

V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC): ENTRE LA NECESIDAD SOCIAL, LA OPORTUNIDAD POLÍTICA Y LA REIVINDICACIÓN DE UN ESPACIO

SOFÍA OLARTE ENCABO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

Tras la firma solemne del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva el día 10 de mayo de 2023 en Madrid, por las Confederaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, se han sucedido declaraciones valorativas de las propias organizaciones firmantes –generalmente triunfalistas- y se ha dado cuenta de los avances más significativos en los diversos medios de comunicación españoles. También, aun con menor profusión en los medios, hemos podido conocer la valoración de organizaciones sindicales no firmantes (particularmente críticas han sido las de CGT, USO o ELA-STV), observándose una menor disenso o crítica entre las organizaciones patronales y una escasa difusión de la acogida que ha tenido entre los principales partidos políticos.

También la doctrina iuslaboralista ha comenzado a difundir las primeras aproximaciones al V AENM, a través de medios ágiles y rápidos –también menos concienzudos, como es lógico- como son los “blogs” o este mismo “brief”, que aportan instrumentos de análisis inmediato, casi en tiempo real y que progresivamente darán paso a estudios más desarrollados y profundos. Me remito al exhaustivo análisis del profesor Rojo Torrecilla, nuestro “fotógrafo” del día a día del marco jurídico-laboral y el de la profesora De la Puebla en el Foro de Labos.

Las anotaciones y reflexiones que a continuación comparto pretenden, más que informar sobre el contenido del Acuerdo, formular, con mayor o menor acierto, algunas reflexiones valorativas, las cuales, en parte ya están evidenciadas en el título de esta contribución. En efecto, considero que la firma de este Acuerdo responde a una necesidad, a un momento y a una reivindicación compartida por los agentes sociales. La necesidad social, en primer lugar, de dar tranquilidad a empresarios y trabajadores y sus organizaciones respectivas, transmitiendo una necesaria confianza en el sistema de relaciones laborales que conocemos, todo ello en un contexto que, más allá de ser complejo o difícil, es globalmente percibido como incierto. En segundo lugar, un acuerdo adoptado en un momento oportuno, políticamente hablando, un año electoral que precede a las inmediatas elecciones generales, con escenarios también inciertos en el que a ambas partes interesa

visualizar su capacidad de interlocución social. En tercer lugar, un Acuerdo también “reivindicativo” en un doble sentido. Por un lado, reivindica el espacio que es propio de la autonomía colectiva, tanto del papel de los interlocutores sociales y sus más cualificados representantes y como de la negociación colectiva en su función normativa o reguladora de las relaciones de trabajo; reivindicación que de forma implícita se plantea frente al legislador, que en los últimos años ha desplegado una actividad legislativa frenética que, en términos de percepción social, se ha traducido en una cierta pérdida de protagonismo de los sindicatos en la consecución de mejoras en el mundo del trabajo y de las organizaciones empresariales en la defensa de los intereses que le son propios. De hecho si se repara en los principales contenidos del Acuerdo, se constata que se refieren a los abordados ya en la reforma laboral de 2012, recordando aquí que los contenidos de dicha reforma fueron pactados, en lo esencial, con las mismas organizaciones sociales. Este Acuerdo aporta confianza social en un contexto de fuerte confrontación política, es claro, pero también (y no de menor importancia) sitúa a estas organizaciones en el lugar que les corresponde constitucionalmente, recordando al poder político la relevancia de la concertación bipartita, sin excluir la tripartita y el papel regulador del convenio colectivo.

Pero consideramos que estamos ante un texto reivindicativo también frente al Estado, porque no faltan importantes llamadas al poder público, Administraciones o Gobierno, en cuestiones en que las partes sociales carecen de facultades para intervenir en solitario- Es el caso de la referencia a la llamada a un reforzamiento de los mecanismos de control de las incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes –a través de mecanismos de colaboración entre las Mutuas y los correspondientes servicios autonómicos de salud- y la llamada a una reforma de la legislación de contratación pública –Ley 9/2017-eliminando la imposibilidad de revisión de precios ante cambios que incidan en el incremento de costes laborales. En esta línea de reivindicación también, la llamada al Gobierno para abrir la Mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo disposición adicional primera del RD Ley 2/2023, recordando que esta establece el plazo de un año para la revisión de la jubilación parcial, que garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión; que preserve la calidad del empleo de los relevistas; y que equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema.

En este corto espacio resulta imposible enumerar siquiera el contenido de los dieciséis capítulos en que se estructura el AENC, un acuerdo, antes que nada, sobre la negociación colectiva, que tiene como referente el empleo digno y que contiene un conjunto de orientaciones para los negociadores en los niveles de sector y empresa, que por su naturaleza obligacional –lo cual es, no lo olvidemos, una opción de las partes, que bien podrían optar por la eficacia normativa- deberá ser seguido, difundido y exigido por los cauces internos. Los incrementos retributivos pactados para el trienio 2023-2025, según los sindicatos disidentes, resultan insuficientes o insultantes, además de criticado porque olvida la pérdida de poder adquisitivo de los salarios en 2022: pero, para otros, son incrementos “razonables”, además de que no impiden negociaciones más ambiciosas, en cuanto son orientaciones de mínimos.

Puntos críticos o criticados desde el bando sindical crítico son las llamadas a un mayor control de las incapacidades temporales o la negociación de planes de pensiones del sistema de empleo, tras haber pactado las reformas de la pensión de jubilación impulsando la suficiencia y sostenibilidad de las mismas.

El reforzamiento de la negociación colectiva en el desarrollo de las principales previsiones introducidas por las reformas legales de los dos últimos años es una de las apuestas de este Acuerdo, haciendo llamamientos concretos y sistematizados, identificando los puntos en los que, aun con algunos avances, es preciso seguir desarrollando contenidos. A tal efecto, se hace una recopilación de las llamadas de ley a convenio ordenadas sistemáticamente desde los capítulos III (empleo y contratación) al capítulo XI (desconexión digital), lo que supone que, hasta la página 26 de las 33 que componen el texto del Acuerdo, se dedica a esta finalidad. Ciertamente estas llamadas son muy dispares, en el sentido de que, en algunos casos (la mayoría) se trata de un recordatorio, punto por punto, de lo que establece el precepto legal sin más orientación o recomendación, como por ejemplo sucede en el caso de la contratación temporal, fijos discontinuos, tiempo parcial, contratos formativos. En algún caso (desconexión digital) hay criterios concretos que se recomienda incluir a los sujetos negociadores. Y más allá de ello, un Acuerdo que recoge reflexiones sobre los grandes retos de la transición tecnológica y ecológica.

SOFIA OLARTE ENCABO, “V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (V AENC): entre la necesidad social, la oportunidad política y la reivindicación de un espacio”, Brief AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 35, 2023.