

PRIMERA VALORACIÓN DEL PREACUERDO SOBRE EL
“ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005”



Madrid, 1 de marzo de 2005

Introducción

Los positivos resultados obtenidos con los consecutivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), desde que en el año 2001 las Organizaciones empresariales y sindicales decidimos suscribir el ANC para 2002, avalaban la conveniencia de afrontar un nuevo proceso para su renovación, una vez que el 31 de diciembre de 2004 finalizaba la vigencia del último de estos Acuerdos.

Así lo consideró el VI Comité Confederal Ordinario, celebrado el 3 de noviembre de 2004, fundamentalmente porque este tipo de Acuerdos:

- ✓ Refuerza el papel de la autonomía colectiva, preservándola de injerencias externas, y reafirma el protagonismo de los interlocutores sociales en las materias que son de su competencia.
- ✓ Asienta un modelo de determinación de los salarios, que es el modelo salarial defendido por UGT desde hace más de 20 años.
- ✓ Sobre la base de un diagnóstico compartido, da respuesta a los problemas económicos y sociales de empresas y trabajadores, mediante criterios, recomendaciones y orientaciones, también compartidos por ambas partes.
- ✓ Se van enriqueciendo sus contenidos, como sucedió en el ANC 2003 al incluir materias como teletrabajo, igualdad y prevención de riesgos laborales.
- ✓ Se introducen paulatinamente en los Convenios los contenidos de estos Acuerdos, puesto que su traslación es un proceso lento, e incluso difícil en algunos ámbitos.

Otros factores han redundado también en la oportunidad de renovar el Acuerdo para el año 2005.

En primer lugar, el contexto económico, que hace conveniente tener una visión compartida con la patronal sobre la necesidad de una competitividad basada en la innovación tecnológica y no en los bajos salarios, ni en la extensión de la jornada laboral, como pretenden ciertas corrientes neoliberales.

En segundo lugar, la necesidad de disponer de un marco estable para la negociación colectiva, y fortalecer la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales. Pues la Declaración de Diálogo Social del pasado 8 de julio reconoce la capacidad de iniciativa de los interlocutores sociales en materia de negociación colectiva.

En tercer lugar, la conveniencia de proteger los salarios frente al descontrol de la inflación, reforzando la importancia de las cláusulas de revisión salarial que integran el modelo de determinación de los salarios.

Y por último, la utilidad de un modelo que sigue siendo beneficioso porque refuerza la autonomía sectorial y permite ampliar y profundizar en los contenidos de los Convenios Colectivos.

Partiendo de estas premisas, y de las positivas experiencias que han supuesto los Acuerdos anteriores, los objetivos sindicales que nos fijamos para la negociación del ANC-2005 eran:

- ✓ Reforzar el carácter obligacional del Acuerdo, sin alterar su naturaleza jurídica.
- ✓ Fortalecer la interrelación entre las diversas materias objeto del Acuerdo, a efectos de su traslación e incorporación a los convenios colectivos como un todo, para evitar la exclusión de aquellas en las que se produzca una resistencia empresarial.
- ✓ Consolidar el modelo de determinación salarial y la mejora de la eficacia de las cláusulas de revisión.
- ✓ Asentar y adaptar las orientaciones, recomendaciones y criterios para conseguir un modelo productivo que prime la calidad en el empleo, basándose en cuatro ejes fundamentales: estabilidad, igualdad, seguridad y formación permanente.
- ✓ Conseguir un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, impulsando la inversión tecnológica y el desarrollo de las competencias y cualificaciones de los trabajadores.
- ✓ Consolidar y enriquecer los contenidos del último ANC, e incorporar nuevas materias que resulta imprescindible abordar desde la negociación colectiva.

Contenidos del preacuerdo

Balance y Consideraciones Generales (Capítulo I)

Este primer Capítulo contiene una valoración positiva de los efectos que han tenido los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, suscritos desde el año 2001, cuyos criterios y orientaciones han permitido afrontar en mejores condiciones la coyuntura económica y los cambios en que se han venido desarrollando las relaciones laborales.

Por ello, desde un análisis compartido de la situación en la que se va a desarrollar el próximo proceso negociador, se resalta el valor del diálogo social autónomo entre las organizaciones empresariales y sindicales para fijar las pautas que permitan continuar abordando los actuales retos a los que se enfrenta nuestro mercado de trabajo.

Los criterios, recomendaciones y orientaciones, que se contienen en este Acuerdo, se establecen teniendo en cuenta el carácter interrelacionado de las diversas materias, con la pretensión de que su traslación a los convenios se realice de forma íntegra, como un todo, sin cercenar interesadamente sus contenidos por alguna de las partes negociadoras.

Por lo demás, en este Capítulo se anuncian las grandes líneas que conforman los temas objeto de tratamiento en los posteriores Capítulos.

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Inteconfederal (Capítulo II)

El ANC-2005 mantiene la misma naturaleza jurídica que las partes firmantes decidieron otorgar a los anteriores Acuerdos, la de un Acuerdo de carácter obligacional, vinculante para los negociadores de los convenios colectivos en la medida en que incorporen los criterios y recomendaciones que aquél contiene. Es decir, no estamos en presencia de un convenio de eficacia general, que se aplica directamente en las relaciones de trabajo, sino que se trata de un "Acuerdo para convenir",.

Es importante destacar que dicho carácter obligacional aparece reforzado en dos sentidos: por el deber que los propios firmantes se han autoimpuesto de *intensificar los esfuerzos* que

deben realizar con sus respectivas organizaciones para que, desde el respeto a la autonomía colectiva, asuman las orientaciones establecidas; y por la expresa llamada a la *aplicación* de dichas orientaciones, criterios y recomendaciones.

Importante, también, en este Capítulo es la introducción de la idea del carácter interrelacionado que tienen todas las materias que lo conforman, que exige un tratamiento completo de las mismas evitando el rechazo interesado de algunas ellas. El claro mensaje que se envía a los negociadores, y que ya se recogía en el Capítulo I, es que el conjunto de todas favorece a empresarios y trabajadores.

En cuanto a la duración del Acuerdo, estará vigente durante el año 2005. Resulta novedoso, respecto a los anteriores Acuerdos, la previsión de su prórroga para 2006, siempre que se mantengan las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo y así lo estimen las Organizaciones firmantes, que deberán reunirse tres meses antes de finalizar el año.

La Comisión de Seguimiento se ha configurado de la misma manera que en los anteriores Acuerdos, esto es, como elemento para “monitorizar” todo el proceso de negociación. No se ha considerado, en cambio, oportuno preestablecer las tareas concretas que deberá asumir, dejando a criterio de la propia Comisión la asunción de aquéllas que, en función de cómo se desarrolle el Acuerdo, se vean necesarias.

Consideraciones sobre competitividad y empleo (Capítulo III)

Este Capítulo, como en los Acuerdos precedentes, pretende plantear sucintamente el marco económico de referencia en el que se desarrollará la negociación colectiva. Para ello, se ofrecen unas notas sobre la evolución reciente y las perspectivas más inmediatas de la situación económica general, tanto a nivel internacional como nacional, con especial atención en los aspectos más relacionados con la competitividad, como la inflación, el empleo y su calidad, la inversión y la productividad.

Pese a su carácter eminentemente descriptivo, se recogen aquí algunas consideraciones relevantes, en la medida que suponen valoraciones compartidas por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes sobre los problemas básicos que aquejan a nuestra

economía y sobre las actuaciones necesarias para superarlas. Algunas de éstas se recogían ya en el ANC anterior:

- La necesidad de que la prioridad de la política económica sea el crecimiento equilibrado y sostenible, acompañado de estabilidad de precios.
- La llamada a la moderación a quienes tienen la capacidad para fijar precios (las empresas), y la advertencia a los comportamientos de la Administración y de las empresas para que no aprovechen la moderación de costes salariales para elevar los precios.
- El reconocimiento explícito de que la política salarial plasmada en los ANC, y que se suscribe de nuevo para 2005, es antiinflacionista.
- La apuesta por un modelo de competitividad basado en la mejora del valor añadido, y no en el ajuste constante de los costes salariales, para lo que hay que elevar el esfuerzo en cualificación profesional, formación, inversiones nuevas tecnologías y mejora continua en la calidad de productos y servicios.

Otras, sin embargo, suponen aportaciones novedosas que consideramos que poseen trascendencia, puesto que se refieren a temas de calado que suelen reflejar posiciones discrepantes de patronal y sindicatos, y que por tanto enriquecen este diagnóstico común, y deben facilitar en consecuencia el diálogo y la adopción de medidas destinadas a reforzar la competitividad y cohesión de nuestra economía:

- **La existencia de limitaciones en nuestro tejido productivo** para satisfacer las necesidades internas de consumo e inversión y para competir en mercados exteriores, lo que ha provocado un déficit exterior que se sitúa entre los más elevados del mundo industrializado.
- La identificación de la inflación, la aportación negativa del sector exterior y el desequilibrio del consumo, basado en la construcción y en el endeudamiento de las familias, como los principales problemas de nuestra economía en 2004, lo que coincide con el análisis crítico que hemos venido haciendo desde nuestra Organización del modelo de crecimiento instaurado por los gobiernos del PP.

- **El reconocimiento de que la inflación constituye un problema estructural de nuestra economía, que refleja la existencia de disfunciones en la formación de precios de algunos mercados, derivadas de la falta de competencia, y que ese aumento de precios se ha producido a pesar del menor crecimiento respecto al año anterior de los costes laborales.**
- La necesidad de intensificar los esfuerzos realizados en los últimos años para incrementar la actividad y la ocupación, para que se alcancen los objetivos marcados en la Estrategia de Lisboa.
- **La aceptación de que España presenta déficit en factores clave que inciden directamente sobre la productividad, referidos a la elevada temporalidad del empleo e insuficientes dotaciones de capital humano y físico.**
- **La necesidad de establecer bases de un nuevo modelo de crecimiento económico**, que requiere de un esfuerzo colectivo equilibrado, y sin el cual no será posible mejorar el nivel de convergencia real de nuestra economía.

Criterios en materia salarial (Capítulo IV)

Los buenos resultados globales que se han obtenido de la traslación a la negociación colectiva de los criterios salariales de los ANC anteriores han constituido el mejor aval de los mismos, lo que finalmente ha llevado a que en este Capítulo se mantenga lo pactado en los documentos anteriores y formulado de la misma manera.

No obstante, se han añadido algunos elementos que creemos que mejoran la integración de esta parte en el seno del Acuerdo (que recordamos que no es un pacto de rentas) y su contextualización en el escenario económico actual.

Teniendo esto en cuenta, la valoración y comentarios a este Capítulo se pueden condensar en tres aspectos:

- 1. El modelo de determinación de los incrementos salariales, que se mantiene intacto, sale reforzado, y constituye un logro fundamental del Acuerdo.**

Este modelo, que promueve una **política de moderado crecimiento de los salarios**, y que se basa en la previsión u objetivo de inflación, los aumentos de la productividad y

la cláusula de revisión, ha demostrado ser un instrumento flexible y adaptable a las necesidades de empresas y trabajadores y, tal y como se recoge de forma expresa, *"constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables"*.

Por ello, **el mantenimiento de este modelo consensuado para 2005 debe ser valorado muy favorablemente**, dada la fuerte oposición inicial de la patronal a incluir cláusulas de revisión, elemento sin el cual el modelo carece de sentido.

Finalmente, **se mantienen las cláusulas como una parte indisoluble de este modelo de fijación salarial**, de modo que sólo su inclusión en los convenios permite negociar en base a la previsión de inflación. Para ello, las cláusulas no deben tener limitaciones ni condicionante alguno en su operatividad.

Se reafirma así la apuesta por un modelo de determinación de los salarios que reconoce la compatibilidad de las ganancias de poder adquisitivo de los salarios, el aumento de las inversiones productivas, la moderación de la inflación y el crecimiento del empleo; todo ello sin merma de los beneficios empresariales.

Este modelo ha sido incluido hasta ahora en todos los ANC desde el primero firmado en 2002, con lo que cabe decir que se ha consolidado, gracias a los buenos resultados que ha reportado su aplicación en la negociación colectiva ampliamente reconocido. **Y con él, las cláusulas de revisión, que constituyen una verdadera garantía para la moderación salarial y eliminan tensiones en la negociación.**

2. **Se incluye en la parte introductoria del Capítulo una referencia a actuaciones que redundan en una mejora de la productividad y competitividad.**

En conjunto, se trata de situar también en este apartado, dedicado a los criterios en materia salarial, aquellas líneas de actuación que consideramos necesarias para mejorar la competitividad de nuestra economía y que, por tanto, coadyuvan a que la política de incrementos moderados de los salarios pactada en el Acuerdo tenga el efecto beneficioso que se pretende.

Los déficit que soporta nuestra economía no son solucionables tan sólo con una adecuada política salarial como la planteada, sino que debe venir acompañada de los esfuerzos pertinentes en otros ámbitos, que redundan en una mejora de los factores que

elevan la productividad por la vía de incrementar el valor añadido y, en último término, aumentan la competitividad.

Estas actuaciones, que también se recogen en otras partes del Acuerdo, son:

- inscribir nuestro aparato productivo en un modelo de competencia basado en la mejora del valor añadido y no sólo en el ajuste de costes;
- redoblar el esfuerzo en materia educativa y en actividades de I+D+i, así como generalizar las nuevas tecnologías;
- contribuir desde los sectores públicos y privados a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos especulativos;
- favorecer la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional;
- favorecer los cambios organizativos en las empresas destinados a lograr mayor competitividad.

Se trata así, en definitiva, **de ligar el modelo salarial recomendado al cambio de modelo productivo y de crecimiento que nuestro país precisa y por el que se apuesta en el Acuerdo, lo que refuerza su validez y vigencia.**

3. Se mantienen en el documento otros elementos ya incluidos en el ANC anterior que siguen estando vigentes. Entre éstos, cabe destacar:

- La necesidad de que el objetivo o previsión de inflación sea creíble.
- La idoneidad de la negociación colectiva para establecer una estructura salarial adecuada a la realidad sectorial y empresarial, que avance en una mayor relación entre retribución y productividad, y que determine los sistemas de salarios variables en base a los criterios establecidos desde el ANC 2002.
- La importancia de negociar las cláusulas de descuelgue como contenido mínimo de los convenios de ámbito superior al de empresa, puesto que en caso contrario puede ser establecido por el empresario sin necesidad de convenio.

Por último, se ha incorporado este año en este Capítulo un recordatorio sobre la ampliación por un año más, hasta 31 de diciembre de 2005, del plazo de adaptación de los compromisos por pensiones pactados en convenios de ámbito superior al de empresa, así como el plazo de adaptación de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo.

Empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional

(Capítulo V)

Este Capítulo es, quizás, uno de los más afectados por el actual proceso de Diálogo Social.

Con independencia de ello, las Organizaciones Empresariales y Sindicales han querido establecer una serie de criterios que, dejando a salvo los resultados que en su momento se produzcan en la Mesa sobre Mercado de Trabajo, siguen siendo válidos para los próximos procesos negociadores.

Partiendo del doble problema que afecta al mercado de trabajo español, -insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad-, las organizaciones empresariales y sindicales comparten el objetivo de crear y mantener el empleo y de aumentar la estabilidad del mismo. Objetivos para cuya consecución es necesario lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

El papel que, en este sentido, puede desarrollar la negociación colectiva abarca numerosos aspectos, sobre los que ya se venían introduciendo criterios en los anteriores Acuerdos y que ahora se reiteran.

Así, como idea central de este Acuerdo se incide en la necesidad de articular una serie de **instrumentos de flexibilidad** que permitan la adaptación interna de las empresas (desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional, movilidad funcional, adecuada gestión del tiempo de trabajo, etc.) antes que acudir a mecanismos externos (temporalidad, subcontratación, etc.) o a los ajustes de empleo.

En materia de **contratación** la promoción de contratos indefinidos y la conversión de los temporales en fijos siguen siendo tareas fundamentales de la negociación colectiva para alcanzar el objetivo de estabilidad. No obstante, reconociendo que ante las necesidades

coyunturales de las empresas, sólo cabe la utilización causal de la contratación temporal en los términos que nuestra legislación permite, bien directamente o a través de ETT.

Como novedad, se contiene una referencia a las cláusulas que los convenios colectivos van a poder incluir sobre el cumplimiento de la **edad ordinaria de jubilación** una vez entre en vigor la Ley,- cuyo Proyecto ahora se encuentra en tramitación-, que dará nueva redacción a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumplan los supuestos y se respeten los requisitos que la misma establezca.

Por otra parte, se ha incidido en el tema de las **nuevas formas de organización productiva y societaria**, llamando la atención a los negociadores sobre la necesidad de respetar los derechos de información a los representantes de los trabajadores, y de evitar que se eluda la aplicación de los convenios colectivos correspondientes o se produzcan **cesiones ilegales** de trabajadores. Es la primera vez que claramente se alude en el ANC a que cualquier sistema de cesión de trabajadores, que no sea a través de ETT, está prohibido, en clara referencia a la proliferación de todo tipo de empresas (como las de servicios) que, al amparo de la complejidad que están adquiriendo estas nuevas formas de organización empresarial y de su falta de regulación, están incurriendo en conductas que no pocas veces traspasan el límite de la legalidad.

En cuanto al **teletrabajo**, objeto de Capítulo propio en el anterior ANC , se recuerdan los principales criterios que deben ser tenidos en cuenta en la negociación colectiva a la hora de abordar su regulación.

Es novedosa la referencia a la Declaración sobre **Procesos de Reestructuraciones**, suscrita por las organizaciones empresariales y sindicales representativas a nivel europeo, y las medidas alternativas que proceden en tales situaciones.

Asimismo, y sin perder de vista la inminente trasposición de la Directiva comunitaria sobre Derechos de Información y Consulta, hay que destacar las recomendaciones que se realizan para propiciar la **interlocución sindical**, tanto en esta materia de reestructuraciones como en las relativas a modalidades de contratación, contratos de puesta a disposición, supuestos de subcontratación, etc., introduciendo, como novedad, el eficaz papel que pueden desempeñar, a efectos de esta interlocución, las **federaciones sindicales** más representativas firmantes de los convenios colectivos, en el desarrollo de éstos.

Por otra parte, se recomienda que se garanticen los **derechos individuales y colectivos** de los trabajadores a la hora de abordar la incidencia de las **tecnologías de la información y comunicación**.

Un tema que también aparece por primera vez es el del **absentismo injustificado** y la necesidad de identificar las causas que lo originan, -fundamentalmente ligadas a la organización del trabajo, a las condiciones laborales y al clima laboral-, para establecer criterios que permitan su reducción, dada la incidencia que tiene en la salud de los trabajadores y en la productividad de las empresas.

En materia de **formación**, se reiteran, por su plena vigencia, las prioridades recogidas en el anterior Acuerdo y que, básicamente, se centran en la relevancia que la formación tiene como mecanismo de adaptación a los cambios, y como instrumento para evitar la destrucción de empleo. En relación a la formación continua, aunque va a ser objeto de tratamiento en el proceso de Diálogo Social abierto, se recogen algunos criterios tendentes a que se realice un buen aprovechamiento de las oportunidades que ofrece, sobre todo para los colectivos que más la necesitan (en riesgo de perder el empleo, con menor cualificación).

Por último, se dedica un apartado a los **Observatorios Sectoriales** como instrumentos idóneos tanto para el análisis de la situación general de la economía como de sectores concretos, y para definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales. Además de los Observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito, el desarrollo de Observatorios sectoriales bilaterales resulta especialmente decisivo para el tratamiento conjunto de numerosas materias que afectan a las empresas, al empleo, a las relaciones laborales, a las cuestiones medioambientales, a la igualdad de oportunidades, particularmente en lo que se refiere a las Pymes.

Las **cuestiones medioambientales** son objeto, además, de una especial llamada de atención sobre la necesidad de mejorar su gestión y prevenir, evitar o reducir los posibles impactos que pudieran derivarse para la competitividad de las empresas y el empleo.

Igualdad de trato y oportunidades (Capítulo VI)

Este Capítulo aborda los criterios y recomendaciones que deben seguirse en la negociación colectiva a la hora de tratar los problemas que afectan a los colectivos con mayores

dificultades para su incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo y para hacerlo en términos de igualdad con el resto de trabajadores. Tales colectivos son los que se citaban en el ANC-2003, a los que ahora se añaden los trabajadores de más edad.

Partiendo de la conveniencia de establecer cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la primera parte de este Capítulo analiza los aspectos concretos que afectan a cada uno de los colectivos, para dar las orientaciones específicas que vienen a reiterar las recogidas en el anterior ANC con alguna matización, como sucede en el caso de los trabajadores con discapacidad, al señalar entre los factores a tener en cuenta para su incorporación al empleo, además de las características de los sectores y de las empresas, las capacidades y actitudes de dichos trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.

En una segunda parte, se aborda la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, estableciendo los criterios generales recogidos en el anterior Acuerdo e incorporando alguno nuevo,- como el relativo a favorecer la conversión de contratos temporales a fijos de las mujeres, que en igualdad de condiciones y méritos, estén más afectadas que los hombres por la temporalidad-, eliminación de las diferencias retributivas que pudieran existir, reiterando, además, la vigencia y utilidad que tiene el documento sobre buenas prácticas que en esta materia adoptaron en 2003 las organizaciones empresariales y sindicales.

Por último, se recuerda a los negociadores que deben facilitar el ejercicio de los derechos que la nueva Ley Orgánica de “Medidas de Protección Integral contra la violencia de género”, de 28 de Diciembre de 2004, establece para las mujeres víctimas de dicha violencia por la incidencia que algunas de sus disposiciones tienen en las relaciones laborales.

Seguridad y Salud en el Trabajo (Capítulo VII)

Los contenidos del Capítulo VII dedicados a la seguridad y salud en el trabajo deben enmarcarse en los importantes cambios legales que fruto del diálogo social se han producido desde el anterior proceso de negociación colectiva interconfederal.

Son criterios que pretenden , primer lugar , que la negociación en todos sus niveles ocupe el papel a que está llamada por la legislación y también a favorecer el cumplimiento real y efectivo de la normativa que se traduzca en una verdadera gestión de la prevención y no en un simple cumplimiento formal de las obligaciones jurídicas.

Los contenidos fundamentales que se marcan a los negociadores son los siguientes:

- ✓ **El Plan de Prevención**, obligación de hacer y de documentar que les corresponde a todas las empresas es el eje de la actividad preventiva y por tanto de la intervención sindical a este nivel.
- ✓ **Reforzar la capacidad representativa**, a través de una mejor formación de los Delegados de Prevención, asumida ya desde los convenios sectoriales, de la constitución de Comisiones específicas para la aplicación de las previsiones sobre salud y seguridad, de las fórmulas alternativas de designación de los mismos
- ✓ **Adaptarse a las nuevas realidades empresariales**, es importante destacar el compromiso de impulsar fórmulas de coordinación y de información y consulta en los supuestos de subcontratación y otros a los que se refiere el art. 24 de la LPRL y su Real Decreto de desarrollo.

Junto a los contenidos anteriores otros que representan verdaderos retos para favorecer un cambio en la manera de entender la intervención en seguridad y salud:

- ✓ Vigilancia en la salud y elaboración de mapas de riesgos sectoriales, grandes asignaturas pendientes de nuestra regulación legal y convencional. Que ayudarían a identificar y priorizar las áreas de trabajo.
- ✓ Referencia expresa al papel de la negociación colectiva sectorial estatal para la promoción, desarrollo y aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Estrés laboral, en este punto están en juego buscar fórmulas para atajar un problema creciente con numerosas repercusiones la salud de los trabajadores y además la capacidad de dar respuesta a compromisos europeos y de lograr mayores cauces de intervención en la determinación de las condiciones de trabajo (se recoge el texto del Acuerdo Europeo como Anexo).

Responsabilidad Social de las Empresas (Capítulo VIII)

Por primera vez se introduce en un Acuerdo Interconfederal el tema de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), cuestión, sin embargo, ampliamente debatida en distintos Foros.

Ello merece una valoración positiva, como también el hecho de dedicarle un capítulo específico que recoge el compromiso de las organizaciones firmantes de incluir las prácticas de responsabilidad social en las estrategias de las empresas que voluntariamente asuman determinados valores sociales, económicos y medioambientales.

Se remite la necesidad de identificar y promover ámbitos de interlocución entre empresarios y sindicatos en los sectores y empresa. En este primer acercamiento al tema de la RSE, se han fijado unos criterios básicos, necesarios para su aplicación, a expensas de lo que resulte de la Mesa de Diálogo Social que se constituirá en su momento.

Estructura de la Negociación Colectiva y procedimiento negociador (Capítulo IX)

Este apartado consagra el principio de autonomía colectiva y tiene un significado estructural, de permanencia, no sometido a las diferentes coyunturas económicas o jurídicas. En él no se definen criterios aplicables directamente a las relaciones individuales de trabajo sino que se fijan las reglas del juego, los deberes propios de una negociación responsable y comprometida con lo pactado y su aplicación fijando además los cauces para dar una eficaz a los conflictos que se presenten.

Este capítulo incorpora una novedad que debemos calificar muy relevante: la inclusión del criterio dirigido a los negociadores sectoriales estatales de analizar y plantear la estructura y los cauces y mecanismos de articulación más adecuados.

La racionalización, vertebración y articulación de la negociación colectiva son pieza clave del modelo de relaciones laborales que propugna UGT. El ANC 2005 marca a sindicatos y empresarios la conveniencia de tratar estos temas y es necesario que las Federaciones Estatales lleven tales materias como prioritarias y en algún caso previas a los procesos de renovación de los convenios.

Se mantienen además los temas propios de este capítulo recogidos en los acuerdos precedentes:

- ✓ La concreción del deber de negociar aplicado a la renovación de los convenios

- ✓ El carácter estratégico de la administración de los convenios. Lo que debería traducirse en una adecuada regulación de competencias procedimientos y medios de las Comisiones Mixtas

- ✓ Los compromisos de utilización de las fórmulas de solución autónoma de conflictos, reforzados en esta ocasión con la renovación del ASEC III recientemente realizada, y que esta directamente relacionada con la finalidad de este apartado del ANC 2005.

d-patronal/2004/valoración anc 2005