

FRANCISCO ANTONIO GONZÁLEZ DÍAZ

*Profesor Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social. Universidad de Murcia*

Extracto:

El trabajo que se reproduce a continuación se centra en el análisis del contenido del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003. La estructura que se sigue parte de una alusión a la relación entre la regulación de la negociación colectiva que realiza la Constitución Española de 1978, en su artículo 37, y el ANC-2003. Además, se consideran aspectos introductorios imprescindibles y, por tanto, se reseñan los Acuerdos alcanzados por los agentes sociales en los últimos años.

Entrando en el análisis del ANC-2003, resulta necesario comenzar con el examen de la situación económico-social que justifica su aprobación (evolución de la economía, del empleo y del trabajo). Una vez examinados esos pilares sobre los que se construye el Acuerdo, se referencian las materias sobre las que pretende influir en la negociación colectiva.

Concretamente, resultan objeto de tratamiento aquellos aspectos más interesantes del ANC-2003, tales como salario, empleo, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, teletrabajo y seguridad y salud. Cada una de estas cuestiones se analiza desde un punto de vista crítico en cuanto a sus deficiencias y virtudes, así como a su real eficacia. Lo anterior nos lleva a establecer un último epígrafe, a modo de reflexión, en el que se responde a la pregunta que da título al presente trabajo.

Sumario:

- I. Negociación colectiva y constitución.
- II. Antecedentes del ANC-2003.
- III. Panorama económico-social ANC-2003.
 - 1. Evolución económica.
 - 2. Evolución del empleo.
 - 3. Evolución del trabajo.
- IV. Acciones del ANC-2003.
- V. Salario.
 - 1. La inflación prevista.
 - 2. Cláusula de revisión salarial.
 - 3. Incrementos derivados de la productividad.
 - 4. La estructura salarial.
 - 5. Cláusula de inaplicación salarial.
- VI. Empleo.
 - 1. Empleo y contratación.
 - 2. Flexibilidad y seguridad en el empleo.
 - 3. Formación permanente.
 - 4. Igualdad de trato en el empleo.
- VII. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- VIII. El teletrabajo.
- IX. Seguridad y salud en el trabajo.
- X. Reflexión.

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONSTITUCIÓN

El modelo de relaciones laborales implantado por el ET se caracteriza por el pleno reconocimiento de la autonomía de las partes a pactar colectivamente y, a la vez, como garantía de la libertad de acción de los interesados. Así, la negociación colectiva surge como fruto de la necesidad de cooperación entre representantes de empresarios y trabajadores, en aras del bien común ¹. Y dicha cooperación se instrumenta, esencialmente, en el convenio colectivo, el cual es un acto de composición de intereses contrapuestos ², que deriva, como señala MONTROYA MELGAR, en una fuente de soluciones ³.

Y esta regulación del ET tiene su origen en la configuración que la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE) realiza, en su artículo 37, del derecho a la negociación colectiva. Desde el punto de vista del ANC-2003, resulta necesario efectuar algunos comentarios que interrelacionen el mencionado Acuerdo con nuestro texto constitucional.

En primer lugar, del artículo 37 CE, se desprende que el derecho a la negociación colectiva es un derecho de libertad colectiva que comporta un deber de respeto y de no intromisión por parte del Estado. El ANC-2003 responde a una visión negociadora de la que claramente se desmarca la política institucional para dejar paso a una política social, dirigida por los agentes que constituyen el ámbito subjetivo del Acuerdo.

En segundo lugar, con independencia de que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, reconocido en el artículo 37 CE, no adquiera una configuración exclusivamente sindical sino que se trata de un derecho de más amplia titularidad colectiva, el ANC-2003 vincula a la representación sindical de CC.OO. y UGT, así como a las patronales CEOE y CEPYME.

En tercer lugar, el artículo 37 CE limita la negociación colectiva a aspectos laborales ⁴. Esto supone que puede ser objeto de la negociación toda materia relativa a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones profesionales conexas con las relaciones de empleo ⁵. Se observa, pues, cómo el ANC-2003 se adapta perfectamente a este criterio.

En cuarto lugar, este reconocimiento constitucional de la negociación colectiva supone elevar la autonomía negocial a fuente material de derecho y, por tanto, el convenio colectivo negociado a rango de fuente de creación de reglas de derecho con fuerza normativa. De este modo, de cualquier convenio colectivo válidamente producido por la autonomía colectiva cabe predicar su condición de pertenencia –como norma jurídica paccionada– al ordenamiento jurídico general⁶. Obviamente, este carácter de norma no se desprende del ANC-2003, si bien los convenios colectivos aprobados en base a sus criterios y orientaciones sí constituirán una norma jurídica de origen social⁷.

En este sentido, el artículo 37.1 CE reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos, lo que supone reconocer su eficacia normativa⁸. Así, nuestro texto constitucional opta por establecer una garantía a la negociación colectiva, de modo que lo negociado se convierta en derecho positivo⁹. Por tanto, al contenido de la negociación colectiva, derivada de los principios señalados en el ANC-2003 y plasmada en los distintos convenios, se le atribuye «una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales»¹⁰.

Sin embargo, lo anterior no supone conceder una libertad plena al convenio colectivo. Por ello, se requiere del intervencionismo estatal en esta materia sin que deba sobrepasar ciertos límites; de modo que el papel de la Administración se concretará en garantizar unas condiciones mínimas de trabajo, como plataforma básica para sustentar toda la contratación y, a la vez, asegurar que lo pactado entre las partes va a cumplirse¹¹.

En quinto lugar, el artículo 37 CE impone la existencia del deber de negociar, que exige su separación del deber de convenir. De tal modo que, si el texto constitucional no puede obligar a las partes colectivas a convenir, sí puede obligarlas a negociar y a que lo hagan además de buena fe, es decir, con una cierta predisposición de ánimo abierto al examen cuidadoso, por cada una de las partes, de las proposiciones que la otra realice¹². Igualmente, el ANC-2003 impone, bajo esa premisa de la buena fe, unas pautas para su seguimiento en la negociación¹³.

II. ANTECEDENTES DEL ANC-2003

En los últimos años se asiste a una situación en que los acuerdos con los agentes sociales se suceden fruto del interés que esta modalidad despierta en cuanto que se considera el vehículo idóneo para mantener la paz social. Así, y sin ánimo de realizar un recorrido exhaustivo, se considera conveniente la enumeración de los acuerdos que, en definitiva, han permitido la aprobación del ANC-2003.

1. Como punto de partida de la situación actual debemos referirnos al Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) de 1997. Se trata de un instrumento de negociación legislativa que pretende reforzar la autoridad de la ley acentuando su efectividad a través de un consen-

so creado en torno a ella. De este modo, se buscan reformas consensuadas en materia laboral, para evitar conflictividad y lograr una aplicación coordinada y pacífica ¹⁴. Con esta idea, el AIEE asigna a la contratación colectiva un papel muy significativo para completar y facilitar la puesta en práctica de la reforma laboral de 1997.

2. Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva de 1997. Se trata de un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 ET y celebrado entre las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal para establecer la estructura de la negociación colectiva en tal ámbito ¹⁵. Como antecedente del ANC-2003, trata de diseñar una estructura de negociación colectiva en torno a la centralización de la unidad de negociación sectorial/estatal que adopta unos criterios en virtud del Acuerdo y que obliga a la negociación que por debajo de esas instancias se realice ¹⁶.

De este modo, el resultado de los convenios colectivos de ámbito inferior deben quedar diseñados, en sus funciones y contenidos, por el ANC.

3. El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV), cuya firma se produce el 28 de abril de 1997, si bien la vigencia de este acuerdo se prolongó hasta el pasado 31 de diciembre.

4. III Acuerdos Nacionales de Formación Continua, firmados el 19 de diciembre de 2000 y vigentes hasta el 31 de diciembre de 2004 ¹⁷.

5. Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de Protección Social, firmado el 9 de abril de 2001 y con vigencia hasta el año 2004. Dentro de este Acuerdo se hace hincapié en los aspectos relacionados con la jubilación flexible que han visto sus resultados en la reciente normativa aprobada sobre esta materia.

6. Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, firmado el 31 de enero de 2001 y en vigor hasta el 31 de diciembre de 2004.

7. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002), firmado el 21 de diciembre de 2001 y vigente hasta el pasado 31 de diciembre. Si bien el nuevo Acuerdo tiene su base en el antiguo, se pretende afianzar las metas conseguidas e incidir sobre aquellos puntos cuyo tratamiento se considera escaso o, incluso, nulo.

Como antecedente inmediato del Acuerdo que se comenta resulta necesario realizar algunas puntualizaciones. Así, el ANC-2002 pretendía orientar la negociación colectiva con propuestas dirigidas a la conjugación del empleo con el poder adquisitivo de los salarios. Fruto de la aplicación del ANC-2002, se produce un crecimiento moderado de los salarios, un incremento de negociación sobre materias relacionadas con el empleo y la contratación y mayor receptividad al tratamiento de temas como igualdad de oportunidades, jornada, clasificación profesional, etc.

Pero quizá lo más relevante consiste en la configuración de la negociación colectiva como el instrumento idóneo para regular los cambios que en el tejido productivo se producen como consecuencia de las nuevas tecnologías y dar respuesta a las variadas situaciones que pueden plantearse dentro de los distintos sectores.

En definitiva, y tras la lectura del ANC-2003, se observa cómo responde a las mismas cuestiones que su predecesor de 2002, si bien plantea nuevas cuestiones en el intento de conseguir introducir en la negociación colectiva materias difícilmente enmarcables en una norma reglamentaria. Por tanto, puede afirmarse que se continúa en una línea de equilibrio entre grandes objetivos económicos y sociales ¹⁸.

Sin embargo, la firma del ANC-2003 no supone un final, sino un comienzo en cuanto que el carácter obligacional fomenta que por parte de las representaciones de empresarios y empleados se trabaje porque los comportamientos y acciones pactadas a nivel general puedan concretarse en cada caso de negociación particular de los diferentes sectores y empresas. Esto equivale a admitir que no existen respuestas homogéneas.

III. PANORAMA ECONÓMICO-SOCIAL ANC-2003

Los pilares sobre los que se asienta el ANC-2003 responden a un conjunto de circunstancias económico-sociales. De manera resumida puede decirse que a la hora de establecer los criterios negociadores resulta esencial la realización de un estudio sobre estas cuestiones que tendrán una influencia decisiva en las pautas que los agentes sociales adopten. Así, estos pilares sobre los que se construye el ANC-2003 son:

1. Evolución económica.

Las cifras económicas no pasan por alto la situación de declive que sufre la economía española. Un declive que genera ciertas incertidumbres respecto al crecimiento del empleo, las inversiones o la inflación. Por ello, los agentes sociales consideran la negociación como el instrumento necesario para que las relaciones laborales se incardinan dentro de este contexto económico de un modo que suavice las repercusiones económicas que rodean el año 2003.

Efectivamente, desde el punto de vista económico resulta fácil mantener que los problemas exteriores influyen en la economía española. Así, el triángulo de referencia, en este contexto, pasa por anotar la situación de EEUU, la Unión Europea (UE) y España. En cuanto a aquél, puede mantenerse que la situación derivada de la caída del crecimiento económico, las prácticas empresariales ilegales y la especulación en la Bolsa de Valores comporta incertidumbres en cuanto a la recuperación y a la solidez del sistema. Respecto a la UE, los datos reflejan la desaceleración del crecimen-

to económico (3,5% en 2000; 1,5 en 2001 y 0,8 en 2002), e incluso las pocas señales de recuperación que desde la Comisión Europea se vierten sobre la zona euro para este año se encuentran amenazadas por la situación prebélica mundial.

Respecto a la situación de nuestro país, puede mantenerse que la desaceleración en su crecimiento constituye una constante en los últimos años que, a los efectos que nos interesan, se refleja en un aumento de la tasa interanual de paro.

Por tanto, en palabras del documento de CC.OO. «Criterios para la negociación colectiva 2003», el ANC-2003 significa un compromiso con un modelo que trata de fortalecer el tejido productivo de nuestro país sobre la base de competir con valor añadido. Y el logro de este objetivo pasa por entender que las expectativas económicas no afectan por igual a los distintos sectores ni presentan la misma intensidad, de modo que la negociación se configura en el vehículo idóneo que permite la adaptación a las distintas situaciones.

2. Evolución del empleo.

La situación expuesta anteriormente tiene una repercusión directa en el empleo ¹⁹. Así, aunque la Encuesta de Población Activa (EPA) mantiene que la economía española generó 116.200 nuevos puestos de trabajo en el tercer trimestre de 2002, se trata de una cifra inferior a las registradas en el mismo período de los seis años precedentes, lo que se traduce en un recorte en el ritmo de avance interanual del empleo desde el 2,3%, del segundo trimestre de 2002, al 1,8%, del tercer trimestre de 2002. Esta pérdida de ritmo de empleo afectó a ambos sexos, si bien destaca el mal comportamiento del empleo juvenil, que registró un nuevo retroceso interanual (del 1,8%, tras el 0,9% del segundo trimestre de 2002).

En relación al tipo de contratación, el avance de los asalariados temporales fue muy escaso, dando lugar a una caída interanual del 0,3%, en contraste con el fuerte ritmo de crecimiento interanual que mantuvieron los asalariados con contratos indefinidos, que aumentaron un 3,9%. Por tanto, cabe deducir que el ajuste del empleo en esta etapa de menor crecimiento económico se realiza a través del empleo temporal, ya que las medidas para el fomento de la contratación indefinida permiten que el empleo indefinido siga creciendo a tasas elevadas.

Respecto al desempleo, los datos del tercer trimestre de 2002 ponen de relieve que el fuerte incremento de la población activa y la menor creación de puestos de trabajo dieron lugar al incremento del paro en 79.800 personas, lo que originó que la tasa de desempleo subió 3 décimas, hasta alcanzar el 11,4%.

De este modo, el empleo confirma la senda de desaceleración que le ha venido caracterizando desde finales del año 2000, lo que debe traducirse en una negociación flexibilizadora y coherente con estas cifras, orientada, fundamentalmente, a evitar la pérdida de empleo.

3. Evolución del trabajo.

La negociación colectiva que se realice durante el año 2003 debe tener presente la situación de cambio de las relaciones laborales, de modo que lo pactado responda a situaciones verdaderas en donde de un modo eficaz el trabajador resulte protegido. Efectivamente, los cambios tecnológicos y productivos han fomentado una estela de nuevas cuestiones que deben tratarse por los agentes sociales ante la falta de regulación o, lo que es peor, ante la falta de eficacia de lo regulado.

Dentro de los cambios tecnológicos, se considera prioritaria la regulación de las situaciones derivadas del nuevo modelo prestacional de servicios del trabajador fuera de las instalaciones de la empresa a la que se encuentra unido contractualmente. En consecuencia, se derivan nuevos contenidos para la negociación colectiva.

Respecto a los cambios productivos nos encontramos ante regulaciones que, a pesar de la modernidad e incluso de la cantidad, no responden de un modo práctico y eficaz a la realidad sobre la que se aplican. En este caso, la normativa de seguridad y salud en el trabajo no ha conseguido disminuir el número de accidentes de trabajo, o las modificaciones que se produjeron respecto a la subcontratación continúan presentando deficiencias que tienen como consecuencia la degradación de las condiciones de trabajo y la dispersión de la responsabilidad empresarial.

Ante la situación descrita, el ANC-2003 surge como renovación del compromiso interconfederal entre los agentes sociales para el logro de una mejora del empleo y de la productividad. Sin embargo, en aras a la experiencia adquirida a través de este instrumento negociador, se intenta recuperar las expectativas y las bases del crecimiento económico. Esto se traduce en una negociación que, a diferencia de la practicada el año anterior, debe caracterizarse por una ampliación de los contenidos negociadores. Además, no debe perderse el punto de vista en base al cual estos acuerdos buscan una combinación delicada entre el poder jurídico o estatutario de las confederaciones y la autonomía de sus estructuras organizativas y asociativas en los diferentes sectores y ramas de actividad ²⁰.

IV. ACCIONES DEL ANC-2003

Después de efectuado el recorrido por lo que se considera como los pilares sobre los que se asienta el conjunto de medidas contenidas en el ANC-2003, resulta necesaria su identificación. De un modo didáctico puede considerarse que el mencionado Acuerdo constituye un **decálogo social** sobre el que argumentar la negociación colectiva ²¹, de manera que se intenta la implantación de un modelo de relaciones laborales que aspira a erigir la negociación colectiva en instrumento vertebrador del consenso social y ordenador de las relaciones laborales ²², a través del «convencimiento y no de la imposición» ²³. Así, abarca:

1. *Criterios en materia salarial.*
2. *Mantenimiento, creación y estabilidad del empleo.*

3. *Desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna.*
4. *Formación permanente y desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales.*
5. *La información y consulta a la representación de los trabajadores.*
6. *Uso adecuado de la contratación.*
7. *Fomento de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.*
8. *Desarrollo de las nuevas formas de trabajo relacionadas con la Sociedad de la Información.*
9. *Mejora de las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.*
10. *Criterios del procedimiento negociador.*

Se trata de cuestiones de sumo interés y cuyo cumplimiento supone un verdadero hito en la conquista de los derechos sociales de los trabajadores, pues potencia una serie de condiciones que contribuyen a la mejora del empleo a través de la prioridad de otras formas de ajuste distintas a la destrucción del empleo²⁴. Pero esta tarea, como reconoce el ANC-2003, no se encuentra exenta de problemas, lo que obliga a enmarcar el Acuerdo dentro de un instrumento obligacional respecto a las partes signatarias. De este modo, pretende el establecimiento de una garantía respecto al comportamiento y acciones que se deriven de las negociaciones en los distintos sectores.

Además, la dificultad del tratamiento de estas cuestiones en la pluralidad de convenios sobre los que el ANC-2003 vierte su *manto protector* obliga a crear mecanismos de control, interpretación y seguimiento de lo pactado. Concretamente, al igual que el ANC-2002, se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias del ANC-2003.

En cualquier caso, la limitación temporal del acuerdo debe examinarse desde una perspectiva de control. Se trata de vigilar el cumplimiento del Acuerdo dentro de un ámbito temporal determinado, con objeto de establecer las modificaciones precisas en caso de su prolongación o, incluso, un cambio en el sistema negocial en caso de fracaso de los agentes sociales. No obstante, la modalidad plurianual de los convenios colectivos dificulta un examen de la influencia exacta de los Acuerdos de Negociación Colectiva.

V. SALARIO

Uno de los puntos estrella del ANC-2003, al igual que de su predecesor de 2002, se centra en la negociación de los salarios. Como punto de partida se intenta una fórmula en la que combinar la mejora moderada de la capacidad adquisitiva de los trabajadores con el crecimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, el aumento de las inversiones productivas y la contención de precios.

Se trata, pues, de establecer una fórmula que garantice que el trabajador percibirá un aumento de sus retribuciones sin que esta cuestión afecte –o lo haga en la menor medida posible– a la organización de la empresa. Sin embargo, más real sería plantear el tema de la negociación salarial en función de la concreta situación económica de la empresa y el sector en el que se incardina, de modo que a través de la negociación se fomenten unos puntos sobre otros.

En cualquier caso, el ANC-2003 aconseja que la cuestión salarial ha de venir impuesta por un conjunto de parámetros que los agentes sociales deben someter a análisis de modo que ayude a alcanzar un acuerdo complaciente a ambas partes de la negociación. Así, debe lucharse por el incremento salarial, pero nunca hasta el punto de que se convierta en un problema para el empleo.

En este sentido se opta por la decisión de prorrogar el pacto salarial contenido en el ANC-2002. De este modo se mantiene una estrategia sindical claramente responsable en una economía con un entorno competitivo muy severo propiciado por la pertenencia de España a la UE, a pesar de los incumplimientos del Gobierno en el control de la inflación, demostrado en el IPC de 2002. Igualmente, desde sectores empresariales, se ha boicoteado esta negociación salarial con el estiramiento voluntario de los márgenes participando en la elevación de la inflación.

En cualquier caso, en esta materia las principales ideas del Acuerdo para el año 2003 son:

1. La inflación prevista.

Se utiliza la inflación prevista como modelo de negociación salarial, de modo que los aumentos en los salarios de los trabajadores no deberán superar el porcentaje inflacionista previsto por el Gobierno. La importancia de este modo de actuación radica en que a medida que la inflación prevista se acerque a la real se eliminarán situaciones generadoras de tensiones entre las partes negociadoras. Por tanto, debe negociarse sobre la previsión de una inflación creíble en aras a evitar un perjuicio de las rentas de los trabajadores y de incertidumbre de los costes empresariales.

Y después de esta rotunda afirmación, cabe preguntarse si la inflación prevista por el Gobierno para 2003 (2%) resulta lo suficientemente creíble para los agentes sociales debido a los datos inflacionistas de 2002 (4%). En otras palabras, los convenios colectivos negociados en 2002 estimaron que el aumento salarial de los trabajadores para 2003 se situara en el 2%, en función de la previsión de inflación difundida por el Gobierno; sin embargo, al alcanzar la inflación el 4% se produce un desfase de un 2%.

2. Cláusula de revisión salarial.

La realidad de la situación descrita anteriormente ha obligado a los agentes sociales a la introducción en los convenios colectivos de herramientas dirigidas a evitar que el incremento imprevisto de la inflación pueda producir connotaciones negativas en los salarios de los trabajadores, que se traduzcan en una pérdida de su poder adquisitivo.

Así, se reconoce la posibilidad de incrementos salariales superiores a la inflación prevista. Para ello, se utilizan dos posibles fórmulas.

En primer lugar, la vía elegida por los agentes sociales para la realización de estos incrementos por encima de la inflación prevista consiste en la introducción en los convenios colectivos de cláusulas de revisión salarial, como modo de controlar las demandas salariales, pues la ausencia de este tipo de cláusulas supondría solicitar incrementos salariales por encima de la previsión de inflación del Gobierno ante sus desacertadas previsiones en los años precedentes.

Así, la justificación del sistema de cláusulas de revisión salarial radica en que se desaconseja la utilización de otras cifras de inflación prevista distintas de las oficiales. Sin embargo, encontrándonos en la situación económica actual en donde el seguimiento de estas cifras adolecen –como acaba de señalarse– de cierta irrealidad, se tiende a compensar a través de esta fórmula de moderación salarial. Por tanto, las cláusulas constituyen un elemento imprescindible si se negocia en base a la previsión oficial prevista por el Gobierno.

Concretamente, para que una cláusula de este tipo tenga plena eficacia, debe contener dos requisitos:

- Tener carácter retroactivo, lo que supone el pago de los atrasos correspondientes y no sólo la mera actualización de las tablas salariales para su aplicación en el año posterior.
- Preservar la ganancia de poder adquisitivo pactada inicialmente, de forma que el cálculo de la cláusula no anule los incrementos derivados de las mejoras pactadas.

Así, pues, la determinación de los salarios en la negociación colectiva basándose en criterios de moderación salarial impone la conjunción de tres variables: la referencia de la inflación prevista, la productividad y las cláusulas de revisión salarial. De este modo, se trata de evitar el *dumping* salarial y apoyar la armonización de las condiciones de vida.

No obstante, tras lo expuesto, el ANC-2003 contempla, en particular, una situación de sobreprotección respecto a empresas internacionales en donde se advierte la ineficacia, por inaplicación, o la parcial utilidad de la cláusula de revisión salarial. Concretamente, se supedita, sin más aclaraciones, que los aumentos por encima del IPC previsto se supeditan a los costes laborales, de tal forma que la cifra resultante permita a las empresas mantener su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

Por último, resulta necesaria la alusión a la posible relación entre la incorporación de estas cláusulas con la elevación de precios. Sin embargo, puede afirmarse rotundamente que no constituyen un modelo inflacionista, puesto que sólo actúan si la inflación real supera la previsión en base a la cual se negocia, es decir, las cláusulas son una consecuencia de la inflación y no su causa.

3. Incrementos derivados de la productividad.

Como segunda vía de incremento del salario, además de los derivados de la evolución de los precios, comentada anteriormente, debe incluirse la de los derivados del incremento de la productividad. A través de esta vía, la negociación colectiva pretende que los trabajadores ganen poder de compra.

Ahora bien, teniendo en cuenta que uno de los objetivos de los agentes sociales consiste en aumentar o, al menos, mantener el empleo estable, debe negociarse en cada sector y en cada empresa de forma que el excedente permita, sobre todo, aumentar la inversión y disminuir los precios, contribuyendo con ello a la creación de empleo. Por tanto, siempre debe dejarse un margen para aumentar la inversión en I+D y formación profesional.

4. La estructura salarial.

El ANC-2003 pretende la utilización de la negociación colectiva como instrumento para establecer la definición y criterios de una estructura salarial adecuada a la realidad sectorial y empresarial. Esta estructura debe basarse en la concreción de los conceptos fijos y variables. En cuanto a la implantación de éstos, resulta necesaria la utilización de criterios objetivos y claros.

5. Cláusula de inaplicación salarial.

Esta cláusula adquiere sentido en tanto se vea como contraprestación al sector empresarial por la inclusión de las cláusulas de revisión salarial. Supone, eso sí, dentro de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, la posibilidad, a través de los procedimientos y condiciones que se establezcan, de no disfrute del régimen salarial negociado a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. En definitiva, quedarse al margen del pacto.

De modo más concreto, en la negociación de las cláusulas de descuelgue se debe garantizar, con independencia del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el papel de control de las comisiones paritarias de los convenios supraempresariales para asegurar que todas las empresas, cuyo objetivo sea conseguir la inaplicación, justifiquen la misma.

VI. EMPLEO

Constituye esta cuestión otra de las manifestaciones importantes del ANC-2003. Concretamente, se hace girar el empleo en torno a dos variantes. Por un lado, la política económica y, por otro, el marco adecuado de las relaciones laborales. Respecto a la primera, los agentes sociales tienen una

menor posibilidad de influencia. Sin embargo, la generación de empleo a través de un adecuado marco de relaciones laborales supone un llamamiento a los agentes sociales con el fin de contribuir a hacer realidad esta variante.

Por ello, las cuestiones del ANC-2003 inciden sobremanera respecto a materias directamente relacionadas con el empleo, la cualificación profesional y la igualdad de trato en el empleo.

1. Empleo y contratación.

El ANC-2003 parte de la premisa de que la generación de empleo se encuentra íntimamente vinculada al desarrollo de las empresas, de modo que ambas partes negociadoras coinciden en alcanzar acuerdos en esta materia.

Fruto de lo anterior se considera vital la estabilidad en el empleo como factor de competitividad para las empresas y para la seguridad de los trabajadores, lo que debía haberse traducido en la promoción, a través de la negociación colectiva, de la contratación indefinida inicial como puerta de entrada al empleo.

Ello implica que hubiera resultado coherente con el resultado expuesto en el párrafo anterior el establecimiento de criterios objetivos tendentes a convertir los contratos temporales en fijos (volumen de conversión y período temporal; identificación de los puestos que dan derecho a conversión, etc.). Y, unido a este propósito, debe arbitrarse una comisión de seguimiento y adopción de medidas en caso de incumplimiento.

No obstante, con objeto de adecuarse a la realidad económica, debe mantenerse un marco para la contratación temporal. Sin embargo, sobre esta cuestión debe destacarse que el ANC-2003 adolece de cierta implicación social en la erradicación de este tipo de contratación al nivel más bajo posible.

Únicamente aconseja, pero no impone porcentaje alguno, lo que desaloja de efectividad a esta mera recomendación. Además, aunque supone un avance que, respecto a los contratos de duración determinada, obra o servicio y eventual, aconseje la identificación de los trabajos y actividades objeto de este tipo de contratación, el carácter potestativo de esta medida comporta paralelamente la pérdida de la eficacia pretendida.

Respecto a los contratos para la formación y en prácticas, el ANC-2003 peca igualmente de falta de resultado, pues aunque promueve este tipo de contratación únicamente establece más que una recomendación en relación a la incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores una vez finalizado el contrato formativo. Si efectivamente se pretende contribuir a la estabilidad en el empleo debe utilizarse el Acuerdo como un instrumento realmente obligacional y no meramente orientativo, especialmente, en aquellos puntos en que puede exigirse un mayor compromiso. Además,

otras cuestiones que requieren de una atención inmediata en la negociación colectiva son la determinación de los puestos, niveles, o categorías en los que cabe su utilización o la concreción de la formación teórica y práctica.

El contrato de relevo prácticamente enuncia su existencia como vehículo útil para abordar renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones. Nuevamente, resulta criticable la atención que se realiza a los contratos a tiempo parcial indefinidos o a los fijos discontinuos, como modelos de garantizar la estabilidad en el empleo. El ANC-2003 considera que a través de la negociación colectiva se debe fomentar su utilización adecuada. Resulta evidente que tal llamamiento no vincula las negociaciones de los convenios más allá de la simple recomendación.

Por último, los agentes sociales prestan atención al fenómeno creciente de la externalización de actividades. Sin embargo, el ANC-2003, únicamente, se refiere a las cuestiones de información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a su representación legal sobre los contratos y las medidas de coordinación en prevención de riesgos laborales. Por tanto, en esta materia se recorta el acuerdo a aspectos muy básicos de los que apenas se deriva más implicación que la propiamente contemplada en la normativa²⁵. Se abandona, pues, la oportunidad de obligar a los convenios colectivos a concretar el término propia actividad, identificar las actividades objeto de subcontratación o limitar la cadena de contrataciones.

2. Flexibilidad y seguridad en el empleo.

Como modo de evitar situaciones de destrucción de empleo, el ANC-2003 recoge una serie de alternativas que deben ser objeto de tratamiento en los distintos convenios colectivos. A través de estos mecanismos, que a continuación se exponen, se intentan corregir las situaciones coyunturales de pérdidas en que las empresas pueden encontrarse. Ahora bien, estas medidas no siempre deben entenderse como acciones a desarrollar en un momento concreto de crisis, sino que su instalación y puesta en funcionamiento se orientan precisamente a evitar la posible situación negativa. Procede, pues, clasificar en dos grupos el conjunto de medidas del Acuerdo.

En este primer grupo se alude a aquellos aspectos que, en la búsqueda de la seguridad en el empleo, deben considerarse como elementos esenciales para responder a los requerimientos del cambio e intentar, de este modo, evitar las situaciones de crisis empresariales.

1. Desarrollo de la formación continua como mecanismo para hacer frente a las mayores demandas de cualificación y polivalencia.
2. Reorganización de las estructuras profesionales en grupos y, dentro de éstos, realizar una clasificación profesional lo más acorde posible y real con la actividad desempeñada por el trabajador²⁶.

Además, el hecho de proporcionar esta seguridad en el empleo repercute en la formación y la mejora de las cualificaciones profesionales, así como en la mejora de la competitividad sobre la base del conocimiento y la calidad.

En el segundo bloque, se exponen aquellos aspectos que se encuentran focalizados a constituirse como alternativas reales ante las dificultades coyunturales por las que pueda atravesar la empresa. Se trata de medidas más drásticas que imponen, en algunas ocasiones, un sacrificio por parte de los trabajadores pero, aun así, tratan de evitar ajustes que puedan desembocar en el despido de empleados. Estas medidas de flexibilidad interna son:

1. Facilitar los procesos de movilidad interna. Ahora bien, como garantía a los trabajadores desplazados de puesto de trabajo, deben articularse los procesos adecuados de formación, impidiendo cualquier traslado en caso de incumplir los requisitos de idoneidad y aptitud necesaria para el nuevo puesto²⁷.
2. La utilización del tiempo de trabajo como modo de aumentar la productividad, tanto de lo producido como de la efectividad de la maquinaria. En estos casos se requieren ajustes en cuanto a la duración de la jornada, implicando, en ocasiones, su redistribución, así como el cambio en los días de descanso e incluso de las vacaciones. Estos sistemas flexibles de jornada orientados a la creación y mantenimiento del empleo no deben olvidar el objetivo de propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

En definitiva, se da entrada, a través de la aceptación de la flexibilidad de la jornada y de la movilidad de los empleados, a dos de las tradicionales reivindicaciones de la patronal.

Todo lo anterior debe realizarse desde una óptica que permita la información y consulta a la representación de los trabajadores para, de este modo, garantizar una implicación en los casos de ajuste de plantilla que eleve su responsabilidad en la adaptación a los cambios y en la prevención de sus efectos y consecuencias. En definitiva, el ANC-2003 articula una serie de medidas como soluciones alternativas a la destrucción de empleo que siempre deben consensuarse con los representantes de los trabajadores, lo que comporta, en el ámbito sectorial estatal, impulsar la creación de observatorios.

3. Formación permanente.

A pesar de tratarse de una cuestión fundamental, el ANC-2003 pasa de puntillas por los aspectos relativos a la formación permanente. Sobre esta cuestión el Acuerdo se limita a enunciar la utilidad de la figura y la importancia de la negociación colectiva en su efectiva ejecución (criterios, desarrollo, mejora de la calidad, etc.)²⁸. Sin embargo, no se centra en el desarrollo de aspectos más conflictivos como los criterios para la elaboración de planes de formación, su impartición durante la jornada laboral, etc.

De este modo, se evitan mayores implicaciones en este terreno que, sin duda, ocasionará la limitación al máximo de esta posibilidad de formación a los trabajadores. Puede afirmarse que se trata de una declaración de intenciones cuya materialización resulta difícil.

Por tanto, se obvia que la mejor formación de los trabajadores se traduce en una mejora de la calidad de los contenidos de los empleos y de su estabilidad, pero también en una mejora de la competitividad del conjunto del sistema económico ²⁹.

Lo mismo cabe señalar respecto al desarrollo de las competencias y cualificaciones. Puesta de manifiesto su importancia y la necesidad de participación en el tratamiento de estas materias, se evita la mención de las vías que impliquen un verdadero desarrollo de estos aspectos. Así, hubiera resultado útil, a los fines pretendidos en esta materia, la obligación de fijación en los convenios colectivos sectoriales de criterios que definan la clasificación profesional desde criterios objetivos y controlables.

4. Igualdad de trato en el empleo.

El ANC-2003 se hace eco de las disposiciones comunitarias que han puesto de manifiesto que la lucha contra la discriminación requiere en la práctica una combinación de medidas y, en particular, de legislación y acción práctica diseñadas para reforzarse mutuamente ³⁰.

Respecto a las acciones, el ANC-2003 atribuye a la negociación colectiva un importante papel con relación a corregir los fenómenos de desigualdad mediante el cumplimiento del principio de igualdad de trato que se regula en nuestra normativa. De este modo, se pretende que los convenios colectivos incorporen actuaciones concretas encaminadas a la eliminación de las discriminaciones directas e indirectas. Además, señala una serie de colectivos sobre los que debe actuarse, a saber, mujeres, jóvenes, trabajadores inmigrantes, trabajadores con discapacidad y trabajadores a tiempo parcial.

Sin embargo, esta cláusula adquiere un valor figurativo en cuanto que no propone medidas específicas que deban incorporarse a los convenios. Por tanto, el ANC-2003, nuevamente, en este punto, con la intención de que el Acuerdo pueda aplicarse en todas las empresas y sectores, cae en una generalidad que deriva en una ausencia de medidas concretas ³¹.

Así, en aras a la consecución de este objetivo, se considera imprescindible que los convenios colectivos incluyan cláusulas que establezcan sistemas objetivos de selección, contratación, promoción y formación, con participación de la representación legal de los trabajadores. Así, como punto de partida, los convenios colectivos deben recoger cláusulas que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones, por razón de sexo, orientación sexual, edad, origen racial o étnico, o discapacidad.

Respecto a los trabajadores discapacitados resulta criticable el esfuerzo mínimo que el ANC-2003 realiza sobre este colectivo para alcanzar la igualdad de oportunidades ³². Una vez más, se pierde la ocasión de establecer criterios más concretos dirigidos a la consecución de la igualdad de trato.

En este sentido, el Acuerdo debería dirigirse a forzar la observancia de requisitos imprescindibles como el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Y de este modo evitar la vinculación de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva con la contratación de suministros, maquinarias, bienes o prestación de servicios con Centros Especiales de Empleo, como establece el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, que suponen la relegación de un derecho, como es el de la incorporación al empleo, por unas medidas de difícil control, que en algunos casos, como el de donaciones, roza la beneficencia.

Igualmente, resulta necesario, con independencia del sector o empresa, el establecimiento en los convenios colectivos de garantías de control frente al despido de estos trabajadores como medio de garantizar la ausencia de discriminación.

Además, las directrices para permitir la inserción laboral de este colectivo no deben ceñirse, únicamente, al número de personas con discapacidad que están trabajando y cuyos derechos se cumplen, sino hacer hincapié en las personas inactivas. De este modo, podrá abordarse la inserción de estos sujetos, resultando conveniente que los Servicios Públicos de Empleo dispongan de un listado actualizado y centralizado de los trabajadores con discapacidad en el que se contemplen las capacidades de cada trabajador.

En definitiva, el Acuerdo debería haber actuado de un modo más contundente hacia la consecución de dos objetivos fundamentales; por un lado, la incorporación de aquellos trabajadores que aún no han tenido posibilidad de introducirse en el ámbito laboral y, por otro, el mantenimiento del puesto de trabajo y de los derechos adquiridos de los trabajadores con discapacidad asociados al mismo.

En cuanto a los trabajadores jóvenes, el ANC-2003 no actúa con la contundencia que el sector requiere debido a la elevada tasa de temporalidad que le afecta. Por ello, y sin que parezca una medida desmesurada o de difícil consenso, el Acuerdo debería implicarse más sobre este colectivo a través de la promoción de conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Además, ante la realidad de que muchos convenios han establecido los *salarios de entrada*, que son inferiores a los establecidos para el conjunto de la plantilla, el ANC-2003 debería incidir en que ese salario inferior se iguale en un plazo determinado, evitando la permanencia en el tiempo de estas situaciones inferiores.

Al sector de población inmigrante, a pesar de existir casi un millón de inmigrantes afiliados a la Seguridad Social y de las condiciones precarias en que desempeñan su actividad laboral, el ANC-2003 apenas le dedica atención ³³. Nuevamente, se pierde una oportunidad de mayor implicación de los agentes sociales, aun cuando el artículo 11.2 de la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000,

relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, anima a trabajadores y empresarios de cada Estado miembro de la UE a «la celebración en el nivel correspondiente de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva».

En este sentido, quizá lo que todo convenio debe incorporar, amén de las consabidas cláusulas generales que favorezcan la igualdad de oportunidades, son mecanismos de vigilancia para que esas cláusulas constituyan una realidad eficaz.

VII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Nuevamente, se requiere la alusión al marco comunitario en cuanto que la igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, encuentra su origen en la lejana Directiva 76/207/CEE, modificada recientemente por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre ³⁴.

Asumiendo este compromiso en el ANC-2003, se considera a la negociación colectiva como el instrumento ideal a través del cual realizar una importante contribución para modificar el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres.

Sobre este punto deben comentarse dos aspectos que llaman la atención. Por un lado, el relativo al reconocimiento de la existencia de formas directas e indirectas de discriminación existentes en los convenios. Desde luego que sólo desde la aceptación de estos comportamientos negativos pueden arbitrarse las medidas idóneas para su eliminación. Ahora bien, y como segunda cuestión, las cláusulas generales de igualdad de trato no constituyen una forma idónea de resolución de problemas.

Además, el propio ANC-2003 se hace eco de esta posible ineficacia, y tras aludir a estas cláusulas generales especifica los criterios sobre los que debe incidir la negociación colectiva. Una vez examinadas estas pautas pueden realizarse las siguientes consideraciones:

- a) El ANC-2003 olvida, en cuanto que no alude a esta posibilidad salvo para el acceso de las mujeres a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas, que la prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo. Tales medidas permiten la existencia de organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

- b) Íntimamente vinculado con la anterior, sería recomendable que en la conversión de temporales a fijos se establecieran criterios de preferencia hacia las mujeres que en igualdad de méritos y condiciones trabajan en sectores o empresas en los que el nivel de temporalidad les afecte en mayor medida que a los hombres.
- c) Igualmente se olvida el tratamiento del tema del acoso. El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir este tipo de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.
- d) Debería ser más explícito el Acuerdo en relación a la derogación inmediata de cualquier cláusula de un convenio colectivo contraria al principio de igualdad de trato. En defecto de derogación cabe admitir la declaración de nula o su modificación.
- e) Sería recomendable, e incluso fruto de un gran avance social, la introducción en los convenios colectivos de las medidas necesarias para garantizar la indemnización o reparación real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación podrá limitarse por un tope máximo fijado *a priori*.
- f) En relación con lo anterior, se aconseja que desde los convenios colectivos se proteja a las víctimas de discriminación mediante la prestación de asistencia independiente a la hora de tramitar sus reclamaciones por esta causa.

VIII. EL TELETRABAJO

Es un hecho reconocido que la era industrial de FORD y TAYLOR ha sido superada por la era de la información. La automatización de las oficinas y las industrias y los nuevos procesos empresariales creados a partir de la comunicación de datos, como el intercambio electrónico de datos (EDI), han transformado la naturaleza del trabajo y la estructura de empresas y organizaciones. En este sentido, uno de los indicadores más visibles de los cambios en la organización del trabajo y en las relaciones laborales habituales es el desarrollo del teletrabajo. El Comité cree que, si se dan las condiciones generales pertinentes y se garantizan los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y los de sus empleadores, puede fomentarse esta modalidad de trabajo ³⁵.

Concretamente, la realidad social ha demostrado el crecimiento de esta nueva modalidad de organización del trabajo, por lo que se considera conveniente la posibilidad de incorporar en el ANC-2003 una pautas transmisibles al contenido de la negociación colectiva ³⁶.

Ahora bien, el hecho de introducir estas pautas supone una novedad que no se ha plasmado de la forma idónea en el ANC-2003, puesto que se remite en las cuestiones importantes al Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo de 16 de julio de 2002, que se encuentra formulado con la generalidad propia de las normas comunitarias. No obstante, este comportamiento encuentra justificación en cuanto que el desarrollo del teletrabajo se encuentra en España en un estado incipiente.

Como principales puntos en los que incide el ANC-2003 destacan que el ámbito subjetivo del teletrabajo queda definido por la utilización de las tecnologías de la información en el marco de una relación laboral por cuenta ajena en la que un trabajo, que también hubiera podido realizarse en las instalaciones de la empresa, se efectúa fuera de estas instalaciones de manera regular.

Además, se pone de manifiesto el carácter voluntario del teletrabajo. Esto supone que si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla, o no, al igual que el empresario podrá aceptar, o no, esa solicitud del trabajador.

Igualmente, resulta destacable el llamamiento que se realiza a la igualdad de derechos referidos a las condiciones de empleo reconocidos en la legislación y los convenios colectivos entre teletrabajadores y resto de empleados.

Por último, el ANC-2003 abandona a la consideración de conveniencia la regulación de diversos aspectos sobre los que debería eliminarse esa circunstancia de la oportunidad. Puede justificarse que el escaso desarrollo de esta forma de trabajo en España retrase la regulación de determinados aspectos; pero, respecto a cuestiones como la seguridad y salud de estos trabajadores, el ANC-2003 debería mostrar un pleno cumplimiento del Acuerdo Europeo, máxime cuando España cuenta con una moderna legislación relativa a las pantallas de visualización de datos ³⁷. Por ello, los convenios colectivos deben establecer que cualquier pretensión de introducir el teletrabajo en las empresas o de transformar el trabajo en teletrabajo debe implicar como mínimo una aplicación íntegra y adaptada del Acuerdo Europeo referido ³⁸.

Desde otro punto de vista, el ANC-2003 no contempla nada respecto al uso democrático de las nuevas tecnologías, es decir, la posibilidad de que los trabajadores accedan al desarrollo tecnológico que deriva del correo electrónico o internet. Y esta ausencia resulta más grave en tanto existe un vacío normativo en la regulación de estas cuestiones. Por tanto, el ANC-2003 pierde la oportunidad de abrir frente en este terreno a través de la propuesta de regulación de derechos y deberes de los trabajadores en el acceso a internet y el uso del correo electrónico e incluso los derechos de información entre sindicato y trabajador, en cuanto estos medios pueden constituirse en fuentes de información rápidas, inmediatas y universales, lo que desde el punto de vista sindical puede comportar grandes ventajas para las tareas de difusión y control de los distintos aspectos de la relación laboral.

IX. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) abre un espacio importante a la negociación colectiva ³⁹, de ahí la necesidad de regulación de estas cuestiones en el Acuerdo. Respecto a la seguridad y salud en el trabajo, el ANC-2003 comienza insistiendo sobre dos circunstancias que comportan una implicación directa de empresarios y trabajadores. Por un lado, el fomento de la cultura preventiva, lo que supone, desde el punto de vista empresarial, la impartición de cursos de formación y, desde la óptica del trabajador, el seguimiento con aprovechamiento de los mencionados cursos. Por otro lado, se insiste en el cumplimiento de las normas, que se traduce –en términos generales– en el seguimiento de lo dispuesto en los artículos 14 a 28 LPRL para el empresario; y del artículo 29 LPRL para el trabajador.

Por tanto, se considera positiva esta idea de implicación de trabajadores y empresarios en los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, como modo de propiciar una mayor sensibilización y preocupación en esta materia.

Sin embargo, este aspecto positivo pronto se empaña en el ANC-2003 por la evidente falta de claridad y de precisión terminológica de la que adolece en este terreno. Si bien emplea el concepto de seguridad integrada, continúa con referencias implícitas a la evaluación de los riesgos y a la planificación, sin nombrar ninguna de estas acciones, lo que puede confundir a los negociadores respecto a las bases sobre las que establecer los parámetros de la seguridad y salud en el trabajo.

Continuando en esta línea, a nuestro juicio errónea, el ANC-2003 comienza el tratamiento de diversas materias implantando unos criterios que chocan con la actual legislación. En este sentido, respecto a la vigilancia de la salud, considera que los convenios colectivos deben contener los exámenes de salud como un modo de favorecer el cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

Sin embargo, los convenios colectivos no tienen capacidad para imponer la vigilancia de la salud salvo que el trabajador preste su consentimiento, con la excepción de los supuestos obligatorios contemplados en la LPRL. Por tanto, el convenio colectivo no podrá decidir si se realizan, o no, reconocimientos médicos; únicamente en caso de su obligatoriedad o voluntario sometimiento podrá orientar los medios para su ejecución.

En relación a la formación, el documento, a pesar de la importancia que efectivamente le reconoce a esta herramienta, no incide más que en el aspecto formativo del puesto de trabajo, abandonando otras cuestiones cuyo tratamiento en la negociación colectiva resulta necesario para propiciar un cumplimiento efectivo de esta obligación empresarial. Así, en tanto la normativa no establece de un modo claro el lapsus temporal o los criterios determinantes de la repetición de la formación, sería aconsejable que la negociación colectiva determinara esta cuestión.

Respecto a la elección de los delegados de prevención, el ANC-2003 insiste en algo que la LPRL ya incorporaba en su articulado. Concretamente, el artículo 35.4 LPRL se refiere a la posibilidad de diseñar otro sistema de designación distinto al regulado. Por tanto, parecía más oportuno que el Acuerdo hubiera incidido, a la luz de los pronunciamientos de la doctrina judicial, sobre posibles sistemas de designación alternativos.

Finalizando con las deficiencias observadas en el ANC-2003, hubiera resultado adecuado que a través de este instrumento se fomentara la creación de planes de prevención, asistencia y reinserción en las empresas sobre alcoholismo y otras drogodependencias. Igualmente, requiere especial atención, por las dimensiones que el problema va adquiriendo, el tratamiento del acoso moral ⁴⁰.

A pesar de lo anterior, se quiere reseñar de manera positiva el llamamiento a la participación sobre los aspectos relativos a la identificación, consulta y evaluación de riesgos en las empresas, si bien esta acción se contempla algo más limitada en el artículo 3.2 RSP. Novedosa resulta la solicitud de participación respecto a la planificación.

En cualquier caso, la constitución de la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales constituye un instrumento que los agentes sociales deberán utilizar en el próximo Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, si verdaderamente existe una intención de mejora de los aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

X. REFLEXIÓN

Al igual que ocurría con el ANC-1997, el firmado en 2003 encuentra una eficacia limitada desde el momento en que la obligación de los firmantes se reduce a dirigirse a sus entidades confederadas para sugerirles una estructura negociada, que por otra parte respeta expresamente opciones diferentes que se hayan tomado o que se tomen ⁴¹. De esta forma las partes renuncian a imponer obligaciones específicas a terceros ⁴².

Además, centrándonos en un sector determinado, debe señalarse la dificultad existente en su aplicación en cuanto a la diversidad de situaciones a las que pretende abarcar. Igualmente, la existencia de sectores nuevos con escasa experiencia en regulación colectiva frente a sectores arraigados en la práctica de negociación colectiva, sectores con excesiva temporalidad frente a otros, diferentes tipos de riesgos que afectan a las empresas, sectores con salarios más bajos en relación a otros, configura un panorama en que resulta difícil el establecimiento de medidas concretas que resulten aplicables a todo el ámbito subjetivo del ANC-2003. Lo anterior supone crear fórmulas genéricas que, en ocasiones y atendiendo precisamente a las particularidades del sector o empresa, supondrán la escasa asunción de los parámetros diseñados por los interlocutores sociales.

Sin embargo, lo anterior no debe interpretarse en todo caso de modo negativo en cuanto que puede ser un inicio en el planteamiento de cuestiones novedosas. Además, ante esta situación puede que una posible solución venga de la mano de las Federaciones, que deberán establecer las líneas prioritarias en su negociación sobre la base del ANC-2003, priorizando unas medidas sobre otras, pero intentando aplicar el Acuerdo en su conjunto.

Entrando en el contenido del Acuerdo, llama la atención la ausencia de un tema de sumo interés, aunque especialmente delicado, el medio ambiente. Esta ausencia resulta grave en cuanto que, como es sabido, en el ciclo productivo en que se encuentra inmersa la mayoría de las empresas resulta imprescindible la atención a los problemas medioambientales. Concretamente, desde el punto de vista de la negociación colectiva, el Acuerdo debería incluir los aspectos relativos a la reducción del uso de sustancias peligrosas, la prevención de la contaminación, y el ahorro y uso eficiente del agua y la energía.

Además, la participación de la representación de los trabajadores en estos temas se considera imprescindible, sobre todo, como una medida de control frente a la libre emisión de gases a la atmósfera. De modo que los convenios colectivos deben incluir cláusulas cuyo contenido mínimo establezca el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información sobre el comportamiento ambiental de la empresa.

Donde el Acuerdo sí resulta expresamente elocuente es en lo relativo a la negociación salarial; sin embargo, la cuestión de su éxito radica en que no quede como un relatorio de buenas intenciones.

El ANC-2003 tiene suficientemente claro que resulta necesario recuperar el papel de los salarios como motor de la economía e impulsores del crecimiento de la actividad y del empleo. Por ello, apuesta claramente por el aumento de los salarios de un modo moderado como clave para la reducción de la inflación y la mejora de la situación económica, lo que supone una protección contra el recurso de los empresarios al despido.

El resto del acuerdo son declaraciones genéricas, en tanto no se concreta nada de empleo ni de reducción de jornada o de mayor poder de intervención laboral en las condiciones de trabajo. Igualmente, la generalidad y la falta de mejoras se desprende de temas como la igualdad de oportunidades, salud laboral, etc. Además, respecto a estas cuestiones, la letra del Acuerdo resulta imprecisa o ambigua, por lo que se requiere la buena voluntad y la búsqueda en base a criterios de razonabilidad de qué es lo que las partes han buscado con esas redacciones confusas ⁴³.

Y la reflexión de los puntos anteriores nos lleva a responder a la pregunta con la que se titula este comentario: ¿estamos ante un acuerdo para el empleo? Parece evidente que no. El ANC-2003, efectivamente, trata un número de cuestiones nada desdeñables desde el punto de vista de promoción del progreso social que tiene encomendada la negociación colectiva. Sin embargo, con la excepción de la regulación del salario, el resto de cuestiones caen en un relatorio de buenas intenciones.

De modo que el ANC-2003 más que un acuerdo para el empleo debe denominarse como acuerdo para el salario. No obstante, no debe pasarse por alto la estrecha vinculación entre salario y empleo, pero en función de la prioridad que se sitúen en primer lugar se alcanzarán unos resultados sociales u otros.

En cualquier caso, debe seguirse en la línea de permitir que el ejercicio de la autonomía colectiva en la conformación del sistema de negociación se oriente a lo que las partes legitimadas para negociar perciban en cada momento como más conveniente a los intereses que defienden, replegando el poder público cualquier actuación que pueda calificarse como injerencia en el proceso negociador⁴⁴.

NOTAS

- ¹ Esto implica que los representantes de empresarios y trabajadores puedan convenir sobre lo que en su calidad de tales pueden obligarse entre sí a cumplir. M. ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, ed. Civitas, Madrid, 1990, pág. 114.
- ² J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, «El sindicato y los conflictos colectivos», AA.VV., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, ed. Servicio Publicaciones Universidad Complutense, Madrid, 1968, pág. 51.
- ³ A. MONTOYA MELGAR, «Convenios colectivos y conflictos colectivos», AA.VV., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, ed. Servicio Publicaciones Universidad Complutense, Madrid, 1968, pág. 66.
- ⁴ F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, «La negociación colectiva en la Constitución de 1978», AA.VV., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, ed. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1980, pág. 349.
- ⁵ J.L. MONEREO PÉREZ, «El derecho a la negociación colectiva», AA.VV., *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España*, J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE y M.N. MORENO VIDA (dirs.), ed. Comares, Granada, 2002, pág. 633.
- ⁶ J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, pág. 638.
- ⁷ Como señala la STC 151/1994, de 23 de mayo, se trata «de auténticas normas jurídicas, sometidas al principio de publicidad».
- ⁸ J.M. GALIANA MORENO, «La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho español del Trabajo», *Ponencia General XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, pág. 8, donde señala que resulta indubitado que nuestro sistema es históricamente tributario de la eficacia normativa de los convenios.
- ⁹ Sin embargo, esta garantía, como señala G. BARREIRO GONZÁLEZ, «La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo», AA.VV., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, ed. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1980, pág. 113, es de carácter relativo y no absoluto, referida precisamente al contenido concreto de lo pactado en los convenios colectivos.
- ¹⁰ STC 58/1985, de 30 de abril (fj 3.º).
- ¹¹ M. IGLESIAS CABERO, «Algunos aspectos de la fuerza vinculante de los convenios colectivos», AA.VV., *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y la Constitución*, ed. Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, pág. 415.
- ¹² M. ALONSO OLEA, «Negociación colectiva», AA.VV., *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, O. ALZAGA VILLAAMIL (dir.), ed. Edersa, Madrid, 1996, pág. 685.
- ¹³ Esta buena fe se traduce, como señala M.E. CASAS BAAMONDE, «Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva», *RL 1997-I*, pág. 93, en la aceptación de las reglas establecidas procurando su asunción por sus propias organizaciones sectoriales.
- ¹⁴ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, «La reforma legislativa anunciada y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo», *RL 1997-I*, pág. 71.

- ¹⁵ O más bien, como señala J. GARCÍA MURCIA, «El Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva: Contenido y ámbito material», *Tribuna Social*, n.º 89, 1998, pág. 80, ordenar y, en su caso, modificar, la estructura de la negociación colectiva.
- ¹⁶ J.M. GALIANA MORENO y F. CAVAS MARTÍNEZ, «Algunas consideraciones sobre la última reforma legislativa del mercado de trabajo (A propósito de los Reales Decretos-leyes 8/1997 y 9/1997, de 16 de mayo)», *AS 1997-V*, pág. 258, insisten en la idea de centralización de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo que inspira el ANC-1997.
- ¹⁷ Como pone de manifiesto F. VALDÉS DAL-RÉ, «La formación profesional continua, entre el diálogo social y la negociación colectiva», *RL 2001-I*, pág. 115, estos Acuerdos han ido ampliando las iniciativas de formación y, por consiguiente, el círculo de los sujetos beneficiarios de ellas.
- ¹⁸ J. MONTALVO CORREA, «Una afirmación de la negociación colectiva», *EL PAÍS*, miércoles 5 de febrero de 2003, pág. 50.
- ¹⁹ Las cifras que a continuación se citan responden a las contenidas en el Boletín Económico del Banco de España (Noviembre 2002).
- ²⁰ M.E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, pág. 93.
- ²¹ F. DURÁN LÓPEZ, «El contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema (constitucional) de relaciones laborales», AA.VV., *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, ed. Tecnos, Madrid, 1980, pág. 524, se refiere a la «al menos potencial riqueza de contenido de la negociación colectiva».
- ²² M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, F. VALDÉS DAL-RÉ y M.E. CASAS BAAMONDE, «El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002», *RL 2002-I*, pág. 21.
- ²³ J.M. GOERLICH PESET, «El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva», AA.VV., *La Reforma Laboral de 1997*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, págs. 98 y 99.
- ²⁴ Como señala M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, «Autonomía colectiva y sistema constitucional», *RL 1998-II*, pág. 44, debe aceptarse la idea de que el convenio colectivo implica algo más que un sistema de creación de normas jurídicas.
- ²⁵ Prácticamente se limita a señalar los deberes de información; sobre ellos, *vid.* M. LLANO SÁNCHEZ, «Innovaciones legales en materia de contratación y subcontratación de obras y servicios. Reforma del artículo 42 ETT por la Ley 12/2001, de 9 de julio», *AL 2002-1*, pág. 10 y ss.
- ²⁶ La justificación de este sistema radica en que se considera como el más idóneo en orden a aprovechar los recursos humanos de la empresa, toda vez que se protege la profesionalidad del trabajador, R. VALLEJO DACOSTA, «La reforma de la negociación colectiva y los acuerdos de empresa», *AL 2002-1*, pág. 131.
- ²⁷ Se trata de un límite ya contemplado en el ANC-1997, G. RODRÍGUEZ PASTOR, «La movilidad funcional en la negociación colectiva», *AS 2000-V*, pág. 516 y ss.
- ²⁸ Esto puede encontrar justificación en que acuerdos colectivos y convenios colectivos pueden ser calificados como instrumentos convencionales fungibles e intercambiables entre sí, de manera que la opción a favor de unos u otros es una decisión incentivada o motivada por las concretas circunstancias concurrentes en el sector, F. VALDÉS DAL-RÉ, «La estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua», *RL 1998-II*, pág. 533.
- ²⁹ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, «Empleabilidad y acceso a la formación», *RL 2001-I*, pág. 119.
- ³⁰ Decisión 2000/750/CE, de 27 de noviembre, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación.
- ³¹ Compárese esta ausencia de acciones concretas con la norma comunitaria mencionada, que dedica su anexo a pormenorizar una serie de acciones particulares.
- ³² Máxime cuando desde la UE resultan continuos los esfuerzos en este sentido. Así, recientemente, destaca la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, «Hacia un instrumento jurídicamente vinculante de las Naciones Unidas para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad», COM (2003) 16 final, de 24 de enero de 2003.
- ³³ En la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones «El futuro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos para todos», COM (2003) 6 final, de 14 de enero de 2003, puede apreciarse la importancia de la inmigración en relación al empleo.
- ³⁴ Tal y como señala el TJUE, en los asuntos Brown (C-394/96) y Gillespie (C-342/93), la discriminación implica la aplicación de reglas diferentes a situaciones comparables o la aplicación de la misma regla a situaciones diferentes.
- ³⁵ DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL sobre el tema «Nuevos conocimientos, nuevos empleos», *Diario Oficial* n.º C 014, de 16 de enero de 2001, págs. 103 a 113.

- ³⁶ F.J. MARTÍNEZ LÓPEZ, P. LUNA HUERTAS y J.C. ROCA PULIDO, «El teletrabajo en España: Análisis comparativo con la Unión Europea», *RL* 2001-II, pág. 1228, se refieren al papel primordial que ocupa el convenio colectivo en la regulación del teletrabajo.
- ³⁷ En este sentido, el DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL sobre el tema «Mejora cualitativa de la política social y de empleo», *Diario Oficial* n.º C 311, de 7 de noviembre de 2001, págs. 54 a 59, incide en el alcance de los riesgos de las nuevas formas de empleo, como, por ejemplo, el teletrabajo. C. GALA DURÁN, «Teletrabajo y sistema de Seguridad Social», *RL* 2001-II, págs. 1.206 y 1.207, incide en la relación entre prevención de riesgos laborales y teletrabajo.
- ³⁸ CC.OO., *Criterios para la negociación colectiva 2003*, Aprobados por la Comisión Ejecutiva Confederal el 19 de noviembre de 2002.
- ³⁹ R. QUESADA SEGURA, *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 94 y ss.
- ⁴⁰ F. CAVAS MARTÍNEZ, «El acoso moral en el trabajo (*mobbing*): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», *AJA*, n.º 555, 2002, pág. 4, considera que el empresario, por aplicación de la LPRL, debe prevenir el acoso moral, como si se tratase de cualquier otro riesgo. Igualmente, J. CONESA BALLESTERO y M. SANAHUJA VIDAL, «Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)», *AL* 2002-2, págs. 644 y 645, insisten en la idea de enmarcar la lucha contra el acoso moral dentro de la política de prevención de riesgos de la empresa.
- ⁴¹ J. VIDA SORIA, «Los Acuerdos para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva de 1997, en el marco de las reformas del sistema normativo para las relaciones laborales», *RL* 1997-I, pág. 601.
- ⁴² J. CRUZ VILLALÓN, «La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997», *Tribuna Social*, n.º 89, 1998, pág. 38.
- ⁴³ K. SANTIAGO REDONDO, «El Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva», AA.VV., *La reforma pactada de las legislaciones Laboral y Seguridad Social*, ed. Lex Nova, Valladolid, 1997, pág. 211.
- ⁴⁴ F. VALDÉS DAL-RE, «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», *RL* 2001-II, pág. 112.