

## En busca del equilibrio «natural» perdido: ¿Qué suerte para el III AENC?

*Y puede que este sea el momento propicio para indicar tanto el interés como la actualidad del tema, del conjunto de temas, que aquí se abordan.*

**M. Alonso Olea**

*Pactos colectivos y contratos de grupo,  
2009 (original de 1954)*

1. Ahora que estamos a punto de cerrar esta convulsa Legislatura, socio-laboralmente marcada sin duda por la intensa, unilateral y polémica reforma laboral promovida a principios de 2012 y que posteriormente ha tenido otros episodios significativos –por ejemplo, el [RDL 16/2013](#) en relación con el trabajo a tiempo parcial–, es oportuno, por un breve instante, echar la mirada atrás. Por supuesto, no tiene tal retrospectiva ninguna intención nostálgica, al contrario, busca encontrar mejores claves para avanzar progresando en el futuro inmediato. Con esta perspectiva, ponemos la referencia para nuestra «máquina del tiempo» en la siguiente fecha: 6 de febrero de 2012.

Ese día, en las páginas del BOE apareció la [Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo](#), por la que se publicó el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito entre los interlocutores sociales, patronal y sindicatos, más representativos (II AENC, en adelante). Con él se derogaba el anterior, el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 ([Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo](#)). Este inicial Acuerdo pretendió ser un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo, al tiempo que buscaba generar confianza en la población para incrementar el consumo y la inversión. Pero la crisis económica se recrudeció, y los sujetos firmantes fueron conscientes de la necesidad de modificar significativamente los criterios orientadores de esa institución de gobierno –función política–, regulación –función económica– y organización –función de gestión– de las relaciones laborales, fundamental en todo sistema democrático, eficiente y equitativo: la negociación colectiva.

Para sorpresa de muchos, que no lo esperaban, y en un contexto de política jurídica ya marcado por un absoluto protagonismo de la intervención estatal unilateral –la reforma de 2010 pro-

movió un modelo de gestión flexible de las relaciones laborales que presuponia la utilidad de la negociación colectiva, pero sin contar con ella (evocaba una suerte de viejo «despotismo laboral ilustrado»)–, los interlocutores sociales evidenciaban madurez suficiente y daban un giro relevante. Con la conclusión del **II AENC** diseñaron de consuno un muy amplio catálogo de fórmulas específicas para favorecer una mayor flexibilidad reguladora y de gestión, mejorando notablemente las vías para adaptar las condiciones de trabajo, tanto de carácter ordinario como extraordinario, a las duras circunstancias del momento.

En suma, los dos sujetos colectivos «en la cumbre» decidían asumir el desafío del cambio, pasando de la «flexibilidad externa» –el ajuste por empleo– a la «flexibilidad interna» –ajustes por la devaluación de condiciones–, pero siempre a partir de acuerdos razonables y transaccionales, hijos de su tiempo y solo para él. Por cierto, dado el escenario político que se nos avecina, no es ocioso recordar ahora que, en 2011, Cataluña firmó un Acuerdo análogo (**Acuerdo Interprofesional de Cataluña**), donde se alimentaba desde el Diálogo social catalán una mayor flexibilidad laboral para la mejora de la competitividad.

2. Es bien conocido lo que pasó pocos días después. Sábado 11 de febrero. En las páginas del BOE, a partir de ese momento activísimas, aparecía el **Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero**, por tanto norma gubernamental, que decía buscar un objetivo análogo. Como sus precedentes, la Exposición de Motivos o «preámbulo-cuento», insistía en la orientación de «favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo». Ahora bien, a diferencia de ellos, lo buscaba de forma mucho más inmediata, expeditiva y «autoritaria».

No es este el momento, ni tengo intención, de valorar su coherencia –perseguía con igual o más «pasión» la facilitación del despido–, ni de hacer un balance de sus consecuencias, evaluadas por unos positivamente –por favorecer la mayor competitividad, aun a costa de la devaluación salarial– y por otros de forma negativa –por favorecer la destrucción de empleo estable, devaluar las condiciones de trabajo y generar una mayor inseguridad para todos–. Me bastará aquí con recordar que, sea cual sea la opinión, no parece dudoso que, con necesidad o sin ella, se producía un notable desplazamiento del eje «natural» de regulación y ordenación de las relaciones de trabajo, desequilibrando las reglas de juego a favor de una de las partes. Los efectos de desestabilización e incertidumbre no se hicieron esperar, al tiempo que la extremada conflictividad generada, tanto social –aumentaron las horas de huelga y los conflictos en los sistemas de resolución extrajudicial– como judicial, en este caso hasta casi su desbordamiento, multiplicó la inseguridad jurídica.

Todavía el **II AENC** tendrá una secuela importante. La **Resolución de 30 de mayo de 2013** registró y publicó el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del **II AENC** específico sobre ultraactividad de los convenios colectivos. Como es bien conocido, las profundas divergencias en torno a qué quería el legislador cuando un convenio perdía su vigencia ultra-activa, generaba una extraordinaria presión, de ambos lados, que alimentaba miedos, irracionalidades y, nuevamente, incertidumbres, tan inicuas para la estabilidad y fiabilidad del orden jurídico como gravosas para el orden (productivo-competitivo) económico.

3. Dejemos ya el «pasado» –aunque esté hoy tan «presente»– y volvamos al hoy para avisar el mañana. 20 de junio de 2015. El BOE publica –inagotable, aunque algo fatigado, pues no ha tenido ni vacaciones de verano–, el [III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2015-2017](#) (III AENC, en adelante), suscrito por los de siempre –CEOE y CEPYME, de una parte; CC. OO. y UGT, de otra–. ¡Por fin!, habría que apostillar, porque se hizo mucho de esperar, incluso de rogar –prácticamente medio año–. Pero ahora que ya está aquí: ¿qué cabe esperar de él?, ¿solidificará el nuevo paradigma de gestión flexible auspiciado por los mercados y las empresas, e impuesto por el Gobierno, pero contestado sindicalmente, si bien sobre bases pactadas, más transaccionales, o auspiciará volver grupas hacia un modelo más equilibrado?

Las opiniones ya vertidas sobre el mismo son muy dispares, probablemente como toca cuando se trata de instrumentos jurídico-obligacionales resultado de múltiples y muy difíciles equilibrios. Esta ambigüedad ya aparece desde el presupuesto mismo que mueve al Acuerdo. Si bien se reconoce la recuperación económica, lo que induciría a cierto optimismo, abriéndose no solo a nuevos temas, sino a la idea de recuperación de parte de «lo perdido» con la reforma unilateral, se deja de inmediato clara constancia de la vulnerabilidad de la economía española, con lo que se apunta claramente hacia la idea de «continuidad» y prudencia en los cambios de rumbo. El resultado, en su proyección de contenidos ordenadores o pautadores de la futura negociación colectiva, será, por lo tanto, igualmente ambivalente: si la incertidumbre aconseja persistir en objetivos precedentes, unos acertados otros no tanto, o incluso equivocados, la esperanza de un nuevo tiempo exige incluir nuevos contenidos.

4. Tampoco es mi propósito entrar en profundidad a analizar los contenidos del acuerdo, por otro lado ampliamente conocidos, por seguir, ¿quizás en exceso?, sus precedentes. En el contexto de un Editorial razonable lo que corresponde, además de dar cuenta de la existencia del pacto, revelador del retorno al «espacio natural» de fijación equilibrada de las condiciones de trabajo, para mejorar el empleo y su calidad y para mejorar la productividad y aumentar la riqueza, es llamar la atención sobre aquello más básico que continúa –con lo que ya puede auspiciarse un balance de lo que sucederá cuando se insiste en una senda– y, en su caso, sobre lo que es más nuevo –a fin de aventurar un horizonte de futuro sobre su eficacia–. Al respecto, cuatro son los macroconceptos, económicos y jurídicos, que vertebran el acuerdo: empleo, salarios, flexibilidad empresarial y negociación colectiva.

Respecto al empleo, la consigna es, y no puede ser de otro modo, al menos en el plano del discurso, sus prácticas ya son otro cantar, «**impulsar el empleo de calidad y con derechos**». Esto es, frente a los contemporáneos modelos de *low cost labor law* (empleo a bajo coste), que parece el signo del tiempo actual *low cost*, la reivindicación de la estabilidad se reafirma, si bien se introducen correcciones respecto del pasado, a fin de hacerla más realista. Así, por ejemplo, se produce la asunción sindical del empleo parcial indefinido como alternativa útil a la temporalidad –todavía dominante– y a las horas extraordinarias –aún muy difundidas–. No hay, sin embargo, grandes novedades al respecto y eso ofrece una imagen de *dejà vu* poco ilusionante.

Una extrema continuidad respecto del pasado, que es muy preocupante en ciertos casos, como el que se llame la atención sobre la necesidad de fomentar la contratación de los trabajadores de mayor edad, pero se insista, como si el enfoque del «envejecimiento activo» no existiera para los firmantes, en las medidas de salida prematura de las empresas para un continuo rejuvenecimiento de las plantillas. Sorprendente es también que, retomada la seguridad y salud en el trabajo para este Acuerdo –desapareció en el anterior–, se mantenga casi inalterado el texto del pasado, como en relación con la pretensión de acabar con los viejos «pluses de toxicidad», peligrosidad... Tampoco hay mayor renovación, pese al cambio muy significativo legal, en torno a las políticas convencionales y de empresa auspiciadas para la formación y cualificación profesional, cuestión sin duda central para la mejora tanto de la capacitación –mejor que la mal llamada «empleabilidad»– como de la productividad. Como más deseos que prácticas concretas hay en las pautas dadas para hacer de los procesos continuos de reestructuración empresarial una forma de gestión inteligente de los cambios.

Es manifiesto que donde mayores expectativas, por su concreción y relevancia práctica más intensas, se siguen concentrando, siguiendo la tradición de los «acuerdos tarifarios», es en relación al «**régimen salarial**». Es en esta materia donde más directamente se juega el balance en torno a si el III AENC de verdad representa o no un cambio, puesto que en estos cuatro años la situación ha sido no ya de moderación salarial –constante–, sino de devaluación, con bajadas de salarios importantes, si bien muy desigual atendiendo a sectores y empresas, cierto. Aquí las novedades son significativas y evidencia una clara recepción sindical de las exigencias, tanto de las empresas –internas– como de las autoridades económicas –externas: nacionales, europea e internacional–. De ahí que las pautas respondan a necesidades puestas de manifiesto –y presionadas– por ellas no solo de contención –para 2015 se establece un máximo, no ya un mínimo, de hasta el 1%; para 2016 hasta el 1,5%–, incluso de congelación o reducción en contextos sectoriales y empresariales que así lo exijan, sino también de flexibilidad e incertidumbre en torno a la fijación de los salarios –para 2017 no se fija porcentaje, ni mínimo ni máximo, alguno, sino que se deja a una fórmula abierta, con atención no ya al clásico IPC, sino al PIB (de 2016: en principio positivo) y al «cuadro macroeconómico» (de 2017) del Gobierno–.

Para intentar compensar esa mayor flexibilidad e incertidumbre retributivas, que condicionan estructuras y cuantías –cada vez más variables– a la productividad empresarial, se requieren compromisos a las empresas de mayor transparencia informativa sobre cuestiones económicas, ámbitos reservados, desde antaño, a la férrea custodia y reserva de la dirección. También en el lado del «debe» empresarial y del «haber» de los trabajadores estaría el balance positivo que se hace de los sistemas de previsión social complementaria, pero, casi con igual, o incluso mayor candor, se limita a afirmar que deberán seguir desarrollándose dentro de la negociación, cuando esta materia está congelada, salvo para modificaciones a la baja.

La promoción de los (también muy conocidos) «**instrumentos de flexibilidad interna negociada**» aparece como el tercer gran eje del III AENC. Es aquí donde reflora ese modelo o paradigma de «seguridad en el empleo» a cambio de «flexibilidad para la empresa» y que, bien

se sabe, se traduce en la presión hacia medidas que conservan el empleo a cambio de rebajas importantes de las condiciones de trabajo. Lo más sorprendente de todo es que no hay ni una sola medida nueva ni tampoco pauta alguna concreta para hacer creíble y practicable, sobre el día a día de las empresas, no solo sobre papeles, que todo lo soportarían, este compromiso (clasificación profesional por grupos, cuando es una obligación legal; distribución irregular de jornada, cuando ya está legalmente prevista; inaplicación de convenios, con referencias que no son sino remisiones a la ley; reactivación de viejos desiderátums como el teletrabajo o la lucha contra el absentismo laboral).

Finalmente, atención merece, como no podía ser de otro modo, la **regulación de los procesos negociadores** (agilización de los mismos mediante mayor uso de acuerdos parciales; garantía de soluciones autónomas, potenciando las comisiones paritarias y los sistemas para la solución extrajudicial), así como la vigencia de los convenios (ultraactividad). Pero tampoco aquí hay novedad respecto del precedente. En suma, si el III AENC emergía como una clara oportunidad de oro (la tercera) para la recuperación, por los interlocutores, de su soberanía de gobierno y ordenación de la negociación colectiva, hay que concluir que habrá que esperar a una nueva o mejor, pues no hay nada que permita albergar una expectativa razonable de que se proceda a ello con tan escasa, débil y poco innovadora pauta.

5. A la luz de las consideraciones realizadas podría pensarse que guardo para mí, y ahora ofrezco al lector, una visión algo pesimista sobre el impacto del III AENC. Ciertamente, ni por sus contenidos, nada novedosos, salvo en ciertas materias, como la retribución, pero con un alcance o sentido muy incierto, demasiado, ni por su naturaleza jurídica, anclada en la fórmula, ya completamente agotada y obsoleta, de la eficacia meramente obligacional en todos y cada uno de sus puntos, parece haber muchas razones para hacer un balance muy ilusionante sobre el mismo. Sin embargo, como ya anticipé, mi valoración es, aunque sea paradójico, positiva. Y lo es porque siempre es mejor que haya acuerdo, aun limitado, que lo contrario. El gran valor del pacto en la cumbre es su existencia misma, porque pone de manifiesto que el mejor, yo diría que el único, modo para lograr conciliar creación de riqueza –crecimiento económico– y progreso social –más empleo de calidad– es la negociación colectiva de las condiciones para que esa armonización sea posible. La negociación, como instrumento, y el acuerdo, como vía preferencial de ordenación, no representan solo una institución cardinal en todo Estado Social de Derecho «maduro» y civilizado, sino que es un valor económico de primer orden, porque, además de evitar el *dumping* social, tan perjudicial para el desarrollo, promueve el consumo y, en las economías modernas, la demanda interna es componente clave para el crecimiento.

En definitiva, en tiempos tan convulsos como los que hemos vivido y los que estamos avistando para el futuro inmediato, la existencia de experiencias «exitosas» de negociación con acuerdo en materia socio-laboral y económica nos devuelve algo de la confianza perdida en la capacidad de ciertas instituciones clave del sistema para racionalizar el orden de convivencia. La continuidad de vías de consenso como las que representa el III AENC otorga, en momentos

de tanto seísmo social, económico, político y jurídico, claro, una cierta tranquilidad de espíritu e inyecta necesarias dosis de confianza, aunque hubiese sido preferible un mejor acuerdo. Una luz racionalizadora más valorable si cabe ahora que recurrentes vicios de técnica jurídica y de política, como la inflación legislativa social, vuelven, al final de la Legislatura, a generar una extrema tensión social, económica y política. Pero esta es ya otra historia, de la que también daremos cuenta pronto en estas páginas.

*Cristóbal Molina Navarrete*  
Director