

El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva

«*Todo poder humano está compuesto de tiempo y paciencia*»

Honoré de Balzac

Al lado de los procesos de concertación social de carácter tripartito que han constituido una de las más notorias señas de identidad de nuestro sistema de relaciones laborales, la dinámica de negociación e intercambio entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del máximo nivel ha alumbrado a lo largo de sus más de cuatro décadas de vigencia una diversidad de instrumentos de gestión de sus intereses. Entre todos ellos han asumido un destacado protagonismo en lo que va de siglo los denominados inicialmente *Acuerdos para la Negociación Colectiva* (ANC) y luego *Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC). Estos han estado presentes entre nosotros, en sucesivas versiones y con muy escasos períodos no cubiertos, al menos desde el año 2002, siempre con el mismo objetivo: concertar los criterios con arreglo a los cuales los sujetos negociadores situados en los niveles inferiores debían abordar los procesos de negociación colectiva.

Son muchas las razones que contribuyen a explicar esta persistencia. Entre ellas ocupa un lugar central, sin duda, la necesidad de adoptar criterios comunes que sirvan de guía para la negociación de los más de cuatro mil convenios sectoriales y de empresa que se negocian a intervalos regulares en España, evitando la dispersión y contribuyendo a prevenir el incremento de la conflictividad al que pudiera dar lugar la determinación por completo individualizada y anárquica de sus contenidos. A ello se suma la conveniencia de encauzar con arreglo a una lógica compartida el ejercicio de las amplias y variadas funciones de gestión de las relaciones laborales que, con amplitud creciente, viene atribuyendo desde el año 1994 el legislador a los convenios colectivos, en especial a través del Título I del Estatuto de los Trabajadores. No pudiéndose descartar también la existencia de un interés propio de los agentes de preservar ese espacio de diálogo y acuerdo aún en las situaciones más adversas en defensa de su capacidad de interlocución y como una fórmula de legitimación ante los colectivos que representan y el conjunto de la sociedad.

El caso es que, con la sola excepción del año 2009, los acuerdos para el empleo y la negociación colectiva han estado presentes ofreciendo orientación a los sujetos negociadores, bien con contenidos nuevos o bien a través de prórrogas, durante un período tan largo y en ciertos momentos particularmente delicado y complejo como es el comprendido entre 2002 y 2020. A partir de este año, marcado por el inicio de la crisis sanitaria, la secuencia se interrumpirá por razones más que comprensibles, asociadas a la paralización generalizada de actividades que tuvo lugar entonces y sus consecuencias, pero sin que esto supusiese el decaimiento de los procesos de intercambio social al máximo nivel, que encontrarán en los *Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo* (ASDE) una fórmula singular de expresión, dirigida a afrontar esas consecuencias con arreglo a criterios comunes basados en la necesidad de dar soporte al empleo.

Con estos antecedentes, todo hacía pensar que la saga de los AENC retornaría con puntualidad a la cita, como muy tarde en 2022, con el fin de poner de relieve los criterios que habían de guiar la negociación colectiva de la recuperación y el retorno del crecimiento. No fue así, sin embargo, como es bien sabido. El repunte inflacionario iniciado no bien retomada la normalidad debido a factores diversos, relacionados especialmente con la subida de los precios de la energía y las materias primas, y agravado luego por el conflicto bélico estallado en el este del

continente europeo, terminó por frustrar la posibilidad de alcanzar un pacto de similares características durante un largo período. E incluso por poner en duda que se llegase a adoptar. El año 2022, en el que la inflación llegó a su cota más alta, al alcanzar una tasa media del 8,4%, no vista desde 1986, concluyó, de tal modo, sin una herramienta que sirviera de guía a los sujetos negociadores sobre la manera más adecuada de afrontar este fenómeno. El resultado terminó siendo, como podía esperarse y fue advertido de forma reiterada, una importante pérdida del poder adquisitivo de los salarios, que ha llegado a estimarse en un 5,7% como promedio, sin que la actuación de los negociadores de los convenios colectivos de ámbito sectorial y de empresa sirviese para prevenirla o paliarla, debido al bloqueo de los procesos de negociación o a la aprobación dentro de estos de incrementos inferiores.

La anterior no era, en cualquier caso, una situación sostenible a medio y largo plazo, tanto por sus negativas consecuencias socioeconómicas como por el efecto de desgaste sobre la reputación de los interlocutores sociales del máximo nivel. Y en particular de las organizaciones sindicales. Algo que tampoco interesa a quienes se sientan con ellos en el otro lado de la mesa, que necesitan de su concurso para continuar gestionando las grandes decisiones de política laboral aplicables en España. De allí que el pacto terminará por llegar, una vez desbloqueada la negociación sobre los aumentos salariales, el 10 de mayo de 2023, bajo el membrete del *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (V AENC).

El V AENC es, en consecuencia, como tuvieron la ocasión de destacar desde un inicio los medios de comunicación, primariamente un acuerdo salarial, cuyo propósito más inmediato es abordar los criterios con arreglo a los cuales los negociadores de los convenios sectoriales y de empresa «deberían» fijar los incrementos retributivos a aplicar a lo largo de 2023, 2024 y 2025. Este fue el tema que mantuvo bloqueada su celebración durante varios meses de negociaciones. Y este es también el contenido, de los muchos que como veremos lo integran, que de una forma más clara y determinante, aun partiendo del valor puramente recomendatorio u obligacional del instrumento, está en condiciones de incidir sobre los procesos negociadores de los ámbitos inferiores y repercutir sobre las condiciones laborales de los trabajadores en ellos incluidos.

El contenido de los «criterios para la determinación de los incrementos salariales» previstos por el apartado 2 del Capítulo V del nuevo AENC es a estas alturas sobradamente conocido. Baste con recordar aquí que conlleva la recomendación de pactar un aumento de las retribuciones del 4% para 2023 y del 3% para 2024 y 2025, en los tres casos con posibilidad de aplicar un «incremento adicional máximo» del 1%, con efectos a partir del 1 de enero del año siguiente, de superar el índice de precios al consumo interanual del mes de diciembre del año anterior el porcentaje de incremento pactado. Como ha destacado la prensa especializada, el porcentaje de subida de los salarios propuesto a los negociadores para el presente año se sitúa un poco por debajo de la inflación anual registrada hasta el mes de abril de 2023, previo a la firma del acuerdo, que fue del 4,83%. No obstante, estaría por encima de las previsiones anuales de inflación, que han venido descendiendo en los meses siguientes, hasta situarse a la fecha de cierre de esta Opinión en torno al 3,2%. Es más, algo similar es previsible que ocurra en los años siguientes de mantenerse el actual ritmo de descenso de la inflación.

Todo esto supone que la recepción de estas cláusulas en los convenios está en condiciones de contener el proceso de descenso del poder adquisitivo de los salarios iniciado en el año 2022 e incluso de promover una cierta recuperación de estos en los siguientes, pero sin llegar a compensar las pérdidas registradas al inicio del período. El carácter defensivo del acuerdo, tanto desde la perspectiva del poder adquisitivo de los salarios, mermado de forma relevante en la etapa anterior, como de la vitalidad del mercado interno, que ha constituido a lo largo de la presente etapa una de las variables más positivas de evolución de la economía española, se aprecia aquí con toda claridad.

Que el V AENC sea primariamente un acuerdo salarial no significa, sin embargo, que lo sea de forma exclusiva. En realidad, el V AENC sigue la línea marcada por sus precedentes, no solo en lo que a su naturaleza jurídica se refiere, meramente obligacional como ha quedado dicho, y su duración, fijada una vez más en tres años

calendarios, sino también en cuanto a las materias de las que se ocupa. De la misma manera que los que lo antecedieron, el contenido de este nuevo pacto es amplio y complejo, llegando a abarcar la práctica totalidad de las materias que, con arreglo a un entendimiento amplio de su rol, corresponde regular a la negociación colectiva. De allí que pueda decirse también de él, como lo hicimos desde estas mismas páginas respecto de su versión de 2015, que incluye un verdadero programa de las materias que los interlocutores sociales del máximo nivel proponen para su recepción a las organizaciones sindicales y empresariales de ámbitos más reducidos a la hora de negociar los contenidos de los convenios en sus espacios correspondientes.

Pese a esta evidente similitud de propósitos, existen también importantes diferencias entre este AENC y sus antecesores. Estas no explican exclusivamente por el dilatado espacio de tiempo transcurrido desde la adopción del anterior. Tanto o más relevantes han sido a estos efectos el acaecimiento en el período intermedio de acontecimientos con profundas repercusiones de orden económico y social, así como la introducción, sobre todo en la etapa más reciente, de muy importantes cambios normativos, fruto de un muy acusado activismo legislativo en materia laboral, del que no se registran precedentes en lo que va de siglo. Si a lo anterior le sumamos emergencia de transformaciones profundas de los valores sociales y la irrupción de fenómenos de gran impacto potencial sobre el mundo del trabajo, como la transformación digital de la economía y el cambio climático, a los que es preciso ofrecer algún tipo de respuesta desde el espacio de la negociación colectiva, se habrá encontrado la explicación de por qué este nuevo acuerdo en la cumbre se desmarca de sus precedentes, que sobre todo en la última etapa se habían caracterizado por utilizar una singular lógica de «arrastré», de acuerdo con la cual el tratamiento de un listado predeterminado de materias era trasladado de uno a otro con ligeras variaciones, siendo su contenido, además, en bastantes casos meramente reiterativo de mecanismos y garantías presentes ya dentro del ordenamiento, cuyo empleo por los negociadores se trataba sobre todo de promover.

El nuevo AENC nos ofrece esta vez, así pues, un texto por completo renovado, en el que el desarrollo de las materias que tradicionalmente ha venido siendo objeto de esta clase de pactos, y que en su mayor parte no pueden seguramente faltar en ellos, viene acompañado de un relevante listado de temas nuevos, que comparecen por vez primera en estos procesos.

Forman parte del primer bloque los temas relacionados con la vigencia y ordenación de los procesos de negociación colectiva, el funcionamiento de las comisiones paritarias y los sistemas de solución autónoma de conflictos (Capítulo II, «De la negociación colectiva»), el tratamiento convencional de las modalidades de contratación y la contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación (Capítulo III, «Empleo y contratación»), la jubilación parcial y el contrato de relevo (Capítulo IV, «Jubilación parcial y flexible»), la formación continua de los trabajadores (Capítulo V, «Formación y cualificación profesional»), las políticas salariales, la estructura salarial y los criterios para la determinación de los incrementos salariales (Capítulo VI, «Retribución»), el absentismo laboral (Capítulo VII, «Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes»), la regulación de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo (Capítulo VIII, «Seguridad y salud en el trabajo»), la clasificación profesional, la movilidad funcional, la ordenación del tiempo de trabajo, el descuelgue convencional, los expedientes de regulación temporal de empleo y el Mecanismo Red (Capítulo IX, «Instrumentos de flexibilidad interna»), las condiciones de prestación del trabajo a distancia (Capítulo X, «Teletrabajo»), la promoción de la igualdad de género en el empleo (Capítulo XII, «Igualdad entre mujeres y hombres») y, en fin, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad (Capítulo XIII, «Discapacidad»). Todas estas son materias que, aún con denominaciones no del todo coincidentes, aparecían recogidas en los anteriores AENC y continúan integrando el nuevo.

A su lado, comparecen como temas nuevos, sobre los cuales el V AENC reclama la atención y el despliegue del poder regulador de la autonomía colectiva, cuestiones de tanta actualidad y trascendencia como las relacionadas con la limitación del uso de las «nuevas tecnologías» fuera de la jornada laboral (Capítulo XI, «Desconexión digital»), el fomento de la diversidad de las plantillas (Capítulo XIV, «Diversidad LGTBI»), la prevención de la violencia sexual y el enfrentamiento de la violencia de género (Capítulo XV, «Violencia sexual y de género»), la

transición tecnológica y digital, la adecuación al Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, el impacto de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo y las cautelas necesarias para un uso correcto y transparente de estas, representadas por la garantía del principio de control humano sobre ellas y el derecho a la información sobre los algoritmos, y la transición ecológica (Capítulo XVI, «Transición tecnológica, digital y ecológica»). Todos estos son asuntos que, aunque no se habían asomado en los anteriores AENC, seguramente porque no se encontraban todavía sobre el tapete, los negociadores han considerado imprescindible incorporarlos en su versión de 2023, por entender que constituyen otros tantos desafíos que deberá afrontar la negociación colectiva del futuro.

Desde la perspectiva de las materias tratadas, el V AENC se presenta, de tal forma, como un pacto que reúne tanto señalados elementos de continuidad, vinculados con las parcelas más clásicas de intervención de la negociación colectiva, con importantes líneas de cambio, asociadas con una serie de transformaciones en curso, cuyo balance de impacto sobre el mundo del trabajo dista de estar hecho. Por ello puede ser considerado, a la vez, como un pacto conservador de la *praxis* tradicional de los agentes sociales y renovador de esta.

Ahora bien, ¿qué ocurre si descendemos de la consideración de las materias incluidas al análisis de los contenidos de sus respectivas regulaciones? ¿Nos encontramos delante de un acuerdo fuerte y con capacidad de impacto sobre los convenios colectivos a los que está dirigido o se trata más bien de un pacto débil, de mínimos o puramente simbólico, que no aporta pautas con verdadera aptitud para incidir o permear la negociación colectiva de los niveles inferiores?

La mejor manera de ponderar la importancia que posee este acuerdo desde el punto de vista cualitativo es centrando la atención, como hemos hecho en este espacio al analizar los demás pactos de este tipo, en las novedades que el mismo introduce que representen algo más que la recepción de previsiones consagradas en otros instrumentos reguladores o una mera invitación a los negociadores de los niveles inferiores para que se ocupen de ciertas cuestiones, desprovista de recomendaciones sustanciales de relieve.

No debemos perder de vista que buena parte de los temas, no solo del primero de los indicados bloques sino del segundo, han sido objeto de recientes intervenciones reguladoras, bien del legislador laboral, o bien de una legislación que ha sido calificada de «paralaboral», en tanto que no encaminada a regular directamente las relaciones de trabajo, pero portadora de previsiones específicas aplicables a estas. Lo primero ocurre con las normas sobre igualdad entre mujeres y hombres, profundamente renovadas en la última etapa, lo mismo que con todas las materias que fueron objeto de la reforma laboral de 2021, con la nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo o con el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre los parámetros en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial con impacto sobre las decisiones empresariales relacionadas con el empleo o las condiciones de trabajo. Lo segundo ha sucedido, en cambio, tratándose de la violencia sexual y de género y de los derechos LGTBI. No debemos olvidar, además, que la mayoría de las normas del primer tipo han tenido su origen en el diálogo social tripartito, por lo que recogen los resultados del equilibrio de intereses alcanzado por los agentes sociales y las autoridades gubernamentales en lo que a la regulación de las materias de las que se ocupan se refiere.

El que destacado más arriba no es, por razones obvias, un análisis que pueda ser hecho de forma pormenorizada en un espacio como este respecto de todas y cada una de las materias tratadas por el V AENC. Baste por ello, como botón de muestra, el breve examen que se realizará a continuación del tratamiento de cuatro especialmente significativas. Dos vinculadas a contenidos tradicionalmente presentes en estos pactos y dos de nueva incorporación.

La primera de esas materias es la relativa a las «modalidades de contratación», reguladas por el apartado I del Capítulo III. En este caso, luego de destacar que la aplicación del Real Decreto-Ley 32/2021 viene arrojando «buenos resultados» y que este «incorpora importantes menciones a la negociación colectiva», las partes señalan que «es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso

adecuado de las modalidades contractuales», en línea con los objetivos del primero, «desarrollando» para ello las «llamadas que la norma hace a la negociación colectiva», especialmente tras la última reforma laboral. Lo que a continuación se hace, sin embargo, no va más allá de una pura y simple enumeración de las muy numerosas remisiones a la negociación colectiva llevadas a cabo por el legislador a lo largo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, si acaso ordenadas en función del tipo de instrumento colectivo al que son encargadas, desprovista de cualquier priorización y orientación de sentido. Es decir, sin ninguna recomendación, más allá de la general de favorecer la estabilidad en el empleo, sobre cómo rellenar de forma coherente esos reenvíos.

Es más, en su afán de incluirlas todas, el listado recoge incluso remisiones que están en condiciones de apuntar en una dirección contraria, de incremento en vez de reducción de la precariedad. Este es el caso, señaladamente, de la referencia a la posibilidad de ampliación mediante convenio sectorial de la duración máxima legal del contrato por circunstancias de la producción hasta el máximo de un año, que resulta por razones obvias difícil de compatibilizar con su objeto, vinculado a la atención de necesidades «derivadas de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de la misma», como el propio instrumento indica. Otro tanto ocurre, aunque desde una perspectiva distinta, relacionada con la satisfacción de las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar de las personas que trabajan, con las alusiones a la posible elevación del porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria susceptibles de ser realizadas en los contratos indefinidos a tiempo parcial y a la posibilidad de ampliar en estos el número de interrupciones de la jornada cuando esta se lleve a cabo de forma partida.

Este carácter escasamente innovador y en el fondo reiterativo de las previsiones legales, sin aportaciones ni recomendaciones adicionales, lo apreciamos también en las propuestas de ordenación convencional del teletrabajo contenidas en el Capítulo X. En este caso, luego de recordar cómo la Ley 10/2021, reguladora de la materia, tiene su origen en un acuerdo alcanzado a través del diálogo social tripartito, los firmantes se conforman con indicar que «los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar» los «llamamientos a la negociación colectiva» que se relacionan a continuación. Y que no son, nuevamente, más que un elenco, eso sí cuidado y puntilloso, de todos los presentes a lo largo del articulado y las disposiciones adicionales de la ley antes referida.

Si acaso, dentro de este elenco destaca la referencia expresa a la inclusión en los convenios colectivos de los «medios y medidas» necesarios para «garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión» en esta forma de prestación de servicios. Esta referencia encuentra su contrapunto, no obstante, en la inmediata alusión a la posibilidad, también prevista normativamente, de regular a través de la negociación colectiva las «circunstancias extraordinarias para la modulación» de este derecho. Esta es una referencia que, combinada con el tratamiento general que, como veremos a continuación, reciben las posibles excepciones al derecho a la desconexión dentro del propio acuerdo, está en condiciones de legitimar regulaciones convencionales capaces de introducir matizaciones importantes a su aplicación. E incluso de llegar a transformarlo inopinadamente en su contrario.

Frente a las dos anteriores, la «Desconexión digital» regulada por el Capítulo XI constituye una de las materias que, pese a ser de novedosa introducción, ofrece pautas a los negociadores que van más allá de su regulación legal. Si bien este capítulo se abre con una definición del derecho que reproduce la delimitación del contenido del deber empresarial de garantizar la desconexión prevista por la ley reguladora del trabajo a distancia, conforme a la cual este conlleva «la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el derecho al descanso», luego se introducen una algunos criterios que pueden servir de guía para su regulación por la negociación colectiva. Entre ellos la aclaración de que el derecho a la desconexión debe ser garantizado todos los trabajadores, sean estos presenciales, a distancia o sometidos a flexibilidad horaria, la indicación de que el mismo se encuentra reconocido como «un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo», bien que apostillando que «la conexión voluntaria» no supondrá responsabilidad para la empresa, la advertencia de que las personas que hagan uso de él «no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción», ni «perjudicados en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción» y la recomendación de llevar a cabo «acciones de formación y de sensibilización» sobre el «uso razonable de las herramientas tecnológicas que

evite el riesgo de fatiga informática». Unas indicaciones a las que se añade la alusión, como «buenas prácticas» de gestión del tiempo de trabajo, a la programación de «respuestas automáticas durante los períodos de ausencia» y el uso del «envío retardado» para situar las comunicaciones dentro del horario laboral de los destinatarios.

No puede dejarse de anotar, con todo, que se echa en falta en esta propuesta la referencia al correlativo deber, tanto del empresario como de sus representantes y el resto del personal de la empresa, de no entrar en contacto con el trabajador durante su tiempo de descanso, ya que este constituye, además de su correlato ineludible, la garantía última de una real y efectiva desconexión. Asimismo, es importante observar con sentido crítico la propuesta regulación de las «circunstancias excepcionales» en las cuales se exceptúa al trabajador del derecho a no responder a las comunicaciones empresariales. Si bien no parece que pueda ser puesta en duda la justificación del supuesto de «circunstancias excepcionales de fuerza mayor» que «puedan suponer un grave riesgo para las personas», no parece que pueda decirse lo mismo de los casos en que esas circunstancias estén asociadas a «un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio» que «requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas». Como he tenido ocasión de destacar en otro lugar, la gran amplitud y manifiesta ambigüedad de esta cláusula, extraída de algunos convenios, y el dilatado espacio que deja abierto a la discrecionalidad empresarial para aplicación, la convierten en una vía capaz de legitimar la invasión del tiempo de descanso del trabajador cada vez que resulte necesario para la satisfacción de sus intereses o necesidades. La masiva inclusión de esta circunstancia en los convenios colectivos puede ser, por ello, la fuente de creación de un hasta el momento inexistente derecho del empresario a invadir el tiempo de descanso del trabajador, no legitimado por las fuentes legales, que solo autorizan a la negociación colectiva a introducir «modulaciones» en el ejercicio del derecho a la desconexión, pero no excepciones a este. El resultado terminaría siendo el establecimiento de un «deber de reconexión digital» de los trabajadores en las circunstancias referidas, no reconocido por ninguna disposición legal.

La «transición ecológica» con la que se cierra el V AENC constituye, por último, el paradigma de una materia incluida por primera vez en esta clase de pactos y desprovista de cualquier orientación legal. Pese a la novedad del tema y la falta de referencias, el texto pactado contiene algunas líneas de orientación de importancia para su tratamiento. Estas parten de un principio fundamental: las consecuencias de la transición ecológica, la descarbonización energética, el desarrollo de la economía circular y la digitalización, y en particular su capacidad para «alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y las competencias», deben ser afrontadas «de manera temprana y efectiva» a través de la negociación colectiva, «en el marco de procesos participativos» con los representantes del personal, que sirvan para «identificar soluciones» que se adapten a la realidad y las necesidades de cada sector. Este reenvío a la negociación colectiva viene acompañado de una alusión a sus tareas más relevantes, dentro de la cual destaca la necesidad de «identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de puestos de trabajo» y «organización de las transiciones». El apartado se cierra aludiendo a la conveniencia de «impulsar líneas de formación e información» dirigidas a impulsar la «implicación» de los trabajadores «en la adopción de las medidas que reclama el cambio climático» y «planes de movilidad sostenible» que fomenten el transporte colectivo para garantizar la reducción de emisiones.

El texto es todo menos insustancial, en particular cuando sitúa a la gobernanza colectiva como el método de gestión de las transformaciones exigidas por la transición ecológica y destaca el papel central de la recualificación profesional y el perfeccionamiento de las competencias. Por más que sean muchas más las cuestiones que será necesario abordar en este ámbito a través de la negociación colectiva. Con todo, lo apuntado no va más allá, como quizá no pueda ser de otra manera, al menos en el momento actual, de un llamado de atención sobre la necesidad de abordar en el futuro estas cuestiones y de hacerlo reservando un papel del mayor relieve a la participación de los trabajadores y la negociación colectiva. Su desarrollo y concreción requerirán, por ello, de decisiones para las que las partes no ofrecen en este acuerdo sino algunas líneas de actuación sumamente generales.

Llegados a este punto, es posible concluir que, desde la perspectiva del contenido de sus cláusulas, el V AENC es

un pacto en la cumbre que se sitúa a medio camino entre lo que constituiría un acuerdo fuerte y con una orientación clara de sentido en el tratamiento de las materias que incluye, y un acuerdo débil en tanto de desprovisto de criterios que puedan servir para guiar la actividad de los sujetos negociadores de los niveles inferiores. Dentro de él se combinan, en dosis variables, llamamientos a la concreción por la negociación colectiva de los reenvíos previstos por la legislación vigente, y en especial de los introducidos por la reforma laboral de 2021, propuestas más precisas de regulación de temas de particular importancia, algunas de ellas no desprovistas de flancos abiertos a la crítica, e incluso líneas de actuación y criterios de alcance muy general para el tratamiento de las más importantes transformaciones en curso, que requerirán de una importante labor de concreción en los sectores productivos y las empresas.

Esto significa que su principal aportación, además de haber sentado las bases para la contención del proceso de erosión del poder adquisitivo de los salarios experimentado en la última etapa, radica en reafirmar el papel central de la negociación colectiva en la gestión de las relaciones laborales y la gobernanza de las transiciones hoy en marcha en el mundo del trabajo, tratando de ofrecer, con mayor o menor precisión e incluso acierto, líneas de actuación que contribuyan a que los convenios colectivos estén en condiciones de afrontar de una manera ordenada los desafíos que se les plantean.

De allí que deba estimarse que el papel de las organizaciones sindicales y empresariales participantes en este acuerdo no concluye con su firma. En realidad, para estas, la conclusión del V AENC constituye un punto de partida antes que de llegada, ya que desde ese momento deberán desarrollar todos los esfuerzos que resulten necesarios, en el ámbito de la orientación, la capacitación, el asesoramiento y la influencia interna, para que los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidos en el mismo se traduzcan en disposiciones convencionales concretas que, superando la inercia tan característica de estos procesos, enriquezcan los actuales contenidos de los convenios colectivos, adaptándolos a las grandes líneas de transformación, tanto de nuestro ordenamiento laboral como del contexto en el que se desenvuelven las relaciones de trabajo.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Subdirector