

EL ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL

I. Introducción.—II. El AES como continuador de la política de pactos a nivel estatal.—III. Naturaleza jurídica de los acuerdos básicos y pactos sociales tripartitos. 1. El AMI (1980) y el AI (1983). 2. El ANE (1981) y el AES (1984).—IV. El contenido del AES. Comparación con acuerdos precedentes. 1. Los acuerdos tripartitos. 2. El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 1985-1986.

I. INTRODUCCION

El 9 de octubre de 1984 se firmaba en el Palacio de la Moncloa el Acuerdo Económico y Social (en adelante AES); lo suscribían el Presidente del Gobierno, el Secretario General de la Unión General de Trabajadores (UGT) y los Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); con una rapidez inusitada, era publicado en el *Boletín Oficial del Estado (BOE)* del día 10 —dentro de la rúbrica «Disposiciones Generales»—, con corrección de errores en el *BOE* del día 12.

Se ponía fin de esta forma a un proceso negociador iniciado el 28 de julio, ralentizado durante el período vacacional y reactivado durante el mes de septiembre, hasta alcanzarse el punto culminante de la negociación en los primeros días de octubre. Quedaba excluida del AES la otra organización sindical más representativa de ámbito estatal, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C. S. de CC.OO).

Asépticamente, lo hasta aquí escrito podría ser un breve resúmen, una pequeña historia del AES; con todo, son suficientemente conocidas las discrepancias entre las distintas organizaciones y el Gobierno en cuanto al alcance y efectividad real del AES, así como las valoraciones de signo totalmente contradictorio que se han hecho del mismo.

No es nuestro propósito suplantar aquí y ahora los criterios gubernamentales, empresariales y sindicales, sino realizar un análisis general de lo que suponen los Pactos o Acuerdos Interconfederales de ámbito estatal y un examen en particular del texto de AES en su redacción definitiva; trataremos, en suma, de poner de manifiesto, aquellos aspectos que desde una perspectiva sociológico-jurídica, nos parecen más relevantes y dignos de consideración.

II. EL AES COMO CONTINUADOR DE LA POLITICA DE PACTOS A NIVEL ESTATAL

A) La firma del Acuerdo Marco Interconfederal (en adelante AMI) el 5 de enero de 1980 (1) por la UGT y la CEOE (publicado en el *BOE* de 24 de enero) —con posterior adhesión de la Unión Sindical Obrera (USO)—, puede considerarse el punto de referencia para la articulación de un modelo negociador en nuestro país basado en lo que Efrén Córdova ha denominado «Acuerdos Básicos» (2), que suponen una significativa tendencia hacia la centralización de las negociaciones —aún cuando las partes firmantes del AMI afirmaran en su introducción que eran conscientes de «... (su) carácter de excepcionalidad en la negociación colectiva... por la grave crisis económica que atraviesa nuestro país, así como por la necesidad de establecer una nueva dinámica en las relaciones laborales acorde con la democracia...» y que tendrá continuación en años venideros, con la única excepción de 1984, si bien con la presencia gubernamental en alguno de los Pactos.

De esta forma —y olvidamos los Pactos de la Moncloa en cuanto que acuerdos políticos *strictu sensu*, aún cuando es evidente que con repercusiones en el terreno sindical— España se incorpora al carro de países en donde se habían alcanzado acuerdos bi o tripartitos en la «cumbre», de cara a establecer mecanismos reguladores de las relaciones de trabajo, cuyo origen debe situarse en los países nórdicos (Dinamarca, 1899; Noruega, 1902; Suecia, 1938), con extensión posterior no sólo a países desarrollados —y en algunos casos bastante reticentes a la firma de tales Acuerdos (el alcanzado en Italia en enero de 1983 entre los sindicatos CGIL, CISL y UIL, la Conf-

(1) Véase E. ROJO TORRECILLA: «Acuerdo Marco UGT-CEOE: Una valoración global», en *Dossier Informativo Master 7*, núm. 4, febrero 1980, págs. 1 a 4.

(2) *Selección de acuerdos básicos y declaraciones conjuntas obrero-patronales sobre relaciones de trabajo*, introducción, OIT, Serie Relaciones de Trabajo, núm. 63, Ginebra, 1984, pág. 1.

dustria y seis Departamentos ministeriales)—, sino también a países en vías de desarrollo (3).

B) La institucionalización de los antagonistas sociales y su participación, directa o indirecta, en tareas de gobierno, es uno de los rasgos más característicos de las democracias occidentales, en especial a partir de la década de los sesenta y en países con gobiernos socialdemócratas. En una época de expansión económica como aquella, se trataba de redistribuir la riqueza que no cesaba de generarse.

Por contra, en una situación de crisis económica como la que se inicia a partir de la década de los setenta, con mínimo crecimiento o estancamiento de la producción económica, y aumento creciente del número de trabajadores desempleados, la concertación en la cúspide aparece más como un intento de amortiguar las tensiones sociales que la crisis genera; se trata de establecer —en especial por las organizaciones sindicales y los gobiernos progresistas— unas normas generales de aplicación para todas las empresas y trabajadores, con independencia de su situación en el mercado, para evitar que la pura aplicación de la ley de la oferta y la demanda en un mercado de trabajo tan deprimido genere nuevas y más importantes desigualdades, con reforzamiento de lacras tales como el corporativismo y la insolidaridad. En cualquier caso, quede claro que el pretendido fin perseguido con esta política —que algunos autores han calificado como «neo-corporativista», difícilmente será conseguido de forma plena si en los Acuerdos que se firmen no participan todas aquellas fuerzas sociales que tengan auténtica y efectiva presencia en el mundo empresarial y/o sindical. La razón fundamental de ello será porque las fuerzas que hubieran debido estar dedicadas a hacer funcionar el Acuerdo, se centrarán unas en la mera defensa del mismo, y otras en su intento de desacreditarlo.

Cobra relevancia, y aquí sólo lo dejamos apuntado, las mayores dificultades que existen en los países donde se da un pluralismo empresarial y/o sindical, para alcanzar acuerdos al más alto nivel.

C) Retornando a la realidad socio-laboral española, al AMI, un «acuerdo-marco mixto», en definición del profesor De la Villa (4), le sucedería un

(3) Como ejemplos recogidos en la publicación citada en la nota anterior, cabe referirse al «Acuerdo sobre relaciones laborales», de Colombia (1981); al «Código de relaciones de trabajo», de Fiji (1973), y a la «Carta de Relaciones Laborales», de Kenia (1970).

(4) «Algunas experiencias europeas de acuerdos-marco», en *Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, IES, Madrid, 1980, pág. 13. Diferentes son los «acuerdos marco limpios», que serían los protagonizados exclusivamente por confederaciones sindicales.

pacto tripartito, el Acuerdo Nacional de Empleo (en adelante ANE), rubricado el 9 de junio de 1981 por los representantes del Gobierno, CEOE, UGT y C. S. de CC.OO. Dicho Acuerdo iba más allá de lo previsto en el AMI, en cuanto que participaba directamente el Gobierno y se comprometía a realizar una determinada política de creación de empleo, se pactaban las retribuciones para el año venidero de los funcionarios públicos —mediante la incorporación de lo pactado al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado (lo que, dicho sea incidentalmente, sugiere otro punto de debate-fricción, cual es la relación entre las fuerzas sociales y las fuerzas políticas representadas en el Parlamento) y se reconocía el derecho a la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales. Todo ello, a cambio de una moderación de los salarios, que se situaban dos puntos por debajo del crecimiento esperado del Índice de Precios al Consumo (en adelante IPC). Se dan, en acuerdos como el que estamos analizando, «... ciertas compensaciones macroeconómicas, en las cuales intervienen frecuentemente los gobiernos...; involucra la premisa sobre la existencia de ciertos compromisos capitales, no sólo por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sino, asimismo, del Gobierno (por ejemplo, reformas fiscales, reducciones de las contribuciones de Seguridad Social o la prestación de servicios sociales)» (5).

D) La vigencia por dos años del ANE supuso que el mismo expirara inmediatamente después de la llegada al poder del Partido Socialista Obrero Español (PSOE). Este condicionante —por su inmediatez en el tiempo y por la firme convicción de la organización sindical UGT de que ya no era necesaria la presencia del Gobierno en un acuerdo de ámbito estatal— provocó que el nuevo acuerdo conseguido fuera otra vez de carácter bipartito, entre la CEOE, UGT y C. S. de CC.OO. El Acuerdo Interconfederal (en adelante AI) de 15 de febrero de 1983 (publicado en el BOE de 1 de marzo), tenía un contenido preferentemente salarial y de fijación de criterios sobre reducción de la jornada laboral, inscribiéndose dentro de los acuerdos que tienen como objeto «... establecer los principios o normas principales de naturaleza sustantiva...; sólo estipulan parámetros o establecen márgenes dentro de los cuales las partes pueden negociar convenios colectivos a nivel de sector o de empresa...; en realidad, son indistinguibles de otros convenios colectivos, excepto por el nivel de las negociaciones que siempre es el nacional...» (6).

E) Por fin, el AES —tras el fracasado intento negociador entre las

(5) E. CÓRDOVA: *Selección...*, *op. cit.*, pág. 2.

(6) *Ibidem.*

partes para llegar a un acuerdo para 1984, ante las discrepancias existentes en la fijación de la cláusula de revisión salarial y su plena operatividad— retorna al camino emprendido por el ANE. Suma de pacto social tripartito estatal y acuerdo básico del mismo nivel, el AES recoge toda una serie de obligaciones y compromisos a los que el Gobierno se compromete —con participación de las fuerzas sociales en algunos casos— (título I), al tiempo que fija criterios o pautas salariales de referencia para la negociación colectiva del período 1985-86 (título II), de manera sustancialmente idéntica en la forma —que no en el fondo, o lo que es lo mismo, las cantidades pactadas— al AI de 1983. La vigencia del AES es de dos años y «caducará al término de su vigencia automáticamente, sin necesidad de denuncia previa» (artículo 2.º, ámbito temporal).

III. NATURALEZA JURIDICA DE LOS ACUERDOS BASICOS Y PACTOS SOCIALES TRIPARTITOS

1. *El AMI (1980) y el AI (1983)*

A) En el apartado II del AMI (7), sobre su naturaleza, se disponía lo siguiente: «Las organizaciones firmantes asumen las presentes estipulaciones y compromisos. En todo caso, lo acordado tendrá *naturaleza contractual* y, por tanto, generará obligaciones para ambas partes» (el subrayado es nuestro); por su parte, en el apartado XIII, disposición final, se decía que «las presentes estipulaciones *serán insertadas a través de las negociaciones colectivas* a llevar a cabo por las organizaciones miembros de las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal y por las que posteriormente se adhieran al mismo, en los respectivos convenios colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo y correlacionándose las obligaciones contraídas por una y otra parte...» (el subrayado es nuestro).

La firma del AMI se produjo con anterioridad a la entrada en vigor de

(7) Para M. ALONSO GARCÍA, el AMI «... no puede presentarse como una figura jurídica de contornos propios y con esencia ligada a finalidad específica... Han pesado más en (su) enjuiciamiento elementos ajenos a la auténtica calificación jurídica del Acuerdo. Razones de orden económico o fundamentalmente políticas han primado sobre la valoración que en derecho hubiera podido hacerse del Acuerdo cuestionado...» («La naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal», en la poligrafía *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, IES, Madrid, 1980, página 32).

la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET), y por consiguiente dentro de un «período de transición» del ordenamiento jurídico laboral —a salvo de las normas constitucionales— en el que las normas anteriores reguladoras de la negociación colectiva (Ley 38/ 1973, de 19 de diciembre, modificada por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo) habían quedado caducas y obsoletas —además de entrar en clara contradicción con el texto constitucional—, por ser producto de un régimen político y sindical completamente opuesto al actual; con todo, no cabe la menor duda de que los signantes del AMI tenían *in mente* la futura LET, ya que su título relativo a la negociación colectiva encuentra su punto de partida en el Acuerdo Básico Interconfederal suscrito entre UGT y CEOE el 10 de julio de 1979 (8).

Como criterio general, mayoritariamente aceptado por la doctrina, acuerdos tipo AMI carecen de eficacia general *erga omnes* (por no darse plenamente los requisitos de legitimación previstos en el artículo 87 de la LET), por lo que su eficacia queda limitada «a los sujetos representados por las partes contratantes, esto es, a los sujetos colectivos miembros de las confederaciones que los negocien...; el Acuerdo Interprofesional al margen de la LET será un contrato regido por las normas de Derecho Común..., que generará obligaciones de cumplimiento para las partes que lo suscriban, careciendo de eficacia jurídica respecto de otras partes que no intervinieron en la negociación...» (9).

De forma más contundente, el profesor Alonso García considera al AMI como un mero compromiso entre caballeros que «... no es jurídicamente nada, sin lo que podríamos llamar el acto posterior de recepción interna que lo trasplante al plano del convenio colectivo en concreto, o incluso al del contrato individual si no se diese el primero» (10); esta tesis sería recogida por el Tribunal Central de Trabajo (TCT) al enjuiciar la naturaleza del ANE, como más adelante veremos.

B) El AI de 1983 se estipula ya al paio del título III de la LET; se mantiene idéntica dicción que en el AMI, al recogerse en su disposición final 1.^a que «las presentes estipulaciones serán insertadas, a través de las negociaciones colectivas a llevar a cabo por las organizaciones miembros de las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Interconfederal, en los

(8) Su texto puede consultarse en L. E. DE LA VILLA GIL: *Materiales para el estudio del sindicato*, IELSS, Madrid, 1984, págs. 713 a 719.

(9) M. RODRÍGUEZ PIÑERO y S. GONZÁLEZ ORTEGA: «Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores», en *Revista de Política Social*, núm. 137, enero-marzo 1983, pág. 382.

(10) «La naturaleza...», *op. cit.*, pág. 38.

respectivos Convenios Colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte».

Parece, pues, existir una cierta contradicción —que dejamos sólo apuntada— entre el pretendido carácter normativo *erga omnes* del AI, por reunirse los requisitos de legitimidad previstos en el título III de la LET, y su artículo 2.º que limita dicha eficacia normativa sólo a los miembros o afiliados a las organizaciones pactantes; tal aparente contradicción puede ser salvada, según los profesores Rodríguez Piñero y González Ortega, a partir de un planteamiento que busque «combinar al máximo el respeto a la libertad de las partes, al elegir el grado de vinculación de que quieren dotar al acuerdo que suscriban, con también la posibilidad de respeto a aquellos sujetos sindicales no miembros de las confederaciones pactantes y no representados en la negociación...» (11).

Destaquemos, por fin, que tal contradicción no ha tenido ciertamente mayor relevancia ni alcance en el terreno de la aplicación práctica del AI y su concreción en los convenios colectivos.

2. El ANE (1981) y el AES (1984)

De entrada, debe afirmarse que es difícil determinar la naturaleza jurídica de estos acuerdos, suma de pactos sociales tripartitos y acuerdos básicos, debido a la pluralidad y diversidad de sus cláusulas; unas, afectan a todos los firmantes; otras, sólo al Gobierno, y otras a las organizaciones sindicales y empresariales.

El AES introduce una mayor corrección técnica que el ANE en cuanto a su estructura; mientras que el ANE no era sino una mera superposición de acuerdos de muy distinto alcance jurídico, el AES se subdivide en dos títulos: en el primero se recogen los acuerdos tripartitos y en el segundo el Acuerdo Interconfederal propiamente dicho; ello pone de relieve que los signantes del AES pretenden evitar el confusionismo jurídico que se suscitó en 1981 y que hizo necesaria la intervención judicial.

Otra particularidad diferenciadora entre ambos acuerdos es la publicación en el *BOE* del texto del AES, bien que ese dato en modo alguno sea determinante de la naturaleza jurídica del mismo —todo lo más, apuntamos, evitará que sea calificado de pacto jurídicamente secreto, como lo fue en su día el ANE por un Magistrado de Trabajo— (12).

(11) «Acuerdos interprofesionales...», *op. cit.*, pág. 392.

(12) Sentencia de la Magistratura de Trabajo número 6 de Madrid de 17 de octubre de 1983. En los resultandos de hechos probados se puede leer que «el ANE de

A) La naturaleza jurídica del ANE fue objeto de un vigoroso debate en la doctrina, con posiciones dispares. Se llegó a calificarlo de mero *gentlemen's agreement* y con menor eficacia que el AMI al carecer de la propia eficacia contractual (Almansa Pastor) (13); desde otra perspectiva, se afirmó que el ANE «posee una gran diversidad de pactos, desde gérmenes de acuerdos de planificación y compromisos de acción política, a declaraciones unilaterales de voluntad y estipulaciones bipartitas o tripartitas...; el ANE se forma a base de diferentes negocios jurídicos típicos, pero interdependientes entre sí...; (el ANE constituye) una verdadera *unidad jurídica* en tanto responde cada obligación pactada a la misma unidad de intereses y función, es lo cierto que no cabe contemplarlo a estos efectos sino como una *pluralidad negocial*, sometido en cada uno de sus pactos y estipulaciones a diferentes regímenes jurídicos...» (García Becedas) (14). Algunas cláusulas del ANE estipulaban obligaciones exclusivamente para las fuerzas sociales» y teniendo éstas legitimación suficiente a tenor de la LET pueden, perfectamente, ser consideradas normas jurídicas, acuerdos colectivos interprofesionales de los que regula el artículo 83.2 LET, y como tales con eficacia preceptiva directa aunque dirigida a los sujetos colectivos» (Rodríguez Piñero y González Ortega) (15).

En un primer momento, la doctrina emanada del TCT se orientó en la misma dirección que la segunda tesis expuesta. Así, en la Sentencia de 28 de julio de 1982 (Ar. 4.623), ponente señor Luis Gil, se afirmaba que «... aún cuando uno y otro (AMI y ANE) no participan de la misma naturaleza jurídica, es obvio que tienen muchos aspectos y muchos puntos comunes que los aproximan notablemente...; la banda salarial de subida que se fija en el punto II.1 del ANE se estableció por acuerdo entre la CEOE y las centrales firmantes, con lo que es evidente que *este extremo concreto es un verdadero acuerdo marco de los que se regulan y expresan en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores* (2.º considerando; el subrayado es nuestro).

Sería la Sentencia de 20 de octubre de 1982 (Ar. 5.884), ponente señor Zorrilla, la que más enfatizaría la aplicabilidad directa del ANE y su tratamiento de convenio colectivo ex artículo 83.3 LET. El motivo del litigio —la

9 de julio de 1981 no ha sido nunca publicado en el BOE, o en alguno de la *Provincia*, ni remitido al IMAC, previo paso por la Autoridad laboral competente» ... «de lo que se infiere que ni se publicó ni se inscribió registralmente» (1.º considerando).

(13) «El Acuerdo Nacional de Empleo (contenido y eficacia)», en *Revista de Seguridad Social*, núm. 12, 1981, págs. 18 y 19.

(14) «El Acuerdo Nacional de Empleo y la cláusula de consolidación sindical», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 13, enero-marzo 1983, págs. 90 y 91.

(15) «Acuerdos interprofesionales...», *op. cit.*, pág. 388.

obligatoriedad o no de incluir en todos los convenios la cláusula de consolidación sindical recogida en el apartado VI.1 del ANE, a lo que se oponía una asociación empresarial— motivó que el TCT hubiera de entrar a conocer de la forma y del fondo del ANE, y que realizara una serie de afirmaciones que reflejan una determinada filosofía de como debe entenderse la participación de las fuerzas sociales en tales acuerdos. Tales afirmaciones eran las siguientes:

a) «Por obra de su intervención en el acuerdo... asumen los sindicatos de trabajadores papeles de suplencias como agentes de un pluralismo político, valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1.1. CE), no acaparado por los protagonistas que el artículo 6.º de la misma contempla...»

b) «Si la rotulación del apartado VI del Acuerdo Nacional muestra una indudable propensión a primar y robustecer la función social del sindicato, sería contrario a la evidente voluntad de las partes (art. 1281 CC) sostener que los deberes estipulados entonces —a los que se asignan cauces y momentos concretos de realización— puedan devenir un mensaje platónico e impunemente sustraído a toda posibilidad de cumplimiento.»

c) «La recaudación de cuotas sindicales a cargo de la empresa —cláusula de *agency shop* que según el apartado VI.1 del Acuerdo, figurará en los convenios colectivos a requerimiento de cualquiera de las centrales firmantes...— equivale a una obligación precontractualmente aceptada y requerida de aceptación forzosa en el seno de la negociación ulterior, donde la autonomía colectiva carece de iniciativa y movilidad para regular este punto de modo distinto.»

d) «El que el Acuerdo General tenga tratamiento de convenio colectivo —como el artículo 83.3 cuida de advertir— significa que los ahora contendientes incluidos dentro de su ámbito de aplicación, no pueden hurtarse a la eficacia preceptiva directa que a todas y cada una de sus cláusulas reconoce el artículo 82.3 de dicha Ley, reiterando la fuerza vinculante que el artículo 37.1 CE asegura» (4.º considerando).

En una posterior Sentencia de 21 de enero de 1983, mismo ponente, se sigue en la línea ya expuesta de que las cláusulas bipartitas pactadas «gozan de eficacia frente a terceros, *erga omnes*, e imponen obligaciones de hacer... a los firmantes de convenios futuros comprendidos en la esfera de lo previsto por aquél». De tal forma, se reconoce la eficacia preceptiva directa «al artículo II.3 del ANE, donde su fórmula de revisión salarial se declara de obligada observancia, en cuantos convenios... se negocien en 1982».

Frente a estas tesis se alzarían voces discordantes dentro de las Magistraturas y de la propia Sala de Conflictos Colectivos del TCT; ejemplo

atenuado de ello sería en primer lugar la Sentencia de 19 de enero de 1983 (Ar. 795), ponente señor Linares, en la que se cataloga al ANE «no como norma jurídica, sino como pacto social...» (16); serían después las Sentencias de 10 de junio (Ar. 6.267), ponente señor Linares; 11 de junio (Ar. 6.271), ponente señor Campos; 21 de junio (Ar. 6.283), mismo ponente, y 30 de septiembre de 1983 (Ar. 7.982), ponente señor Linares, las que acogían la tesis de la imposibilidad de dividir jurídicamente el ANE, de «partirlo en trozos» en atención a sus diversos contenidos («negocios jurídicos», según García Becedas) por lo que no podría encuadrarse dentro de los acuerdos previstos en el artículo 83.3 LET ni su contenido debía ser incluido obligatoriamente dentro del clausulado de un convenio. La argumentación fundamental de tales sentencias pasa por los siguientes ejes:

a) El ANE es una norma que carece de eficacia *erga omnes*, conferida ex artículo 82.3 LET, «pues la presencia del gobierno en la negociación... desvirtúa la horizontalidad que, por esencia, es propia de la negociación colectiva, a la que el artículo 37.1 CE otorga fuerza vinculante cuando son los trabajadores y empresarios quienes pactan sin intervención del poder público.

b) «El ANE no cumple los requisitos exigidos por el artículo 83.3 LET respecto a los acuerdos marco, pues no se comunicó a la autoridad laboral su inicio, no fue presentado su texto para depósito ni fue publicado en el BOE...»

c) La cláusula de revisión salarial «contiene un mandato para los negociadores de los distintos convenios y éstos quedan comprometidos a su inserción en cada pacto, pero su ausencia del contexto del convenio no puede ser sustituida por la aplicación automática de dicha cláusula...; la fuerza del apartado II.3 del ANE está y tiene su fundamento en la medida en que cada grupo negociador acata, con la disciplina que es propia de las asociaciones profesionales, los mandatos de las partes y organizaciones firmantes del Acuerdo referido, *pero no tiene eficacia directa...*» (el subrayado es nuestro).

B) Todas las citas y comentarios de la doctrina y resoluciones judiciales sobre la naturaleza jurídica del ANE sirven para encajar el AES dentro

(16) La Sentencia ya citada de la Magistratura de Trabajo número 6 de Madrid, de 17 de octubre de 1983, calificaba al ANE como «un documento político dirigido a ser un factor de desencadenamiento político en lo económico, del Estado y de las fuerzas laborales a través de un pacto social, y pacto social, 'acuerdo', puesta en común de ideas y proyectos, trato de 'alto nivel' o proyecto económico y político es el ANE y no otra cosa, de lo que se deduce su exigencia política, pero no jurídica en términos judiciales».

de un molde jurídico determinado (pacto social tripartito más acuerdo marco mixto), y a diferencia de las dudas suscitadas por el ANE, no parece que deban plantearse demasiadas discrepancias jurídicas en cuanto a la «naturaleza jurídica diferenciada» de cada uno de los dos títulos que componen el AES —ya recogida expresamente en su preámbulo, en el que se indica que «dado el carácter global del pacto, admite naturalezas jurídicas diferentes para cada uno de sus dos títulos»—, de naturaleza programática el primero y con naturaleza de acuerdo interconfederal el segundo, pero situado extramuros de la LET, por no haber sido suscrito por todas las organizaciones sindicales más representativas y con legitimación para convenir (lo que hubiera supuesto dar cumplimiento a los requisitos exigidos por el artículo 87 LET).

En cualquier caso, cabría plantearse —y lo dejamos aquí meramente apuntado—, si para salvar el posible incumplimiento del título I no sería correcto entender que los principios rectores de una determinada política económica y social contenidos en el AES, no podrían incardinarse dentro del bloque general de «principios rectores de la política social y económica» recogidos en la CE, cuyo reconocimiento, respeto y protección debe informar la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos.

Permitásenos, por último, una breve reflexión sobre el «plus de valor jurídico» que pudiera pretenderse que se adjudicara al AES, al ser publicado en el *BOE* y en su rúbrica «Disposiciones generales». Dicha publicación se articula a través de una triple vía:

a) Se recibe en el IMAC el texto del Acuerdo Interconfederal (en adelante AI), es decir, el título II del AES.

b) Se equipara la recepción del AI a un procedimiento administrativo donde existen interesados desconocidos y no se conocen sus domicilios, por lo que de conformidad con el artículo 80 apartado 3 de la Ley de Procedimiento Administrativo se debe notificar el mismo a través del *BOE*.

c) Se ordena la publicación del AI 1985-86, integrante del AES, «que se publica como anexo, dada su conexión», a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

No parece, ciertamente, la mejor técnica jurídica el equiparar la recepción del AI 1985-86 —y del resto del AES como anexo!— con un procedimiento administrativo, a efectos de notificación a presuntos desconocidos (¿quiénes?, ¿todos aquellos que tengan un interés directo y legítimo en el asunto?, ¿las organizaciones sindicales más representativas no firmantes del acuerdo?, ¿el resto de organizaciones sindicales y empresariales?, ¿los trabajadores en general?) para poder insertarlo en la publicación oficial estatal.

Además, el eje de la Resolución del IMAC de 9 de octubre es, supuestamente, el AI 1985-86, siendo así que éste encontraría mejor acomodo en la rúbrica «Otras disposiciones» —tal como ocurrió con el AMI y el AI 1983—; ahora bien, el objetivo real es poner en conocimiento de todos los ciudadanos la declaración del Gobierno y el título I que regula los acuerdos tripartitos. Estamos con el profesor Suárez González cuando afirma que ningún Magistrado reconocería valor legal al título I del AES por el mero hecho de su publicación en el *BOE* (17). Se ha utilizado en esta ocasión la técnica jurídica para revestir legalmente declaraciones primordialmente de contenido económico y socio-político, y si bueno es que todos los ciudadanos sepan y conozcan el contenido de los pactos suscritos por las fuerzas sociales y el gobierno, bueno es que también sepan que su publicación en el *BOE* no les otorga ninguna sobreprotección jurídica, en cuanto a su contenido y a los posibles incumplimientos, de los que cada una de las partes deberá responder en sus respectivos ámbitos de actuación.

IV. EL CONTENIDO DEL AES. COMPARACION CON ACUERDOS PRECEDENTES (18)

Consta el AES de una «Declaración del Gobierno», donde se explicitan los objetivos de política económica para los dos próximos años; un preámbulo en el que se recoge lo que pudiéramos denominar filosofía básica del Acuerdo; un título preliminar en el que se regula la naturaleza jurídica de lo

(17) Cita extraída de su intervención en el *Debate sobre el AES*, celebrado el 29 de octubre de 1984 en ESADE. Moderó don Antonio Marzal y fueron también presentes don Fernando Abril Martorell y don José Luis Corcuera.

En el *Debate sobre el AES*, celebrado el 23 de octubre en la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados, don Joaquín Almonta argumentaba así la publicación del AES en el *BOE*: «... en la medida en que es un acuerdo entre partes y que cada una de ellas tiene un nivel de representatividad, parecía oportuno a esas partes y al propio Gobierno depositar los acuerdos de las partes, aún no teniendo eficacia general... en todo caso, y no es la primera vez que así se produce, se consideró conveniente por parte de quienes firman el Acuerdo Interconfederal enviar al IMAC, por si consideraba oportuno el Director General del IMAC remitirlo al *Boletín Oficial del Estado*, el Acuerdo Interconfederal y, lógicamente, el resto de los compromisos que acompañan en la publicación del *BOE* como anexo, y en el contexto del Acuerdo como parte perteneciente a un todo, el Acuerdo Económico y Social. Cosas de menor interés se publican en el *BOE*, que no son disposiciones del Gobierno, son anuncios» *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados*, núm. 227, pág. 7133.

(18) Sobre las valoraciones que se han efectuado del AES, véase, entre otros, N. REDONDO: «AES: Para seguir avanzando», en *Revista Unión*, núm. 58, primera

pactado y su ámbito temporal; el título I, en donde se regulan los acuerdos tripartitos; por fin, el título II, que incluye el contenido del AI 1985-86. La suma de todo ello nos da la figura de un «acuerdo marco atípico», al que sería aplicable plenamente la frase de Karl Olivecrona de que «el sistema de normas jurídicas no es un sistema cerrado identificable mediante criterios formales, sino un sistema abierto sin límites fijos...» (19).

1. *Los acuerdos tripartitos*

«Nos hallamos —se dice en el artículo 1.º— ante un amplio abanico de estipulaciones de carácter tripartito, configuradoras de obligaciones de hacer para las partes firmantes en los respectivos ámbitos de su competencia.»

Con todo, un examen detallado del título I revela que es el Gobierno mayoritariamente quien se compromete a realizar determinadas actuaciones (en política fiscal, política de empleo...), siendo las organizaciones sociales meras vigilantes del cumplimiento de los mismos, y sólo en alguna ocasión se va más lejos de las declaraciones programáticas y de intenciones para obligar a «hacer» a las mismas, tratándose además de lo que la doctrina civilista (20) denomina «obligaciones de pura actividad o de medio», en las que el deudor cumple desplegando su actividad, aunque con ella no se consiga el resultado esperado (ejemplo: las organizaciones empresariales se comprometen a difundir las normas sobre política de contratación de jóvenes, con independencia de que deban ser las empresas quienes hagan después efectivo uso de las mismas).

quincena de octubre 1984, págs. 3 y sigs.; J. ARAGÓN y E. LILLO: «Reflexiones en torno al AES», en *El País*, 20 de octubre de 1984; entrevista al presidente de la CEOE, don José M.ª Cuevas, en *Diario 16*, 21 de octubre; por fin, la intervención del señor Almunia en el Congreso de los Diputados (*DSCD*, núm. 277, 23 de octubre, págs. 7119 a 7124).

Con fecha 23 de octubre, la C. S. de CC.OO. interpuso recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, al amparo de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, por entender que la composición prevista de las distintas comisiones a que se hace referencia en el AES era atentatoria al derecho de libertad sindical recogido en el artículo 28.1 CE.

(19) Citado en M. ALONSO GARCÍA: «La naturaleza...», *op. cit.*, pág. 39.

(20) L. DÍEZ PICAZO y A. GULLÓN BALLESTEROS: *Sistema de Derecho civil*, volumen II, Ed. Tecnos, Madrid, 1980, pág. 159.

A) *Compromisos adquiridos por el Gobierno*

a) *Política fiscal*

No aumento de los tipos ni del ITE ni del IRPF, ni variaciones en las bases imponibles del mismo; no variación del límite de la tributación del IRPF.

Ello debe articularse normativamente a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante PGE) para 1985, y en efecto, el proyecto de ley de PGE, publicado en el *Boletín Oficial del Congreso de los Diputados* del 11 de octubre, recoge en su integridad el «acuerdo fiscal» al que se llegó en el AES, que incluye, además, incrementos en la desgravación por suscripción de valores de renta variable, por inversión y por creación de empleo, y un tratamiento fiscal que pretende «preservar y favorecer la capacidad adquisitiva de las rentas más bajas».

La rotunda afirmación de que «en la Ley de PGE de 1985, el Gobierno no aumentará los tipos ni del ITE ni del IRPF...», se entiende políticamente a partir de la amplia mayoría con que el Grupo Socialista cuenta en ambas Cámaras y de la disciplina de voto de sus parlamentarios, pero no parece ser la técnica más correcta para resaltar la función del Parlamento, bien que en el preámbulo del AES se lea textualmente que «en aquellos aspectos de los que se deriven compromisos legislativos, se entiende que el Acuerdo respeta la potestad que la Constitución reserva a las Cortes Generales» (21). Ciertamente, la polémica del papel reservado, no sólo en nuestro ordena-

(21) La dicción del AES fue duramente criticada por algunos parlamentarios con ocasión de su debate en el Congreso. El señor Monforte (Grupo Vasco) se interrogaba sobre el papel del Parlamento y afirmaba que «uno piensa quién tiene las facultades legislativas, ¿las tienen las organizaciones empresariales y laborales? Porque cada vez más da la sensación de que este Parlamento va a tener unas funciones de pura ratificación...»; para el señor Mardones (diputado centrista) «... el AES parece un acuerdo propio de otro régimen político: el que fuera, que no tuviera consolidado unas Cortes Generales, un Parlamento, un sistema pluripartidista de opinión...; se ha sustraído la capacidad de contraer compromisos al Parlamento Nacional, a las Cortes Generales...»; don Fernando Suárez (Grupo Popular) criticó la declaración del Preámbulo y la falta de respeto formal hacia las Cortes que suponía, en su opinión, el redactado del AES, ya que «... las formas en la democracia parlamentaria son fundamentales, y en la forma no han podido ser menos respetuosos con el Parlamento...»; todas estas críticas fueron rebatidas por el Ministro de Trabajo, para el que en absoluto se invadían las competencias del Parlamento, «... no siendo, además, la primera vez que se reciben por el Parlamento iniciativas legislativas previamente negociadas con las fuerzas sociales...; sería malo construir un sistema político institucional separado de la realidad...» (Véase *DSCD*, núm. 277, págs. 7119 y sigs.).

miento jurídico sino también en otros de nuestro entorno geográfico como el italiano, a las fuerzas sociales y políticas es algo que no puede despacharse en pocas líneas, y que requeriría un análisis mucho más detallado, dada la relación dialéctica existente entre ambas, con contornos y fronteras nada definidas en muchas ocasiones, y sí bastante difusas las más de las veces.

b) *Política de empleo*

En la declaración gubernamental, se afirma que la política económica prevista para los dos años venideros es compatible («puede contribuir») con la creación de empleo, con un aumento neto no inferior a 25.000 trabajadores en la Administración Pública.

El Gobierno se compromete, vía INEM, a que en 1985 y 1986 el porcentaje de trabajadores desempleados registrados que perciban prestaciones económicas sean el 43 y el 48 por 100 de los mismos respectivamente; también se compromete a que se realicen obras y servicios, vía convenios de colaboración con organismos públicos, o empresas y agrupaciones de empresas, que permitan la contratación de 160.000-190.000 trabajadores desempleados.

c) *Política de Seguridad Social*

Hay un compromiso del Gobierno de reducir la participación de las cotizaciones a la Seguridad Social en los costes laborales de las empresas, que deberá plasmarse en la reducción del tipo de cotización en un 0,3 por 100 y una reducción en promedio de las primas de accidente de trabajo en un 10 por 100.

La revalorización de las pensiones se efectuará en el mismo porcentaje previsto de aumento de la inflación, 7 por 100, con cláusula de revisión si se desvían las previsiones económicas.

d) *Política normativa laboral*

El Gobierno se compromete a adaptar y armonizar nuestra legislación laboral a la de los países miembros de la CEE, de cara a nuestra futura entrada en el Mercado Común, previos informes de las organizaciones firmantes del pacto.

La cita expresa de la Directiva 75/1975, de 17 de febrero, sobre despidos colectivos, parece dar a entender una especial sensibilidad y preocupación por este tema, bien que por motivos muy distintos para cada una de las partes. Los aspectos más relevantes de la misma son:

— Se aplica a las empresas de más de 20 trabajadores y siempre que el número de trabajadores que se hayan de ver afectados por el despido no sea inferior al 10 por 100 de la plantilla.

— La dirección de la empresa debe notificar a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad laboral su propósito de proceder a la terminación de los contratos, a fin de lograr una solución pactada entre las fuerzas sociales. En cualquier caso, a falta de acuerdo interpartes, la dirección de la empresa no necesita autorización de la Autoridad laboral para proceder a los despidos (dicha autorización sólo existe en tres países de las CEE: Holanda, Francia y Grecia).

— No se regulan las posibles indemnizaciones para los trabajadores afectados, dejándolo a la normativa propia de cada país.

— Aquellos Estados miembros que tengan disposiciones más favorables para los trabajadores pueden mantenerlas. La referencia es importante, de cara a la futura entrada de España en la CEE, ya que la normativa española (artículo 51 LET y RD 696/1980, de 14 de abril) se aplica a todas las empresas, se requiere autorización administrativa para poder proceder a la extinción de contratos, y las indemnizaciones son superiores a la media de las reconocidas en los países comunitarios (22).

e) *Política sindical*

El artículo 22 recoge el compromiso del Gobierno de remitir a las Cortes, en un plazo de seis meses, un proyecto de ley sobre devolución del Patrimonio Sindical acumulado, «previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas».

f) *Política salarial para el personal al servicio de las Administraciones Públicas*

El Gobierno se compromete a que la cuantía global de las retribuciones íntegras del personal al servicio de las Administraciones Públicas no sometido a la legislación laboral experimente un incremento del 6,5 por 100 para 1985 —con cláusula de revisión—, cuya articulación legal se plasma en el proyecto de ley de PGE (art. 10).

Se trataría en este caso de una «norma contratada», en tanto que la

(22) Véase B. SCONOCCHIA: «I licenziamenti collettivi nella direttiva de la CEE del 17-febbraio-1975», en *Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro*, números 1-2, 1975, págs. 250 y sigs.; «Despido por crisis y situación de insolvencia en diez países», en *Información Social Internacional*, núm. 16, febrero 1983, págs. 53 a 67 (reproducido de *European Industrial Relations Review*, núm. 109, febrero 1983).

decisión del Gobierno, que se plasmará oportunamente en el *BOE*, ha sido negociada previamente con las fuerzas sociales.

El mismo porcentaje salarial se establece para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas; ello significa una limitación al libre derecho de negociación colectiva, por la fijación de topes salariales. La conformidad con arreglo a Derecho de dicha norma ha sido reconocida por el TCT en su Sentencia de 15 de junio de 1984 (véase la revista *Actualidad Laboral*, núm. 0, págs. 39-41) ponente señor Linares, en la que se afirma que la fijación de topes salariales por la Ley de PGE «es una norma de carácter imperativo que modifica en este sentido los convenios colectivos de las empresas del INI que previeron una subida superior, lo que viene a suponer una especie de descuelgue del convenio y que mantiene el principio de jerarquía normativa consagrado en el artículo 9.3 CE y 85.1 ET» (2.º considerando), así como que la fijación de un tope salarial, que supone una interferencia legal en un convenio colectivo vigente, es acorde a derecho ya que «... ha de entenderse que el Estado tiene legitimidad para efectuar esta interferencia en la autorregulación colectiva en función del interés público consagrado en los artículos 40.1 y 131 CE, desarrollados en la Ley de Presupuestos» (5.º considerando).

Además, se requiere para la firma del convenio *informe favorable previo* del Ministerio de Economía y Hacienda, que controlará el cumplimiento de los topes salariales (el subrayado es nuestro).

El proyecto de ley de PGE da un paso más adelante en la limitación del derecho de negociación colectiva, y además de declarar nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados con omisión del trámite del informe, dispone, «de futuro» y adelantándose a las negociaciones colectivas de años venideros, que «no se podrán pactar crecimientos salariales para ejercicios futuros que impliquen modificaciones contrarias a las que determinen las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado» (art. 20).

B) *La formación de comisiones o grupos de trabajo sobre temas concretos*

A través de la formación de comisiones *ad hoc* para temas específicos contemplados en el AES, se articula la participación de las fuerzas sociales firmantes del mismo en su seguimiento y correcta aplicación —sin perjuicio de la creación de una específica Comisión de Seguimiento del AES—. Tales son:

- a) Comisión fiscal, en la que el Gobierno informará a las partes de los

proyectos de modificación del ordenamiento vigente en materia tributaria que se proponga elaborar.

b) Grupo de trabajo bipartito para el análisis y selección conjunta de los proyectos sobre inversión pública, para su posterior tramitación parlamentaria.

c) Comisión de seguimiento —integrada por representantes de las organizaciones firmantes— de los convenios de colaboración suscritos entre el INEM y organismos públicos, o empresas y agrupaciones de empresas, para la realización de obras y servicios públicos, y contratación de trabajadores desempleados.

d) Comité tripartito para la gestión de un Fondo de Solidaridad para 1985 de 60.000 millones de pesetas más «una cantidad equivalente al 0,25 por 100 de la masa de retribuciones de los empleados públicos del Estado y de sus organismos autónomos... no sujetos a cotización por cuota de formación profesional» (art. 9.º AES).

La financiación del Fondo será realizada por terceras partes, por los trabajadores, las empresas y los PGE, con una cotización excepcional del 0,56 por 100 sobre la base de cotización por Formación Profesional (0,28 por 100 a cargo del trabajador y 0,28 por 100 a cargo de la empresa, en el bien entendido de que el tipo de cotización de FP que en 1984 era de un 0,40 por 100 a cargo de la empresa, quedará reducido para la misma en 1985 a un 0,12 por 100) y una dotación presupuestaria de 20.000 millones de pesetas.

La composición y funciones del Fondo se definirán en el plazo de dos meses por los firmantes, y sus recursos se dirigirán de manera general a incentivar la creación de empleo.

De la lectura del artículo 8.º del AES surgen dos interrogantes importantes que queremos dejar aquí planteados:

¿Puede deducirse a todos los trabajadores esa cotización excepcional del 0,28 por 100, cuando acabamos de ver las dudas más que fundadas sobre la eficacia jurídica del título I del AES y cuando el AI 1985-86 no tiene eficacia *erga omnes* por no reunir los requisitos previstos en el título III de la LET?

¿Cómo deberá quedar integrada la Comisión que gestione el Fondo? Dado que se trata de intereses generales de trabajadores y empresarios, entendemos que deberán formar parte de la misma todas aquellas organizaciones que tengan reconocido su carácter de «más representativa» con arreglo a derecho (disposición adicional sexta LET y título III del mismo), siendo aplicable por analogía la importante Sentencia número 73/1984, de 27 de junio (BOE 11 de julio), del Tribunal Constitucional, que reconoce el derecho de una central sindical a formar parte de la mesa negociadora de la

revisión de un convenio colectivo, pese a no haber firmado en su día el mismo (obsérvese, incidentalmente, que en el redactado del artículo 8.º del AES no se indica, como ocurre al referirse a otras comisiones, que la Comisión del Fondo estará integrada únicamente por las partes signantes del acuerdo, lo que avala aún más la tesis arriba expuesta) (23).

e) Comisión tripartita para la reforma de la Seguridad Social, integrada por representantes de las partes firmantes. Al afectar este tema a los intereses generales de trabajadores y empresarios (y a todos los ciudadanos, por supuesto), entendemos que sería también de aplicación aquí la tesis expuesta al estudiar la futura composición de la Comisión del Fondo (24).

f) Comité mixto de carácter paritario, para estudiar todo lo relativo a la normativa sobre seguridad e higiene —y en particular la prevención de riesgos profesionales y su incidencia en la salud laboral— para acometer las reformas necesarias.

g) Futura constitución de un Consejo General de la Formación Profesional, de carácter tripartito, que asumirá las competencias actuales de la Junta Coordinadora de la Formación Profesional y las del INEM de Formación Ocupacional. Se dispone expresamente que participarán en ese Consejo «las organizaciones sindicales y empresariales que tengan el carácter de más representativas con arreglo a la ley».

h) Comisión para el estudio de la legislación laboral de los países de la CEE, de cara al ingreso de España en la misma, integrada por «representantes de las organizaciones signatarias del presente acuerdo». Sirva aquí tam-

(23) De distinta opinión son los servicios jurídicos del Ministerio de Trabajo, para los que «... esta participación (en las comisiones) carece de fundamento, ya que (su) naturaleza es voluntaria y no obligatoria o exclusiva...; (tales) comisiones... no van a ser organismos de la Administración ni se van a integrar en la organización administrativa, sino que funcionarán al margen o paralelamente a ella, derivando únicamente de la libre voluntad de los firmantes, razón por la cual sólo siendo uno de éstos o adhiriéndose expresamente al acuerdo se podría participar en los comités de corte voluntario nacidos de ellos...; desde un plano estrictamente jurídico, sólo por un nuevo convenio de todos los interesados, admitiendo la entrada de nuevos sujetos en el Acuerdo original, sería posible la presencia de un tercero, pero sin que éste tenga en ningún caso título legítimo para interferir en un vínculo contractual complejo, por encima o al margen de quienes por su sola voluntad dieron lugar a él» (véase *La Vanguardia* y *El País*, de 7 de noviembre de 1984).

(24) El 22 de octubre se constituyó en el Ministerio de Trabajo, la Comisión de Reforma de la Seguridad Social, con la presencia de UGT, CEOE, CEPYME y Ministerio de Trabajo. La C.S. de CC.OO. interpuso recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, al amparo de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, por entender conculcado el derecho de libertad sindical del artículo 28.1 CE.

también la tesis sobre la composición de la Comisión del Fondo. Difícilmente puede entenderse, con arreglo a derecho, que del estudio y análisis de la legislación laboral europea —para nuestra inclusión en la CEE— quedan excluidas organizaciones sociales más representativas por el mero hecho de la no firma de un acuerdo de ámbito estatal.

El TC ha dejado meridianamente claro que el derecho de libertad sindical «atiende no sólo a su significado individual, consagrado en el artículo 28.1 CE..., sino también a su significado colectivo, en cuanto a derecho de los sindicatos al libre ejercicio de su actividad de cara a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios... permitiendo así integrar en el contenido del derecho la propia actividad del sindicato (Sentencia de 27 de junio de 1984, fundamento jurídico primero); por ello, se vulneraría el derecho fundamental recogido en el artículo 28.1 CE si una organización sindical más representativa no pudiera participar en el trabajo de una Comisión cuyo resultado afecta a todos los trabajadores.

i) Consejo asesor del Presidente del Gobierno, «como organismo de consulta y asesoramiento», quedando su composición a la libre determinación del Presidente, «*previa consulta a las Confederaciones firmantes*» (el subrayado es nuestro).

j) Comisión tripartita de seguimiento del AES, para vigilar su cumplimiento y evolución.

C) *Los pactos bilaterales*

Se encuentran recogidos en el artículo 21, referido a la empresa pública.

a) Informe de CEOE y CEPYME sobre la empresa pública para su remisión al Gobierno.

b) Negociación entre el Gobierno y la UGT «como sindicato firmante del acuerdo», para incrementar la participación sindical y reforzar los derechos sindicales en la empresa pública.

D) *Las declaraciones programáticas*

A lo largo del título I del AES se encuentran en varios de sus artículos, declaraciones que no son sino reflejo de un «estado de ánimo» de las partes sobre un determinado tema, que queda reflejado en el documento firmado a la espera de su concreción legislativa posterior. Son declaraciones conjuntas o tripartitas «que no implican compromisos concretos, sino que sen-

cillamente constituyen una expresión de intenciones o una exhortación a los negociadores a seguir ciertos pasos procesales o a aceptar algunos enfoques de fondo...» (25). Se encuentran tales declaraciones en los artículos relativos a:

a) Seguridad e Higiene en el Trabajo: «Las organizaciones firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.»

b) Modalidades de contratación: «En consecuencia, las organizaciones firmantes esperan que el desarrollo reglamentario dé plena virtualidad a todas estas positivas innovaciones, eliminando obstáculos y condicionamientos innecesarios.»

c) Formación Profesional: «Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra.»

2. *El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 1985-1986*

El AI 1985-86 sigue sustancialmente la línea de los anteriores acuerdos, en particular el AI de 1983 y el AMI de 1980, siendo algunas cláusulas prácticamente repetitivas de lo recogido en pactos anteriores; ello nos lleva a poder afirmar que estos acuerdos tienen un núcleo fundamental —la retribución salarial— y un núcleo menos importante —todas aquellas medidas que tratan de lograr unas mejores relaciones de trabajo, una racionalización de las relaciones laborales, vía mejor estructuración de la negociación colectiva y establecimiento de fórmulas autocomponedoras de solución de conflictos, y la incentivación de la generación de empleo.

Los aspectos más importantes del título II del AES son los siguientes:

A) *Salarios*

a) Banda salarial del 5,5 al 7,5 por 100 para 1985, sobre una inflación prevista del 7 por 100.

(25) E. CÓRDOVA: *Selección...*, *op. cit.*, pág. 2.

b) Banda salarial entre un 90 y un 107 por 100 de la inflación prevista para 1986. En ambos casos, aumentos proporcionales.

c) No aplicación de esta banda a las empresas con pérdidas en los dos ejercicios anteriores. Se deja a las partes la fijación del aumento de los salarios.

d) Las empresas sujetas a reconversión se ajustarán a lo pactado en sus propios planes.

e) La cláusula de revisión salarial se establece con carácter anual, siempre que al finalizar 1985 el IPC haya superado el 7 por 100. Se rompe así con las cláusulas semestrales o por nueve meses, que eran las pactadas en acuerdos anteriores e incorporadas a los convenios colectivos, y queda la duda de cuál será la eficacia real de la misma.

En 1983, la cláusula de revisión del AI alcanzó al 62,84 por 100 de los trabajadores afectados por convenio; en el informe sobre negociación colectiva elaborado por el Gabinete Técnico de la UGT para 1984, se pone de relieve que a 5 de septiembre, un total del 60,23 por 100 de los trabajadores afectados por convenio tenían recogida en sus acuerdos la cláusula de revisión (26).

La posible revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año posterior.

B) *Condiciones de trabajo*

En los temas de productividad y absentismo, el AI reproduce de forma casi idéntica lo pactado ya en el AMI; si acaso, hay una significativa exclusión: del artículo 5.º del AI, que define los objetivos a alcanzar en el campo de la productividad, han desaparecido dos contemplados en el AMI, la maximización del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo.

C) *Medidas relacionadas con el fomento del empleo*

Lo relativo al tratamiento de las horas extraordinarias y al pluriempleo es sustancialmente idéntico al contenido de los artículos 13 y 14 del AI 1983. Únicamente debe subrayarse —por necesidad de acomodo a la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal— que la realización

(26) E. CALVET: «Negociación colectiva 1984», en *Revista Unión*, núm. 58, primera quincena de octubre de 1984, pág. 25. Para las grandes empresas véase *La negociación colectiva en 1983: Principales características económicas en las grandes empresas*, Dirección General de Política Económica, Ministerio de Economía y Comercio, Madrid, 1984.

de horas extraordinarias «se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada en caso de que así se haya pactado en convenio colectivo».

D) *Estructura de la negociación colectiva*

Poco se ha avanzado en este terreno, ya que el AI reproduce lo que se decía hace ya cuatro años en el AMI y se reiteraba en el AI 1983. Se sigue criticando «la atomización de las unidades de contratación» (27) y se coincide en la necesidad de superar tal situación, haciendo efectiva realmente las posibilidades de negociación articulada que establece la LET.

E) *Procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales*

Realmente, lo más novedoso del AI, con respecto a acuerdos anteriores, y que puede tener repercusiones significativas en las relaciones laborales si llega a prosperar, es la firme voluntad de las partes de concluir en breve plazo un «Acuerdo Interconfederal específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos», con tratamiento concreto de las figuras jurídicas de la mediación y arbitraje, al objeto de potenciar la solución transaccional de los conflictos y evitar que los mismos sean deferidos a terceras instancias ajenas al conflicto. Sería realmente de desear que esta voluntad se llegara a plasmar en algo real y no cayera en el olvido.

Incidentalmente, cabe reseñar que en la Comunidad Autónoma del País Vasco existe ya un «Acuerdo sobre procedimiento de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva», pactado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales y en cuyo artículo 2.º se dice que «las partes signatarias se obligan a incluir el presente acuerdo en los convenios que firmen» (28); por su parte, en la Comunidad Autónoma de Cataluña se constituyó en el

(27) Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en 1983 el número total de convenios (con exclusión de los de empresa, de sector provincial y de ámbito inferior de la Comunidad Autónoma de Cataluña, de los que no se dispone información) fue de 3.176, que afectaron a un total de 5.534.492 trabajadores (véase *Coyuntura Laboral*, núm. 2, enero 1984, pág. 1).

(28) El acuerdo fue suscrito el 26 de julio de 1984 por CC.OO., ELA-STV y la patronal CONFEBASK, quedando fuera del mismo la UGT. El acuerdo fue calificado por Rafael Puntonet, presidente del Consejo de Relaciones Laborales, como «el inicio de una nueva época de las relaciones laborales en Euskadi y (es preciso) congratularse de ello» («Modernidad laboral en Euskadi», en *Cinco Días*, 27 de septiembre de 1984).

seno del Consell de Treball —si bien no tuvo operatividad práctica— una Comisión para elaborar un informe sobre los criterios que deberían inspirar la creación de órganos descentralizados para la solución de conflictos.

F) *Creación de un Comité Paritario Interconfederal*

Será el encargado de la «interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado» en el AI, cuyos acuerdos deben ser adoptados por unanimidad y tendrán «la misma eficacia que la de la cláusula del Acuerdo que haya sido interpretada».

E. ROJO TORRECILLA
F. PÉREZ AMORÓS