconfederales no sólo responde a un nuevo contexto y comporta una nueva actitud de los interlocutores sociales frente al mismo, sino que a su vez la nueva situación determina un nuevo enfoque de la funcionalidad y, en particular, de los contenidos de estos acuerdos interconfederales. Probablemente sea éste el rasgo más novedoso y digno de resaltar. En efecto, resulta de enorme elocuencia una lectura en paralelo de los contenidos de los iniciales acuerdos interconfederales de los inicios de los años '80, incluso los correspondientes a la década de los años '90, de un lado, y los actuales de la presente década, de otro lado.

Lo más llamativo a mi juicio, al menos desde la perspectiva que me corresponde analizar a mí, es el valor escasamente «jurídico» que presenta la confección de los tres acuerdos, respondiendo todos ellos a un mismo modelo de redacción, que a su vez refleja una forma bien singular de abordar el tipo de compromisos que las partes desean asumir a través de ellos. Si se me permite la expresión, cabe afirmar que, tras una rápida y superficial lectura del mismo, uno tendría la impresión que se encuentra ante un documento que recoge un análisis más propio de un «informe de estudio de coyuntura económica y social», que de fijación de reglas de conductas de los interlocutores sociales. Es cierto que de por sí este tipo de acuerdos en la cúspide viene a tener un alcance jurídico de baja intensidad. Este tipo de concertación social se construye en forma de acuerdos para convenir, por medio de los cuales las cúspides sindicales y empresariales más representativas asumen los compromisos de los contenidos que van a incorporar a los textos de los convenios colectivos que sus organizaciones federadas y confederadas van a negociar, por lo que muy difícilmente llegan a contener auténticos derechos subjetivos u obligaciones perfectas dirigidas los unos y las otras a trabajadores y empresarios, como desti-

natarios últimos de las condiciones de trabajo. Sin embargo, incluso en esta ocasión estos acuerdos interconfederales presentan una dosis superior de generalidad y, por ello, también de ambigüedad. En esta ocasión se va más allá en la sofisticación del proceso negocial, por cuanto que las partes en principio proceden exclusivamente a realizar un diagnóstico común y, en su caso, marcar orientaciones muy generales aceptables como de correcta adaptación a las muy diversas situaciones de cada sector, territorio o empresa.

Indiscutiblemente lo que no puede pretenderse es efectuar una valoración jurídica formalista en la perspectiva más clásica de lo que es la comprensión de los textos de los convenios colectivos en su alcance normativo, de reproducción de los esquemas propios de las disposiciones estatales de carácter general. Por supuesto, resultaría bien fácil descalificar el valor de los acuerdos interconfederales de los últimos años, si a través de los mismos se quisiera encontrar el clausulado típico y más tradicional de los convenios colectivos, pues poco de eso hay en los modernos acuerdos interconfederales. Visto desde ese flanco, el texto sería bien vulnerable a la crítica por parte de lo que podríamos calificar como un jurista formalista decimonónico. En efecto, si se hiciera cualquier ensayo de análisis formalista de estas características, se llegaría a la conclusión de que tales acuerdos interconfederales contienen reglas jurídicas casi marginales. En unas ocasiones el texto contiene un mero análisis descriptivo de la situación económica o laboral; otras veces se trata de valoraciones de las expectativas de evolución futura en ese mismo ámbito; cuando se avanza algo más en el grado propio de un Acuerdo, hay mucho de meras declaraciones programáticas de intenciones; cuando se aborda cual es el escenario futuro que se desea construir es recurrente la presencia de fórmulas que reflejan objetivos muy amplios, fácilmente compartibles entre las partes; en el momento de fijar reglas de conductas de las partes, como indican éstas expresamente suelen tratarse de «criterios, orientaciones o recomendaciones»; en el momento de concretar cierto tipo de cláusulas que deben recogerse en los textos convencionales, puede advertirse cómo las partes aluden a condiciones de trabajo o normas que ya están impuestas desde la propia legislación estatal, por lo que formalmente tendrían un escaso alcance de innovación legislativa; en el momento de establecer compromisos más novedosos, en unas ocasiones lo que se alcanzan son compromisos difusos y cuando éstos llegan a ser más concretos suelen venir inmediatamente acompañados por matizaciones a través de otros criterios complementarios que de hecho pueden llegar a interpretarse como excepciones al que pretende complementar y que, por ello, posibili-

tan lecturas alternativas en función de los intereses de cada uno de los interlocutores sociales, etc.

Sin embargo, la precedente valoración no es, a nuestro juicio, la más acertada. A la vista del grado de madurez y complejidad que ha alcanzado hoy en día el funcionamiento de nuestro sistema de relaciones laborales, particularmente cuando se trata de una concertación social que, insistimos, pretende marcar orientaciones de actuación para el conjunto de los procesos de negociación colectiva dirigidos a la totalidad de la población asalariada y de las empresas, con un grado de diversificación y de pluralidad cada vez más acentuado, el análisis del texto debe igualmente ser mucho más complejo y, sobre todo, se debe proceder a leer entrelíneas el texto firmado por las partes.

Son otros los valores positivos que presentan estos acuerdos, sobre todo en el plano de la política negociada, que en la práctica pueden resultar tan influyentes como una regla formalmente vinculante pero que de antemano se sabe que no es exigible en la práctica cotidiana.

Así, en primer lugar, todos los acuerdos interconfederales pretenden provocar de forma inmediata un clima de entendimiento, que garantice unos procesos negociales pacíficos. El mero hecho de la firma del acuerdo, con independencia de cuál sea su contenido ya es suficiente como para mandar un mensaje de pacificación social, pues explicita una determinada actitud respecto de la forma cómo se ha de producir la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del acuerdo interconfederal. Como se suele decir, el primer valor positivo del acuerdo es el mero hecho de su firma y, con el mismo, la escenificación de una predisposición a la aproximación en la búsqueda del equilibrio de las pretensiones mismas ante la nueva discusión de los convenios.

En segundo lugar, la nueva hornada de acuerdos oficializa y escenifica un proceso de convergencia de posiciones, de diagnóstico de la situación y principalista de la dirección que debe adoptar la gestión empresarial y la política de personal. Constituye un decisivo paso de aproximación no sólo en el lenguaje sino particularmente en los valores y objetivos a defender en el desarrollo tanto de la negociación colectiva como del desenvolvimiento de las relaciones laborales. Dicho de otro modo, objetivos que por naturaleza son defendidos exclusivamente por uno de los interlocutores sociales y habitualmente criticada por el otro por falta de sensibilidad hacia ellos, ahora son asumidos conjuntamente por ambos. Paradigma de ello se encuentra en la voluntad conjunta de lograr el necesario equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la estabilidad en el empleo; el primero de ellos,

como pretensión por excelencia de la posición empresarial, es aceptado y asumido como propio por las representaciones sindicales; al propio tiempo que con el segundo de ellos ocurre lo mismo pero en sentido inverso, tradicionalmente exigido por la representación sindical, ahora es reconocido como valor positivo por la propia representación empresarial. Con ello, se utiliza la técnica del *avis comun*, con el que arrancaron curiosamente los procesos de concertación social en el ámbito comunitario europeo a finales de la década de los años '70. Con todo ello se propicia la conformación de una cultura de valores compartidos, que es un excelente caldo de cultivo para que los procesos negociales deban desarrollarse dentro de determinados cauces, obligando a razonar y a discutir a ambas partes, aceptando ciertos objetivos de partida, que le impiden como es lógico ser insensibles a las razones del adversario. En suma, es un método efectivo para favorecer un buen clima negociado entre las partes.

En tercer lugar, se avanza en ese proceso de aproximación común, en términos tales que de la coincidencia de valoraciones se pasa a la coincidencia acerca de la naturaleza de las medidas que se han de adoptar. Así pues, ya no se trata de quedarse en un terreno absolutamente etéreo de filosofía de intereses, cuanto de precisar el sesgo que han de adoptar las medidas que se deben adoptar vía cláusulas de los convenios colectivos. Sin llegar al detalle de la precisa redacción o topes cuantitativos de lo negociable, sí que se marcan los criterios conforme a los cuales necesariamente se han de redactar tales cláusulas. De este modo, se pasa de la técnica del pacto cerrado, de clara especificación jurídica, por la concertación de reglas objetivas y concretas, a un apunte de método, que con una técnica «soft» impacte con efectividad sobre los negociadores de los convenios colectivos. Preocupa menos las concretas redacciones que deban alcanzar las concretas cláusulas de los convenios colectivos, cuanto el marcar los objetivos hacia los que deba encaminarse el proceso de negociación llevado a cabo por las mesas de negociación de tales convenios. Desde este punto de vista la redacción de los acuerdos tiene fuertes concomitancias y recuerda en grandes dosis a la forma de enfocar la Unión Europea la coordinación de las políticas nacionales en materia de empleo; por ello mismo son muy similares las formas de redacción de uno y otro tipo de documentos, con textos que inicialmente parece que tienen un puro valor programático, pero que de hecho por la vía de fijación de grandes pilares de actuación y concreción de los objetivos a perseguir pueden lograr un mayor impacto práctico que a través de pretensiones más ambiciosas desde la perspectiva jurídico formal.

En cuarto lugar, y visto desde otra perspectiva, los interlocutores sociales a través de estos acuerdos interconfederales, no sólo reclaman para sí el poder negocial autónomo con mensajes implícitos de no-ingerencia por parte de los poderes públicos, sino que al propio tiempo procuran mantener un escrupuloso respeto de los niveles sectoriales y territoriales inferiores; es decir, procuran mantener un exquisito respeto de la autonomía negocial de los integrantes de las mesas de negociación de los convenios. Incluso si se desea ver de otro modo, es también una actitud obligada, como no podía ser de otro modo, a la vista de experiencias pasadas, que le fuerza a adoptar elevadas dosis de pragmatismo respecto de su capacidad de incidencia en los contenidos negociales, de forma directa y coactiva sobre lo que hayan de hacer en cada caso las correspondientes mesas de negociación de los convenios colectivos.

En quinto lugar, la presencia en el texto de los acuerdos de una declaración de la necesidad de cumplimiento de cierto tipo de condiciones de trabajo o de procedimientos previstos legalmente, que ciertamente desde el punto de vista jurídico formal es inocuo y puede llegar a reflejar una pura tautología en la forma de redacción elegida por los interlocutores, sí que tiene su importancia cuando esos compromisos se analizan tomando en consideración las materias respecto de las cuales se centran y cuál es el contexto desde el que se parte. En efecto, no es baladí la presencia de esas admoniciones al cumplimiento de la legalidad vigente, por vía de su integración en los textos de los convenios colectivos, cuando se advierte que se trata en muchas de las ocasiones de aspectos respecto de los cuales ha existido en el pasado inmediato un pertinaz incumplimiento de la legalidad vigente, sin que los instrumentos ortodoxos clásicos de exigencia del cumplimiento de la norma estatal hayan dado los resultados apetecidos. Complementario a lo anterior, respecto de otras materias, las mismas aluden a contenidos incorporados a la norma estatal consecuencia de reformas legislativas contestadas, particularmente desde posiciones sindicales, al extremo que en un primer momento adoptaron una estrategia de contrarrestar sus efectos por vía de alterar sus mandatos con cláusulas de signo contrario en los convenios colectivos; ahora, el recordatorio de la necesidad de atenerse a las mismas, supone un cambio de actitud y la aceptación de la necesidad de dar cumplimiento a reglas con las que inicialmente se disentía.

Finalmente, la técnica generalizada de la fijación de recomendaciones, orientaciones o criterios generales, a veces provoca que pasen inadvertidos otro tipo de compromisos, igualmente presentes en la nueva hornada de acuerdos, que tienen una factura jurídica comple-

tamente diversa. En efecto, si se lee pausadamente el texto del Acuerdo, podremos advertir momentos en los que la forma de redacción, aunque sea con notable suavidad, cambia de estilo, al extremo que a nuestro juicio cabe identificar en esos momentos la asunción de compromisos bien concretos y de estricto alcance vinculante en lo jurídico. Baste en este momento con dejarlo meramente apuntado, para concretarlo más adelante cuando nos refiramos a concretos contenidos del Acuerdo. Si se me permite la expresión, por supuesto no exenta de un elevado grado de cursilería, en clave jurídica cabe descubrir «unas espigas de oro ocultas dentro del pajar».

## 2. UN INTENTO DE CARACTERIZACIÓN JURÍDICO FORMAL

En todo caso, por mucho que califiquemos de escaso el alcance jurídico de los textos objeto de comentario, ello se hace como una valoración comparativa respecto de lo que ha sido en tiempos pretéritos la confección de los acuerdos interconfederales celebrados en las dos décadas precedentes. Sin embargo, si se hace una lectura aislada como tal de los acuerdos de estos tres últimos años, los mismos tienen un manifiesto alcance jurídico, incluso que habría que decir que lo poseen muy superior a lo que las primeras apariencias de redacción del texto lo pudieran dar a entender. En ocasiones, es necesario resaltar hechos cotidianos a los que estamos acostumbrados en los procesos negociales en nuestro país, cuya continuidad manifiestan el decisivo valor jurídico que las partes desean otorgar a los documentos conjuntamente elaborados por ellas. De entre ellos, resaltaría como significativos los siguientes.

En primer lugar, el acto formal de las partes sociales de remitir el texto por ellas firmado para su registro, depósito y publicación oficial, por los trámites comunes establecidos para los productos de la negociación colectiva y, en particular, para aquellos que se someten a las estipulaciones del Estatuto de los Trabajadores. Son las propias partes firmantes quienes toman esa iniciativa de remisión a la autoridad laboral, declarando expresamente que lo hacen «para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio acuerdo». No obstante, esa publicidad general de los resultados de la concertación social se pueden lograr por muy diversos procedimientos, siendo incluso posible que esos otros procedimientos resulten más efectivos en cuanto a sus resultados que su incorporación al Boletín Oficial del Estado. Por ello, la remisión a la autoridad laboral tiene un alcance jurídico muy superior al de la mera publicidad

del texto, por cuanto que no sólo pasa a tener el rango de publicación oficial, sino que sobre todo comporta toda una incorporación al acervo jurídico de la negociación colectiva estatutaria, con cuantas implicaciones ello tiene. Para empezar, tiene el valor simbólico de, una vez más, reafirmar la adecuación del marco legal vigente para dar cauce a la adopción de pactos colectivos entre los interlocutores sociales. En segundo lugar, marca el papel que le corresponde a los negociadores en estos procesos y cual es el que le corresponde formalmente a la autoridad laboral dentro del sistema legal que nos hemos dado. Y, sobre todo, a partir de ese instante, cumplidos los requisitos formales y procedimentales establecidos en dicha norma, merecen el calificativo y la atribución de la eficacia propia de los denominados como convenios colectivos «estatutarios», con todas las consecuencias que ello implica.

En estos momentos baste con reafirmar la significación, y no meramente simbólica, de su registro y publicación oficial como un texto de naturaleza de convenio colectivo estatutario. Más aún, el sometimiento al trámite administrativo de registro y publicación, da pie para que la propia autoridad laboral, a través de su resolución administrativa, proceda a calificar jurídicamente el acuerdo colectivo celebrado entre las partes. En concreto, que las tres resoluciones por medio de las cuales se ordena la inscripción y se dispone la publicación de los correlativos acuerdos, con gran acierto califican a los mismos como un acuerdo interprofesional celebrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, por razón de los sujetos que lo conciertan, así como en atención al contenido de los pactos alcanzados entre las partes, éstos encajan perfectamente con su consideración como acuerdo interprofesional del artículo 83.2 ET. Desde la perspectiva subjetiva, por el hecho de ser firmado por las organizaciones más representativas en el ámbito estatal de empresarios y trabajadores, ostentando la legitimación inicial y plena exigida por los arts. 87 y 88 ET; en esa perspectiva subjetiva también es oportuno resaltar el carácter bilateral de los acuerdos, con presencia exclusiva por tanto de las representaciones de empresarios y sindicatos y, en negativo, sin la presencia de representación del poder público, un elemento más de afianzamiento de los que hemos venido destacando con anterioridad. Desde la perspectiva objetiva, por cuanto que su contenido pretende ordenar la negociación colectiva a los diversos niveles sectoriales y territoriales, fijando los objetivos a alcanzar en cada uno de los procesos negociales. Si acaso, hubiera sido más correcto conectarlo igualmente con el artículo 83.3 ET, desde el momento en que los aspectos relativos a la estructura de la ne-

gociación colectiva no son el objetivo inmediato y directo de los acuerdos (como sí lo fue, por el contrario el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997), de modo que los mismos van dirigidos más a fijar las pautas de contenido de los convenios a negociar, sin pretender impactar directamente sobre la estructura negociada propiamente dicha. De este modo, sería más completo con la referencia al artículo 83.3 ET, en cuanto se identifican sobre todo con los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas, por mucho que el abanico de éstas materias sea bien variado y plural. En todo caso, se trata de una pura precisión académica de más correcta incardinación tipológica, que de alcance jurídico material; pues desde este último punto de vista, lo relevante es que a todo este tipo de acuerdos interprofesionales se les otorga el tratamiento atribuido a los convenios colectivos estatutarios, tal como expresamente se preocupa de aclarar el artículo 83.3 ET.

En segundo lugar, por mucho que hayamos resaltado el carácter de genérico y de notable ambigüedad de la redacción por la que se decantan los interlocutores sociales, en muchas ocasiones permaneciendo en el mero terreno del diagnóstico y de muy abstractas declaraciones de principios, sin embargo ello no desmerece del manifiesto alcance jurídico del texto en cuestión. Por mucho que las partes afirmen que en el mismo lo que se contienen son «criterios, orientaciones y recomendaciones» muy de carácter general, lo cierto es que en su arranque las propias partes entienden que a través de los mismos están asumiendo obligaciones jurídicas en el sentido estricto del término: «Las organizaciones signatarias asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, 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».

En estos términos, las partes firmantes reproducen en los acuerdos una cláusula típica de los textos convencionales que responden a ese modelo de los acuerdos interprofesionales. Con ello, de un lado, es obvio que quieren negar el carácter normativo de los compromisos asumidos, pues los únicos vinculados por ellos son las propias federaciones y confederaciones sindicales integradas en las organizaciones representativas de empresarios y sindicatos que han negociado el acuerdo; algo generalizado en cuantos acuerdos de esta naturaleza les han precedido. Pero con ello también las partes aceptan que lo firmado no es un mero acuerdo político, pues desean otorgarle expresamente naturaleza jurídica obligacional y, con ello, aceptar de antemano que por medio del mismo están asumiendo determinado tipo de

deberes con plenitud de valor en lo jurídico. A veces se produce una cierta confusión, identificando los convenios colectivos estatutarios con aquellos que gozan de eficacia normativa, olvidando que tal situación depende del contenido y del alcance preciso que las partes hayan deseado darles a sus compromisos, siendo precisamente lo habitual que los acuerdos interconfederales tengan eficacia obligacional entre las partes firmantes del convenio colectivo, sin que ello desmerezca de su carácter estatutario e insistimos con todas las consecuencias derivadas de tal calificación jurídica.

Para concluir con este apartado y con carácter previo a adentrarnos en un análisis muy general del contenido de las diversas materias reflejadas en el texto de los acuerdos, cabe efectuar una clasificación del tipo de compromisos que se recogen en el mismo, en esta ocasión desde la estricta formalidad jurídica.

En primer lugar, cabría referirse a pasajes en los que las partes se limitan a efectuar una mera valoración de diagnóstico de la situación económica, social o laboral, siendo prototípica de ello la redacción de los capítulos I y II del Acuerdo de 2003. Algún autor con gran acierto ha afirmado que su tenor se corresponde tópicamente con lo que suele ser común a las exposiciones de motivos de un texto normativo.

En segundo lugar, aparecen aspectos que las partes consideran aconsejable que constituyan materias a negociar en los convenios colectivos: incrementos salariales, combinación del fomento de la estabilidad en el empleo con la introducción de los instrumentos necesarios de flexibilidad de la mano de obra, políticas de empleo con particular atención a los discapacitados, formación continua, igualdad de trato en el empleo con particular atención a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer, teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo. Aún no se anuncia el cómo de lo que debe negociarse, sino exclusivamente se anuncia sobre qué ha de negociarse. Ha de tenerse presente que, a diferencia de otros modelos, nuestro sistema legal de negociación colectiva deja absoluta libertad de negociación a los sujetos legitimados, de modo que en la norma estatal puede afirmarse que no existe ninguna materia sobre la que las partes estén obligadas a negociar; por ser contundente, ni siquiera los contenidos más clásicos de los contratos de tarifa como son el salario y la jornada, son contenidos que los miembros de la mesa de negociación tengan necesariamente que pactar, pues la primera expresión de la autonomía negocial consiste en decidir sobre qué se negocia y sobre qué no se negocia. Por ello, la fijación de aspectos clave a negociar ya constituye de por sí una importante innovación respecto del marco legal.

Por otra parte, la comparación del listado de Acuerdo de 2003 con el precedente del Acuerdo de 2002, muestra de un lado continuidad de objetivos, pero al mismo tiempo una clara voluntad de incrementar los aspectos para los que los interlocutores sociales en el ámbito estatal consideran oportuno efectuar un pronunciamiento e incluso realizar declaraciones de la orientación por la que debe desenvolverse la negociación colectiva en tales materias. En sentido inverso, merece la pena sacar a la luz que en ese listado de materias a negociar, al ser selectivo, por omisión se eluden otras materias que podrían ser objeto de atención por las partes, pero que intencionadamente se procede a no abordarlas. Así, por citar como ejemplo sólo uno de los silencios más significativos, las partes no dicen nada acerca de la reducción del tiempo de trabajo, lo que comporta implícitamente que la representación sindical acepta tácitamente que esa aspiración suya no va a constituir objeto señalado de sus exigencias en las mesas de negociación de los convenios. Aunque sea con un nivel inferior de compromiso, hay que entender que cierto tipo de omisiones constituyen una recomendación implícita de no negociar sobre esos aspectos durante la vigencia del correspondiente acuerdo.

En tercer lugar, se puede identificar la presencia de criterios o compromisos, según las ocasiones, respecto de los procedimientos conforme a los cuales se debe desarrollar la negociación de los respectivos convenios. Se trata de establecer criterios metodológicos acerca del cómo negociar, sin entrar aún una vez más sobre el contenido de la negociación. Una vez más el alcance de este tipo de pautas es relevante por contraste a la ausencia de reglas sobre el particular en nuestro marco legal, dado que nuestro modelo legal pivota exclusivamente en torno a dos momentos, el inicial y el final del proceso negocial; la regulación estatutaria se centra en los extremos, en torno a la fijación de los requisitos para la válida constitución de la comisión negociadora y a la formalización de lo ya pactado, con consiguiente libertad para que las partes adopten el método de trabajo en el proceso negocial que estimen más oportuno.

En cuarto lugar, se pueden advertir prohibiciones en términos débiles, desrecomendando determinados criterios. Por ejemplo, en materia de negociación de los salarios se afirma con claridad que «no deben utilizarse otras previsiones de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia, la identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial». Se pretende con ello reforzar la unidad de mercado en el ámbito estatal, pretendiendo con ello huir tanto de referentes de inflación superior, como sería la correspondiente al con-

junto de los países de la Unión Europea, como inferior, como sería el de una determinada Comunidad Autónoma o el de un sector productivo.

En quinto lugar, acaban por recogerse compromisos específicos de contenidos de la regulación correspondiente, conforme a criterios de regulación. Ejemplo típico de ello aparecen en el momento de referirse a la negociación de la parte variable del salario: «en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa».

En sexto y último lugar, se encuentran lo que sin duda es posible calificar como cláusulas jurídicamente vinculantes relativas a materias a negociar. Ejemplo típico de ello es la referencia a la incorporación de las cláusulas de revisión salarial —«Los Convenios Colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial» (cap. IV),— o bien las relativas al descuelgue salarial.

### 3. COMENTARIO DE LOS CONTENIDOS MÁS RELEVANTES

#### 3.1. Incremento salarial

Como no podía ser de otro modo, la materia salarial constituye el contenido obligado por excelencia de este tipo de acuerdos interconfederales, pues constituye el indicador más inmediatamente incisivo sobre la conflictividad con la que pueden llegar a desarrollarse los sucesivos procesos negociales. En estos términos, la prueba más evidente de la trascendencia que le otorgan los interlocutores sociales a esta materia es que la misma se presenta como la primera en el orden de tratamiento en estos acuerdos, que es una forma de reconocer que es para ellos la principal de todas, al menos en cuanto a su impacto práctico respecto del mensaje de confianza que se desea transmitir.

Tres son los criterios básicos conforme a los cuales se sugiere se produzca la fijación de los concretos porcentajes de incremento salarial: la inflación prevista por el Gobierno, el incremento de la productividad en el sector o la empresa en cuestión y la introducción de

la correspondiente cláusula de revisión salarial. De forma complementaria a lo anterior, se aluden a otros posibles criterios a tomar en consideración, entre los que estarían la toma en consideración de los costes laborales unitarios, la diversidad de situaciones que se pueden presentar en la negociación concreta, así como la adopción de una estructura salarial actualizada y aplicada a través de criterios objetivos. Finalmente, se alude a la necesidad de incorporar a los textos de los convenios colectivos sectoriales las correspondientes cláusulas de descuelgue salarial.

Por mucho que en una primera impresión se pudiera creer que se están utilizando criterios excesivamente vagos, que no comprometen a nada efectivo a las partes, sociales, la lectura del texto en su contexto y sobre todo teniendo presente sus antecedentes, anuncia con marcada transparencia cual es la voluntad conjuntamente asumida por ambas partes. Sobre todo, a mi juicio, lo más destacable es que en esta materia se observa en el texto de 2003 una reproducción casi literal de los diversos criterios ya contenidos en el acuerdo interconfederal de 2002. Ello, para empezar, supone una autovaloración de los propios interlocutores sociales de acierto de lo que ellos mismos pactaron el año precedente, enlazándolo con el paralelo balance positivo que los propios negociadores efectúan de los resultados prácticos logrados con la traslación del precedente acuerdo a la consiguiente negociación colectiva. Pero, sobre todo, conociendo las partes cual ha sido el concreto incremento retributivo medio que se ha producido vía negociación colectiva, en el año precedente, y teniendo presente que la previsión de inflación prevista por el Gobierno para el presente año es la misma que la correspondiente para el año anterior, sin mencionar una concreta cifra, de hecho los firmantes están aludiendo implícitamente a una cifra que ya se conoce de antemano, a los efectos de tomarla como referencia y procede a actuar de forma que la misma, cuando menos, no sea superior en el año actual. Dicho de otro modo, frente a la incertidumbre que podría suponer la aplicación de estos criterios que como novedosos se ensayaron en el primer año, ahora no puede repetirse lo mismo, pues para los dos siguientes ya hay un resultado experimental, con el que las partes se sienten satisfechas y desean reiterarlo, con el objetivo de favorecer un crecimiento moderado de los salarios que mantenga los correspondientes índices de competitividad de nuestras empresas.

Por lo demás, en clave jurídica, hay dos compromisos muy concretos, con un alto índice de vinculabilidad jurídica, como son los relativos a la cláusula de revisión salarial y la cláusula de descuelgue salarial.

Por lo que refiere a la revisión salarial, la redacción literal del acuerdo indica ya de por sí un fuerte pacto de asumir una obligación concreta a estos efectos: la utilización del verbo en forma imperativa (Los convenios así negociados «incorporarán» una cláusula de revisión salarial) no dejan ninguna duda interpretativa al respecto. Ciertamente, la forma y el alcance de la concreta cláusula de revisión puede llegar a ser bien variado, con lo que va a resultar amplio el abanico de posibilidades que tendrán los negociadores de dar cumplimiento al presente compromiso, pero lo que es indiscutible es que se parte de la premisa de que ha de existir en todo caso una cláusula de revisión en los convenios que negocien las asociaciones federadas y confederadas a los firmantes.

En cuanto a la cláusula de descuelgue salarial se puede afirmar otro tanto, por mucho que las apariencias sean diversas. En efecto, la primera lectura del texto en este punto podría dar a entender que el acuerdo resulta inocuo jurídicamente, en tanto que se limita a realizar un recordatorio de lo previsto legalmente en el Estatuto de los Trabajadores. La forma de redacción apunta en esa dirección, si se acude a la ubicación sistemática de esta materia dentro del artículo 85.3 ET, cuando el mismo recoge el denominado formalmente como «contenido mínimo» del convenio colectivo, que es justamente la misma expresión que acuñan los negociadores. Sin embargo, una lectura sistemática y completa del régimen estatutario nos demuestra que realmente la regulación estatal no contempla un auténtico contenido mínimo en esta materia, por cuanto que tal regulación ha de completarse por lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, lugar donde precisamente se contempla la hipótesis de que los correspondientes convenios colectivos no contengan la citada cláusula de inaplicación de los incrementos salariales; en particular, contemplando esa hipótesis de no incorporación de estas cláusulas como una situación lícita y, por tanto, con una reacción no en el ámbito de lo sancionatorio. Por ello, la previsión en los acuerdos de que realmente esas cláusulas deben ser un auténtico contenido mínimo, de modo que las organizaciones empresariales y sindicales las consideran necesarias, tiene un doble significado. De un lado, significado político, en la medida en que sobre todo la parte sindical acepta una figura respecto de la cual ha sido cuando menos reticente desde su incorporación a la regulación española. De otro lado, significado jurídico, en la medida en que las partes renuncian a que entre en juego el sistema alternativo del artículo 82.3 ET, propiciando un efectivo compromiso de incorporar la cláusula a todos los convenios colectivos sectoriales donde ellos participen en su negociación.

### 3.2. Empleo

En materia de las expectativas de evolución del empleo, y con ella de las dimensiones de las plantillas de la empresa, el punto de partida es el reconocimiento de la multiplicidad de factores que influyen sobre la misma, en términos tales que con independencia del impacto que pueda tener la adecuación del marco establecido por la negociación colectiva, son muchos otros factores de muy diverso origen los que condicionan los niveles de empleo en una determinada economía nacional. En estos términos, las partes no sólo adoptan una actitud de prudencia en cuanto a los logros que se puedan alcanzar directamente por la acción inmediata de la negociación colectiva, sino que además por omisión no consideran conveniente asumir compromisos en los propios convenios colectivos sobre el particular. Su pretensión es más bien indirecta o refleja, en el sentido de que sea el resultado global de todo el conjunto de las políticas laborales propuestas por medio de tales acuerdos lo que redunde en un clima favorable para la expansión económica y, con ella, del efecto benéfico que ello provoque sobre los niveles de empleo.

Sobre lo que sí parece que intentan influir los interlocutores sociales es sobre el tipo de empleo que se vaya conformando y, en particular, sobre el uso razonable de las diversas modalidades de contratación laboral previstas en la legislación vigente.

Particular acento se pone en el objetivo de reducción de las elevadas tasas de contratación temporal en nuestro mercado de trabajo, con el objetivo de eliminar en la medida de lo posible la temporalidad injustificada, sin perjuicio de reconocer que en otras ocasiones esa temporalidad constituye un elemento de flexibilidad indispensable para las empresas y como tal plenamente fundada en atención a las necesidades empresariales. A tal efecto, los interlocutores sociales insisten en la oportunidad de adoptar dos medidas básicas al respecto a través de la negociación colectiva. En primer lugar, reiterando los compromisos de conversión de contratos temporales en contratos fijos, que se vienen incorporando en los convenios colectivos desde 1997, particularmente cuando se trata de convenios de empresa, que son precisamente los más idóneos para concretar la intensidad real de este tipo de conversiones. En segundo lugar, aludiendo a la oportunidad de adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales. En principio, la novedad es escasa respecto de este último punto, por cuanto que no se va más allá de realizar un recordatorio de lo previsto como posibilidad por el artículo 15.5 ET; no obstante, si se lee con mayor atención el com-

promiso, sí que se va más allá de ello, pues toda la frase entronca con la incorporación de un nuevo compromiso obligacional vía un nuevo verbo redactado en forma imperativa (Los Convenios Colectivos, por tanto, «deberán» seguir avanzando...), que supera una mera posibilidad legal prevista en el Estatuto de los Trabajadores; eso sí, los interlocutores sociales, dejan libertad plena a los negociadores para que sean éstos quienes elijan el tipo de reglas impeditivas del encadenamiento contractual injustificado.

Por otra parte, los acuerdos contienen una premiosa mención, de escaso contenido material, respecto de las diversas modalidades de contratación previstas en nuestro ordenamiento laboral, particularmente de aquellos que estadísticamente son más utilizados por las empresas actualmente: obra o servicio determinado, eventual, formativos, relevo, tiempo parcial y fijos discontinuos. No se anuncian medidas concretas que convenga afrontar desde la negociación colectiva, por lo que la intervención en este terreno se presenta de carácter «soft». Eso sí, con una redacción que cabría calificar como *stililina*, como trasfondo se pretende mandar como mensaje una voluntad de que se haga un uso correcto de esas diversas variantes posibles de la contratación laboral, particularmente a los efectos de procurar evitar un uso desviado de las mismas, con fines diversos de los que justifican su incorporación a la legislación vigente.

Finalmente, apuntar la declaración de las partes a favor de la adopción de una política de contratación dirigida a la promoción de los grupos de trabajadores con mayores niveles de desempleo, con mención expresa a tres colectivos concretos: mujeres, jóvenes y discapacitados. Particular atención se le presta en el acuerdo de 2003 a la situación de los discapacitados, una de las novedades más significativas respecto del acuerdo precedente de 2002, donde no concurría mención alguna al asunto; se trata de una medida directamente impulsada desde instancias comunitarias, al haberse declarado el año 2003 como año de atención a la discapacidad; a pesar de ello, se mantiene en la prórroga de 2004, haciéndose incluso especial apelación a los esfuerzos que debe realizar la Comisión de Seguimiento por lo que afecta a este asunto. En esta materia se advierte, sobre todo, que son factores exógenos a la propia negociación colectiva los que se presentan como mayores handicaps para superar las reales situaciones de disparidad con lo que constituye la media europea. Por ello, justamente por lo que se refiere a la situación de los discapacitados se alude a la necesidad de analizar los «factores externos» y, en particular, es uno de los pocos pasajes del texto donde figura una referencia al Gobierno para que éste colabore en la erradicación de las situaciones

efectivas de discriminación que puedan advertirse. En todo caso, con ello tampoco se quiere efectuar una dejación de responsabilidades por parte de los propios interlocutores sociales, motivo por el que hay igualmente una explícita alusión a las labores de recopilación y difusión de las buenas prácticas ya existentes, así como a la utilización de la negociación colectiva como el instrumento más idóneo de poner en práctica las formulas de cumplimiento de la cuota de reserva.

### 3.3. Teletrabajo

Igualmente novedosa resulta el interés prestado en el acuerdo de 2003, respecto del previo de 2002, al régimen de contratación de los teletrabajadores, igualmente inducido por la consecución de un acuerdo voluntario europeo específico sobre la materia. En esta materia se alcanza a mi juicio personal el grado máximo de sofisticación jurídica por parte de los interlocutores sociales firmantes del acuerdo. Desde el punto de vista formal, las partes apenas asumen compromisos de carácter formal en esta materia, a pesar de que la extensión de la parte del acuerdo dedicada al teletrabajo es considerable. Lo hace, para empezar en dos momentos diferenciados. De una parte, dedicando un capítulo completo, el séptimo, a la materia; de otra parte, por vía de anexo, incorporando literalmente el contenido del acuerdo europeo alcanzado entre los interlocutores sociales.

En cuanto al capítulo séptimo, su contenido es prácticamente de descripción de la situación, aludiendo a las novedades más recientes de intervención sobre la materia, en esa clave de puro diagnóstico que ya hemos advertido también en los capítulos de arranque del acuerdo. Sobre todo hay un pormenorizado comentario descriptivo de lo contenido en el acuerdo europeo, pero sin que las partes lleguen a alterar su inicial naturaleza jurídica. A pesar de ello, del conjunto del texto se advierten ciertas posiciones compartidas, por los interlocutores sociales, que desean transmitir a sus organizaciones federadas, y que se pueden resumir básicamente en dos ideas capitales. Primera, el teletrabajo es una forma de organización del trabajo a contemplar positivamente, particularmente necesaria en determinadas actividades profesionales o sectores, de forma que en España se deben propiciar esas formas de trabajar que pueden proporcionar efectos deseables tanto para empresas como para trabajadores; si se quiere dicho con cierta simplicidad, la renuncia sindical a adoptar su tendencia natural a las actitudes «ludistas». Segunda, que para la construcción del obligado equilibrio de intereses entre las partes implicadas por el teletra-

bajo, el acuerdo europeo constituye un instrumento esencial, por lo que hay una decisiva invitación a que se ponga en práctica el mismo. Eso sí, cuando se desciende al ámbito de los compromisos de efectiva vinculabilidad jurídica, lo único que figura es un compromiso de divulgación del contenido del referido acuerdo, lo que en gran medida se hace ya por su mención, descripción e incorporación al texto del propio acuerdo de 2003.

Pero, sobre todo, donde se alcanza el nivel máximo de sofisticación en la ambigüedad jurídica es en el acto de transcripción del acuerdo europeo dentro del propio acuerdo interconfederal, a través de su presencia como anexo al mismo. Conviene para empezar recordar que este acuerdo europeo pertenece a la categoría de los acuerdos colectivos directamente firmados por los sindicatos y empresarios europeos, sin intervención de las instituciones comunitarias y, por tanto, sin haber sido reforzados sucesivamente por su elevación al rango de Directiva comunitaria. Por ello, tiene el valor exclusivamente de acuerdo voluntario entre las partes de nivel europeo, como un típico contenido obligacional de compromisos de ponerlos en práctica sucesivamente las representaciones sindicales y empresariales representativas en cada uno de los países de la Unión Europea. Por ello, tiene particular trascendencia lo que hagan las representaciones españolas respecto del mismo.

Y el equilibrio de compromisos ha consistido en esa fórmula que cuando menos cabe calificar de florentina de incorporarlo como anexo al acuerdo, pero sin atribuirle ningún tipo de valor jurídico preciso. Las partes no dicen que forme parte como tal del acuerdo interconfederal, ni mucho menos que se comprometan a incorporar su contenido a los convenios que ellos vayan a negociar con importante impacto del teletrabajo. Más aún, con ese silencio clamoroso se está afirmando lo contrario, pues las partes se limitan a un compromiso de darle difusión, pero no de elevarlo al rango de jurídicamente vinculante. Eso sí, al mismo tiempo, por esa vía oblicua deciden que el texto del acuerdo, como tal y toda su literalidad, se publique «oficialmente» en el Boletín Oficial del Estado. De este modo, logran una dosis de confusión consciente, sabedores de un lado del valor que se le otorga en nuestra cultura jurídica, entre sindicatos y asociaciones empresariales, entre trabajadores y empresarios, a un texto publicado en el BOE; pero, al mismo tiempo, dejando sentado que ellos no elevan el acuerdo europeo al rango de acuerdo interprofesional estatutario vinculante jurídicamente. Se trata de una estudiada partida de ajedrez, conscientemente querida por ambas partes, que queda en una situación de tablas, a la espera de lo que la evolución convencional en los sectores más significativos del teletrabajo vaya provocando.

### 3.4. Condiciones de trabajo y flexibilidad empresarial

En este grupo de asuntos no se advierten grandes novedades de contenido, aunque sí presenta un cierto interés por el enfoque que se hace. En efecto, en esta materia se abordan todas las reformas propuestas de regulación de las condiciones de trabajo desde la perspectiva del favorecimiento de la flexibilidad empresarial, sin olvidar cierto tipo de garantías e intereses de los trabajadores, particularmente por lo que refiere a la necesaria conciliación entre la vida familiar y profesional. En todo caso, la idea fuerza en torno a la que gira todo el pacto alcanzado entre las partes es el de favorecer cuantos instrumentos de flexibilidad interna sean posibles como garantía del mantenimiento del empleo y, por tanto, como forma de evitar las medidas más drásticas de reducción de empleo o de existencia de empleo precario vía la contratación temporal. Ello es lo que subyace en todo el conjunto de medidas propuestas en lo que refiere a la clasificación profesional y movilidad funcional, organización del tiempo de trabajo, formación profesional continua, etc.

En este ámbito los compromisos concretos son más difíciles de señalar. En general el texto en este terreno se sitúa en un nivel básicamente admonitorio, en términos de valoración positiva de la adopción de cierto tipo de medidas, con lo que implícitamente se aconseja que se aborden con ese sesgo flexibilizador y en ocasiones introduciendo una forma verbal puramente condicional (en su ámbito de negociación deberían»). Tan sólo en algún caso concreto la expresión verbal llega a ser más contundente, incorporando un auténtico compromiso entre las partes (Los convenios colectivos «deberán» precisar), aunque se hace respecto de una materia como es la relativa a la conversión del antiguo sistema de categorías profesionales en grupos profesionales, que a estas alturas se encuentra generalizado en el mayor número de los convenios, de forma que su impacto real es previsible que resulte poco importante.

### 3.5. Fomento de la igualdad de trato y de oportunidades

A estas alturas se ha convertido en un valor ampliamente compartido por todos los interlocutores sociales el de favorecer un tratamiento igualitario en la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo, de forma que se estima que debe rechazarse la adopción de cualquier tipo de política de personal que pretenda jugar con el ventajismo en el ámbito de la competencia a través de un empeora-

miento comparativo de las condiciones de trabajo de la mujer respecto de las del hombre. A estos efectos, se considera que la negociación colectiva tiene un papel bien relevante que cumplir, por cuanto que sin reconocerlo expresamente se parte de una posición de aceptación de que las cláusulas de los convenios han constituido cuando menos hasta el pasado reciente un instrumento que facilitaba las discriminaciones indirectas. Por ello, se le otorga relevancia a las políticas generales antidiscriminatorias plasmadas en la negociación colectiva, no sólo como instrumento de efectivo cumplimiento de los mandatos contenidos en la legislación general, sino como forma de ir depurando todos los convenios colectivos de cuantas discriminaciones ocultas puedan contener todavía.

A mayor abundamiento, se marcan pautas de actuación que, por muy genéricas que parezcan, pretenden incidir con efectividad en uno de los pilares sobre los que se asienta desde su inicio la coordinación de las políticas comunitarias. Por ello, los interlocutores sociales se ven reforzados en su legitimación de insistirles a los negociadores para que presten particular atención en el seguimiento de las pautas de actuación que enumeran con sencillez pero con la suficiente claridad. En ellas no se pueden apreciar grandes novedades respecto de lo que viene constituyendo el abanico de técnicas recomendadas desde muy diversas instancias preocupadas por esta materia, pero tienen el valor de ser recogidas en el un texto con el alcance propio de un acuerdo interconfederal de esta naturaleza. De todas ellas, nos parece de lo más significativo la repetida alusión a la posibilidad de utilización de medidas de acción positiva, particularmente cuando se compruebe que otro tipo de medidas resultan ineficaces, en concreto por lo que refiere al acceso de la mujer a sectores u ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; se encuentra bastante extendido que se manifiesten reticencias o desconfianzas hacia la utilización intensa de las medidas de acción positiva, por los efectos de rechazo que puedan manifestar en determinados sectores y ámbitos, razón por la cual es obligado hacer hincapié en la naturalidad con la que las partes aluden a la posibilidad de incorporarlas dentro del abanico posible de medidas, como una más de las muchas a ensayar. De otra parte, parece que se van generalizando las políticas de evaluaciones de resultados, tan consolidadas en la cultura anglosajona, pero que aún no ha llegado a calar suficientemente entre nosotros; por ejemplo, en esta materia se arranca de los compromisos de estudios alcanzados en el acuerdo de 2002, las conclusiones alcanzadas de dicho estudio, que son precisamente las que conducen a concretar en el sucesivo de 2003 cierto tipo de recomendaciones que no figuraban con tal detalle en el

acuerdo precedente, para concluir con una recomendación final de que en el ámbito de aplicación de cada convenio colectivo se pongan en marcha procedimientos de seguimiento de estas políticas antidiscriminatorias, que permitan a la postre efectuar un diagnóstico objetivo y real para identificar las causas estructurales del mantenimiento de cierto tipo de prácticas antidiscriminatorias por mucho que culturalmente hoy en día todo el mundo las rechace, al menos oficialmente.

Otra de las novedades del acuerdo de 2003, comparativamente con su precedente, es que el mismo extiende la política antidiscriminatoria más allá de la tradicional materia relativa a la diferenciación por razón de sexo. Aunque sea de forma incipiente se alude con carácter general a la política de igualdad de trato en el empleo. Además, no se trata de meras declaraciones ambiguas, sino que ello se hace con referencia a concretos grupos respecto de los cuales se entiende que se debe prestar mayor atención, por ser los que presentan mayores dosis de tratamiento diferencial injustificado: jóvenes, inmigrantes y discapacitados; además, apuntando donde se encuentra el punto débil de cada uno de ellos: los jóvenes en la estabilidad en el empleo, los discapacitados en la contratación y acceso al mercado de trabajo, los inmigrantes en el reconocimiento de la igualdad de condiciones de trabajo una vez contratados. Por lo demás, también se recuerdan los riesgos de precarización de ciertas formas de contratación, particularmente por lo que refiere a los trabajadores temporales y los a tiempo parcial.

### 3.6. Seguridad y salud en el trabajo

Es idea extendida que las políticas de prevención de riesgos laborales afrontadas en los últimos tiempos en nuestro país, particularmente a raíz de la adaptación de toda nuestra legislación a los nuevos postulados más exigentes desde el entorno comunitario, no acaban de dar los resultados apetecidos. Por mucho que se ha hecho hincapié desde la entrada en vigor de la Ley de 1995 acerca de la necesidad de adaptar la organización empresarial y la gestión del personal a la nueva filosofía preventiva, no acaban de reducirse los resultados negativos en número de accidentes laborales, particularmente los de mayor gravedad. Por ello, cualquier impulso en este terreno, a la búsqueda de las raíces del problema será siempre bienvenido. Cualquier documento que insista en la conveniencia de afianzar la cultura de la prevención y el recordatorio del interés colectivo por el cumplimiento de la legislación vigente, siempre producirá un efecto benéfico a

estos efectos, por mucho que el mismo permanezca en el ámbito de lo puramente programático de las buenas intenciones.

Eso sí, conviene no perder el norte en esta materia, cayendo en la tentación de resaltar su importancia, cualquiera que sea la perspectiva desde la que se analice; dicho de otro modo, el impacto práctico que puede tener en esta materia la negociación colectiva y, por tanto, la responsabilidad que puede asumir el convenio colectivo al respecto es bastante modesto. La regulación de la prevención de riesgos laborales es y debe seguir siendo sustancialmente de origen estatal, de forma que si se advierte cualquier tipo de carencia o insuficiencia en la misma, lo oportuno no es reclamar la actuación de los convenios colectivos en una labor de sustitución legal, sino que lo que corresponde es reclamar una intervención de la norma estatal más completa y perfecta si cabe. Nos parece por ello significativo que en la prórroga de 2004 se advierta la reforma que se ha producido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a finales de 2003, llamando a las mesas de negociación colectiva a que analicen el impacto de ese cambio en el clausulado de los correspondientes convenios colectivos. Incluso en el ámbito natural de desenvolvimiento del convenio colectivo, la adaptación de las condiciones de trabajo a las peculiaridades de cada sector productivo o de cada actividad profesional, la especialización de la actuación comunitaria con Directivas específicas para cada riesgo, sector, producto o actividad, aconseja e incluso en las más de las ocasiones obliga jurídicamente a que la correspondiente transposición se lleve a cabo a través de disposiciones estatales. Por lo demás, el protagonismo que indiscutiblemente le debe corresponder a los representantes de los trabajadores en el seguimiento de la política preventiva en cada concreta empresa, a nuestro juicio, debe articularse a través de los mecanismos institucionalizados de participación de tales representantes en la gestión de la empresa, bien sea por las representaciones 'ad hoc' creadas al efecto (delegados de prevención y comités de seguridad y salud en el trabajo) como los órganos de representación generales (comités de empresa y delegados sindicales); por ello, también en este terreno el rol del convenio colectivo debe ser residual, dado que su intervención es por esencia de carácter normativo, cuando lo que corresponde en ese terreno es el seguimiento y codedición en la gestión de personal.

Aceptado el planteamiento precedente es como cabe valorar el alcance de lo pactado entre las partes en materia de prevención de riesgos laborales a través de estos acuerdos interconfederales, en particular lo previsto en los mismos como criterios orientadores de la negociación colectiva. En definitiva, la consecución de tales criterios,

por mucho que puedan tener impacto sobre el contexto actual de la salvaguarda de la prevención de riesgos laborales, siempre será modesta dentro del conjunto de medidas que han de adoptarse al respecto.

De las medidas más destacables acordadas entre las partes apuntaría las siguientes.

En primer lugar, un compromiso de separación entre los reconocimientos médicos generales y los directamente vinculados con los riesgos profesionales. Es decir, recordando que los reconocimientos inespecíficos van a efectuarse con cargo a las cuotas de Seguridad Social, los convenios colectivos deben poner el acento en aquellas otras comprobaciones del estado de salud del trabajador causa y efecto de la ejecución de su trabajo, es decir los exámenes específicos dirigidos expresamente a comprobar tanto los efectos que tiene el trabajo realizado por el trabajador sobre su situación física y psíquica, como igualmente sus condiciones personales de salud para desempeñar las tareas profesionales que se le puedan encomendar por el empleador.

En segundo lugar, resaltar la importancia de extender la formación profesional específica en materia preventiva, considerándose que es recomendable que los convenios colectivos fijen tanto el contenido de esa formación como el procedimiento de llevarla a cabo.

En tercer lugar se le otorga un protagonismo incisivo a las representaciones de los trabajadores, particularmente personificada en los Delegados de Prevención, recomendando igualmente que por vía de convenio colectivo se contemple una formación específica en prevención de estos Delegados, se le atribuya un crédito horario específico, se creen Comisiones Paritarias de estudio de la situación, se conformen procedimientos de consulta sobre la materia, se negocien en los ámbitos sectoriales otras formas de designación de los Delegados de Prevención, etc.

En cuarto lugar, se atribuye también importancia a la realización de constantes análisis que permitan un diagnóstico en el ámbito sectorial de los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales.

### **3.7. Procedimiento negociador y estructura de la negociación colectiva**

Ya hemos advertido que la regulación estatal del proceso de negociación colectiva se concentra en el momento inicial de comienzo

de las deliberaciones y en el momento final de formalización del convenio colectivo. En el momento inicial, fijando sobre todo los requisitos de válida constitución de la comisión negociadora, por medio del establecimiento de las reglas de legitimación inicial y plena recogidos en los arts. 87 y 88 ET, así como algunas pequeñas reglas sobre la formalización del inicio del proceso negocial. De otra parte, en el momento final, por medio del establecimiento de los requisitos de escritura, registro y publicación del convenio, así como lo relativo al control de legalidad del mismo. Entremedio, inicio y fin, queda un amplio espacio sin apenas normas estatutarias, por cuanto que para el legislador ese es el momento de plena autonomía negocial, que queda por completo a la libre opción de las partes sociales, donde no es preciso encorsetar el procedimiento por medio de reglas formales.

En base a ello, la capacidad de marcar pautas generales sobre el método de enfocar los diversos procesos negociales es bien amplia por parte de unos acuerdos interconfederales de esta naturaleza. La novedad, además, es mayor en este caso, si se tiene en cuenta que los interlocutores sociales hasta el presente no habían adoptado compromiso alguno sobre el particular. En general, los acuerdos interprofesionales hasta el presente habían centrado su atención en la estructura de la negociación colectiva y en las relaciones de concurrencia entre los diversos ámbitos de aplicación del convenio colectivo, considerando que no es necesario proceder a establecer ningún criterio orientativo en lo que refiere al procedimiento negocial. Es cierto que en líneas generales, nuestra negociación colectiva no ha mostrado dificultades particulares en lo que refiere a este asunto, de modo que incluso la ausencia de reglas ha constituido un elemento clave de flexibilidad que ha facilitado notablemente la consecución de los acuerdos. No obstante, también debe reconocerse que esa extrema flexibilidad también ha producido con el paso de tiempo cierto tipo de prácticas dilatorias que han desembocado en una prolongación injustificada de los tiempos de negociación, la presencia de actitudes de pasividad ante situaciones de *impasses* o bloqueo de las negociaciones.

Por ello, el tipo de criterios que se apuntan en los acuerdos interconfederales de 2002 y 2003, por mucho que se sitúen en el plano exclusivamente de la recomendación, pueden ser útiles para romper con ciertas ineficiencias de los trámites de conversaciones dilatadas de forma innecesaria, a veces hasta la extenuación.

En particular, estos acuerdos interconfederales buscan darle un contenido material al deber de negociación, que se encuentra estipulado legalmente en el artículo 89.1 ET, pero que se encuentra recogido

de forma excesivamente lacónica, pues no se concretan las específicas conductas de las partes que se valoran como contrarias a dicho deber y mucho menos se precisan las consecuencias negativas derivadas de la trasgresión de este deber de negociación.

Las medidas concretas propuestas son prácticamente idénticas en ambos acuerdos interconfederales, tanto el de 2002 como el de 2003: iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios; intercambiar la información que facilite la interlocución entre las partes; mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable; formular propuestas y alternativas por escrito, en especial cuando se adviertan situaciones de dificultad en la negociación; favorecer el desarrollo de los procedimientos de solución de los conflictos colectivos, en cuanto existan diferencias que lleven al bloqueo de las negociaciones, por tanto comprometiéndose a no esperar a que transcurra el tiempo límite previsto en los correspondientes acuerdos interprofesionales (5 meses desde la constitución de la mesa negociadora en el caso del ASEC, artículo 5.1.b).

De otra parte, las partes son conscientes también de que, por mucho que exista una voluntad de potenciar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de convenios, en algunos sectores y territorios éstas presentan una vida lánguida, donde los asuntos de su competencia por mucho que se discutan no logran concluir en acuerdo alguno entre las partes, de forma que o bien quedan bloqueados hasta la próxima negociación del convenio o bien la intervención de la Comisión Paritaria se convierte en un mero trámite burocrático previo a la solución externa, bien sea por parte de los mecanismos de mediación y arbitraje de solución de los conflictos, o bien sea por la solución de carácter judicial. En este contexto se comprende el llamamiento de los acuerdos con vistas a impulsar un funcionamiento más eficaz de tales Comisiones Paritarias. El compromiso alude expresamente a una regulación más completa de tales Comisiones en los convenios colectivos, aunque probablemente las debilidades de estas instancias no se encuentren tanto en el ámbito de lo normativo como de las actitudes con las que las partes acuden a las sesiones de tales Comisiones; en definitiva, es más un déficit de cultura del pacto que un déficit jurídico el que se presenta en el pobre funcionamiento de las Comisiones Paritarias.

Como novedad, las partes pactan también fomentar la utilización de los mecanismos de solución de conflictos colectivos para solventar los bloqueos en los periodos de consultas de las reestructuracio-

nes empresariales, que afectan a traslados, modificaciones sustanciales, suspensiones y despidos. Aunque formalmente es uno de los conflictos típicos recogidos para este tipo de mediaciones y arbitrajes, su uso hasta el presente ha sido relativamente escaso en lo cuantitativo, por lo que es acertado que las partes pretendan con este compromiso político darle un mayor protagonismo a tales fórmulas, en la medida en que pueden ser un instrumento eficaz de aproximación de posiciones entre las partes y a la postre de reforzamiento del consenso en el seno de las empresas.

Para concluir, a finales del año 2002 llegó a su fin la vigencia del Acuerdo sobre Coberturas de Vacíos firmado entre los interlocutores sociales en 1997. Dicho acuerdo ha cumplido gran parte de los objetivos previstos en el mismo, al tiempo que se han ido alcanzando ciertos acuerdos colectivos o dictado ciertos laudos arbitrales que han ido completando el mapa de regulación sectorial que hasta ahora presentaban deficiencias. No obstante, la conclusión automática del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, que no contemplaba su prórroga automática, hace resurgir el dilema de qué hacer con ciertos sectores que de forma pertinaz presentan dificultades de regulación convencional. En esta materia, los interlocutores sociales no van más allá de dar fe y tomar nota de que el problema se mantiene y que requiere de respuesta por su parte. Digo que no van más allá de un reconocimiento de que han de abordar la cuestión, por cuanto que no se pronuncian concretamente por ninguna de las posibilidades de respuestas posibles. La declaración formulada al respecto es la mínima imprescindible: dejar constancia de su existencia, comprometerse a analizar cuáles son los ámbitos donde ello provoca dificultades y describir las dos respuestas que son legalmente posibles actualmente con el marco normativo vigente: bien la celebración de negociaciones en el sector pertinente o bien acudir al procedimiento de extensión de convenios colectivos. Si acaso de esa formulación lo que se puede intuir es la actitud en negativo, en el sentido de que las partes vienen a manifestar que no son partidarias de una reedición del referido Acuerdo de Cobertura de Vacíos, sea con un contenido similar al del año 1997 o con diferente enfoque pero siempre tendiendo a abarcar todos los ámbitos donde se siga apreciando carencia de representaciones colectivas con capacidad para negociar los correspondientes convenios colectivos. En sentido negativo también, al aludir exclusivamente a medidas de negociación o de extensión de convenios, implícitamente están descartando barajar otras medidas que puedan comportar una intervención más intensa por parte de los poderes públicos, en la línea general de la filosofía de esta nueva hornada de acuerdos interconfe-

derales. La prórroga de 2004 también alude a esa materia, encomendándole en particular a la Comisión de Seguimiento que culmine las tareas ya iniciadas durante el año precedente.

## BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- C. ALFONSO MELLADO: El acuerdo sobre negociación colectiva para el año 2002, en AA. VV., La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002, Lex Nova, Valladolid 2002.
- J. LUJÁN ALCARAZ: El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, en Aranzadi Social n.º 21 (2003), págs. 9 ss.
- C. MOLINA NAVARRETE: Una experiencia particular de *soft reflexive law* en el Derecho sindical español: el ANC 2002 entre «lo obligatorio» y «lo extravagante», en Relaciones laborales 2002 (II), págs. 289 ss.
- M. RODRÍGUEZ PINERO, F. VALDES DAL-RE y M. E. CASAS BAYMONDE: El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002, en Relaciones Laborales 2002 (I), págs. 19 ss.
- F. VALDES DAL-RE: El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, Relaciones Laborales 2003 (I), págs. 119 ss.