BREVES REFLEXIONES SOBRE LA CONVENIENCIA DE AFRONTAR EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC)

Amparo Merino Segovia
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCLM

En 2021 la negociación colectiva seguirá la senda marcada por la pandemia de la COVID-19 y sus consecuencias. Nadie niega que la situación actual es de gran complejidad, pero habrá que plantear con la debida prudencia la oportunidad de iniciar, en el marco del diálogo social bipartito, el proceso de negociación de un instrumento intersectorial que sirva de hoja de ruta de los futuros convenios colectivos. Un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva -V AENC-, tras la pérdida de vigencia, el 31 de diciembre del pasado año, del IV AENC, que permita proseguir un trabajo que, habiendo quedado incompleto por la crisis de la COVID-19, ha de continuar avanzando, orientando, además de la materia salarial, otros temas de sumo interés que han de ser desarrollados por los actores sociales, tomando en consideración los cambios que está experimentando el mundo del trabajo.

Urge retomar una mesa de diálogo social que, además de tratar aquellas materias que han quedado pendientes con la irrupción de la pandemia, especialmente las que demandan respuestas inmediatas, permita un reequilibrio de fuerzas para un mejor desenvolvimiento de la negociación colectiva. No afrontar la negociación del V AENC podría suponer el inicio del fin de los AENC, que, garantes del pleno desenvolvimiento de la autonomía de las partes en los procesos de desarrollo de la negociación colectiva, han contribuido a su dinamización, especialmente en los ámbitos dotados de mayores dificultades de negociación, ya sea por la dimensión del sector o, en su caso, de las empresas, ya por la existencia de una especial situación de precariedad o por otros factores que la entorpecen.

Aun cuando el futuro V AENC podrá requerir meses para su negociación, es oportuno abordar una evaluación del diálogo social bipartito, para, a partir de sus logros, explorar las oportunidades de llegar a un nuevo acuerdo y analizar qué es dable esperar este año, no solo en materia salarial, sino también en otros campos de intervención ya previstos por los sucesivos acuerdos, especialmente el V AENC. Acuerdos que, desde el año 1997, se han mantenido a lo largo del tiempo con distintas denominaciones; los primeros -y sus prórrogas-, *Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva*, firmados con el objetivo principal de orientar la negociación de los convenios colectivos sectoriales y de empresa, en el entendimiento de que diálogo social y negociación colectiva han de ir de la mano y que, como método de gobierno de las relaciones de trabajo, garantizan su buen funcionamiento, permitiendo avanzar reformas, desarrollos y adaptaciones en cada empresa y sector. A partir de 2010, se opta por un cambio de denominación -*Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)*-, por considerarse que la negociación colectiva debe atender con mayor eficacia las políticas de empleo y su calidad¹.

¹ El I AENC tuvo una vigencia de 3 años -1/1/2010-31/12/2012. El II AENC firmado el 25/1/2012 extendió su aplicación desde el 1/1/2012 al 31/12/2014. Se trata de un acuerdo muy condicionado por la crisis económica del momento, cuyo desarrollo quedó seriamente tocado con la aprobación por el Gobierno del Partido Popular del RD-Ley 3/2012, posteriormente convalidado por la Ley 3/2012, que dejó sin efectos contenidos relevantes del II AENC. El III AENC, firmado el 8/6/2015, extendió su vigencia hasta el 31/12/2012. En materia salarial, las recomendaciones del acuerdo se prevén para los dos primeros años de

Conviene detenerse en el IV AENC (2018-2020), que, con un contenido no excesivamente extenso, recoge elementos de interés, incidiendo en la mejora y recuperación salarial, muy maltrecha tras la crisis económica iniciada en 2008; especialmente a partir de la reforma laboral de 2012. El Acuerdo prevé incrementos fijos del 2% más un incremento del 1% variable en función de determinados criterios, que se habrá de concretar en cada unidad de negociación, así como el establecimiento de un salario mínimo convenio de 14.000 €, de forma tal que ningún grupo, categoría o nivel profesional quede por debajo de esa cantidad al finalizar la vigencia del Acuerdo.

La cuestión salarial debe ser afrontada en un momento, como el actual, en el que habrá cambios, pero también desarrollos, a nivel económico y social. Se ha estimado que, conforme vaya avanzando el año, la recuperación económica podría afianzarse por la llegada de vacunas y la aportación de los fondos europeos. Nuestro tejido productivo se encuentra hoy inmerso en una situación de asimetría e incertidumbre que, en un escenario de crisis y de deflación, dificulta la generalización de recomendaciones en materia salarial. 2020 ha sido un año convulso, que ha afectado a la toma de decisiones en lo que respecta a los incrementos salariales. La pandemia ha impactado -lo seguirá haciendo este año- en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras del sector privado porque salarios y COVID-19 están estrechamente conectados. En 2021 la evolución salarial habrá de ser revisada frente a las expectativas de crecimiento económico². Todo apunta a que este será un año de moderación salarial, templada por los convenios colectivos que mantienen su vigencia y el crecimiento económico que han experimentado determinados sectores de actividad productiva³, algunos, empero, sin un convenio colectivo de referencia.

Mucho se ha dicho del impacto de la crisis de la pandemia sobre el empleo, pero no de los ajustes salariales y de la ‘hibernación’ que en 2020 ha experimentado la negociación colectiva en España. Con todo, la mayoría de las personas trabajadoras con convenio colectivo se benefició a principios de 2020, antes de la irrupción de la COVID-19, de los incrementos salariales pactados para 2020, lo que ha determinado que el pasado año en torno a siete millones de personas hayan experimentado en sus nóminas subidas del 1,9% de media⁴. Menos de 500.000 trabajadoras y trabajadores negociaron y pactaron para 2020 incrementos del 1,4% -un 1,3% en los convenios de empresa-, frente a los cerca de 2 millones que en 2019 firmaron un nuevo convenio. En concreto, la subida salarial media pactada en los convenios colectivos cerró el pasado año en el 1,89%, frente al 2,33% de diciembre de 2019. Aunque en esta comparativa el aumento sea menor, el hecho de que la inflación se situara en negativo al concluir el 2020 ha permitido a las personas trabajadoras ganar más de dos puntos de poder adquisitivo⁵.

su vigencia, quedando en 2017 abierta la negociación; durante ese año no se logra ningún acuerdo al respecto, iniciándose en 2018 con serias dificultades las negociaciones del futuro IV AENC.

² En relación con la evolución de la inflación en España, se estima en 2021 en un 0,6% y en 2022 en un 1%. El Banco de España ha mejorado sus previsiones económicas respecto a sus últimas estimaciones de septiembre de 2020, augurando para 2021 una menor caída del PIB, de entre un 10,7% y un 11,6%, y un mayor crecimiento tanto en 2021, de entre el 4,2% y el 8,6%, al estimar una aportación de 1,3 puntos porcentuales de los fondos europeos, como en 2022, cuando se registrará un crecimiento de entre el 3,9% y el 4,8%.

³ Los sectores más afectados por la pandemia han sido hostelería, restauración, transporte y ocio. Los más beneficiados han sido los de productos sanitarios, industria farmacéutica, tecnológico e industria alimentaria.

⁴ Su segunda mayor alza desde el ejercicio 2011 tras la registrada en 2019, cuando se incrementaron por encima del 2%. Estos datos extraídos de la estadística de negociación colectiva del Ministerio de Trabajo y Economía Social (www.ine.es).

⁵ Así, la subida salarial del 1,89% con la que se cerró 2020 supera en casi 2,4 puntos el IPC interanual de diciembre. A lo largo de 2019, las subidas salariales pactadas en convenio se han movido en entornos

Conviene destacar, por otra parte, en referencia a la generalización del salario mínimo convenio a los 14.000€, los avances relevantes conseguidos en la negociación colectiva, aun cuando aún quedan convenios colectivos donde estos parámetros no han sido corregidos, ya sea porque ninguna o solo algunas de las categorías superan la citada cifra, ya porque, aun cuando la mayoría o buena parte de ellas alcanzan los 14.000€ anuales, persisten grupos o niveles que no logran el objetivo salarial establecido en el IV AENC.

El estado de alarma y el confinamiento han afectado sustancialmente al registro de los convenios colectivos. 2020 se salda con la firma de 524 convenios colectivos; recordemos que en 2019 se firmaron 1.666, y en 2018, 1.907 -de los que 424 fueron de empresa y 100 de ámbito superior⁶-. También desciende el promedio de subida salarial firmada, que representa un 1,89%, muy por debajo de las directrices marcadas en el IV AENC.

Ha sido práctica común la pactación en el seno de las comisiones negociadoras de la suspensión temporal de los incrementos retributivos previstos hasta marzo de 2021; congelación y moderación salarial, ya programadas por las organizaciones sindicales como alternativa a los descuelgues salariales de las empresas, que pretenden, asimismo, priorizar el mantenimiento de las plantillas. La suspensión salarial está prevista hasta que se recupere un determinado nivel de actividad, con el compromiso empresarial de ejecutarla cuando su situación se estabilice, cumpliendo entonces con los incrementos pactados en el convenio dentro de su periodo de vigencia. Se dota así de cierto margen a las empresas para que se adapten a la caída temporal de la actividad provocada por el coronavirus, y se garantizan los incrementos salariales pactados. No se trata, pues, de una reducción generalizada de los salarios, sino de que la negociación colectiva se adapte casuísticamente a la situación de cada empresa y sector, con posibilidad de suspensiones temporales y el compromiso ineludible de ejecutar la subida salarial tan pronto como mejore la situación.

Habrà que analizar, por tanto, la situación de los distintos sectores y empresas, para determinar hasta dónde es factible flexibilizar las reivindicaciones habidas en materia salarial y las posibilidades de aplazamiento en los convenios más afectados por el cese de actividad, sin renunciar a los incrementos salariales pactados; en el corto plazo el horizonte debe continuar siendo el de los 14.000€, lo que, sin lugar a duda, se verá beneficiado por la subida del SMI.

El salario es un elemento central de la negociación colectiva, pero retomar la negociación colectiva supone también actualizar la vigencia de los convenios colectivos. El IV AENC hace referencia a la ultraactividad de los ya vencidos; con la finalidad de amortiguar una de las principales consecuencias nocivas de la reforma laboral de 2012, el Acuerdo apuesta por eludir la limitación de un año de vigencia tras su llegada a término, que, en términos dispositivos, introdujo la Ley 3/2012. Los resultados en este campo son positivos, si se repara en que la mayoría de los convenios colectivos continúan regulando expresamente su vigencia hasta la negociación del nuevo convenio⁷.

La pandemia ha paralizado en unos casos, ralentizado, en otros, las mesas de negociación. Sin embargo, en 2020 y 2021 buena parte de los convenios firmados en años

superiores al 1,9%, con excepción de los dos últimos meses del año, donde bajaron hasta el 1,89% (www.ine.es).

⁶ www.mites.gob.es.

⁷ Según datos de la CCNCC, en su estudio sobre denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio realizado sobre la base de 9.651 convenio firmados entre 1/1/2015 y 30/6/2020, un 59,5% de personas trabajadoras mantienen la vigencia de la norma convencional hasta la firma del nuevo convenio que la sustituye, apreciándose algunas fluctuaciones según los años analizados.

anteriores ha mantenido su vigencia, garantizando que más de siete millones de personas trabajadoras tenga en la actualidad cobertura convencional. Otros han seguido en activo en virtud de la cláusula de ultraactividad; ultraactividad que no conviene dejar de negociar, aun cuando el vigente art. 86 ET no propicie tal pactación.

El IV AENC introduce otras medidas, que deben proseguir su desarrollo de cara al futuro. Medidas, alguna de ellas, de flexibilidad interna negociada, que, orientadas al mantenimiento del empleo, favorezcan alternativas al despido. Una materia, la recién mencionada, que, en el marco del diálogo social bipartito y tripartito ya está siendo abordada por los actores sociales; inicialmente, en el acuerdo bipartito de 12 de marzo de 2020, y posteriormente en los I, II, III y IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo, el último de ellos suscrito el 19 de enero de este año.

Asimismo, el IV AENC fomenta el contrato de relevo e insta a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y retributiva entre mujeres y hombres, planteando cambios normativos en el ámbito de la subcontratación de obras y servicios. En este sentido, conviene recordar que ya se ha negociado el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad en las empresas y del registro salarial con perspectiva de género, que han dado paso a los Decretos 901/2020 y 92/2020.

Todo lo dicho evidencia que aun cuando el diálogo social y sus contenidos se han tenido que adaptar a las necesidades demandadas por la crisis de la COVID-19, el balance del IV AENC debe ser leído en sentido positivo. No parece que existan razones que justifiquen que no se aborde la negociación del V AENC, recogiendo orientaciones en materia salarial para los negociadores de los futuros convenios colectivos, que actúen ante todo sobre los salarios más bajos y los sectores más precarizados, e introduciendo otras cuestiones, hoy de sumo interés, que corresponde abordar a las partes negociadoras en las distintas unidades de contratación, tomando en consideración los cambios en el mundo del trabajo: la transición energética, el desarrollo convencional del acuerdo marco alcanzado por los interlocutores sociales europeos sobre digitalización, las formas de afrontar el trabajo a distancia cuya normativa actual introduce reenvíos frecuentes a la negociación colectiva, orientaciones sobre planes de igualdad, flexibilidad negociada y otros temas sobre los que hay que seguir incidiendo, algunos provenientes de anteriores acuerdos y que al día de hoy aún no han sido materializados.