

EL RECUADRO

Los interlocutores sociales, CEOE, CCOO y UGT, suscribieron el pasado 5 de julio el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2018, 2019 y 2020.

Como los anteriores, el IV AENC no tiene naturaleza jurídica obligacional, lo cual implica que el acuerdo carece de eficacia general en sus reglas, pues no es estrictamente un convenio colectivo, siendo los únicos obligados los sujetos colectivos firmantes.

Dicha naturaleza supone que la efectividad de lo acordado queda sujeta, sin duda, a los ámbitos de negociación inferiores, esto es, a la disciplina y convicción de las organizaciones que conforman la propia estructura de los firmantes en sus distintos niveles.

El acuerdo, que pone el acento en los objetivos perseguidos de empleo y mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas, recomienda en materia salarial incrementar los salarios para cada uno de los años de su vigencia en una parte fija del 2%, y en una parte variable del 1%, ligada ésta a conceptos como la productividad, el absentismo y otros.

El IV AENC incluye además, la posibilidad de establecer en convenio mecanismos de revisión salarial teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso se estimen aplicables.

Igualmente, se insta a incrementar de forma progresiva un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales (1.000 euros al mes con dos pagas extras) en el año 2020.

Respecto a la recomendación de subida salarial, los datos de incrementos salariales medios pactados en convenio en el período 2014-2017, años en que estaban vigentes el II y III AENC, muestran que no solo se ajustaron a las recomendaciones ofrecidas, sino que se pactaron incrementos menores. A 30 de junio de 2018, los convenios colectivos registrados muestran incrementos salariales en el entorno del 2%, por lo que los negociadores se muestran prudentes y cercanos a la realidad empresarial.

Salvo en aquellos aspectos que se opongan a lo suscrito en el IV AENC, esto es: la vigencia, los incrementos salariales, el salario mínimo, la revisión salarial y las reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador, se prorroga el contenido del III AENC.

Así pues, se prorrogan: 1) El Capítulo II. "Impulsar el empleo de calidad y con derechos"; 2) El Capítulo IV. "Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de Trabajo"; 3) El Capítulo VI. "Naturaleza jurídica y ámbito del Acuerdo Interconfederal"; y 4) Los aspectos de los Capítulos III. "Criterios en materia salarial" y Capítulo V. "De la negociación colectiva", que no se opongan a lo suscrito en el IV AENC, y hasta la finalización de este último.

El IV AENC recoge, igualmente, como Anexo una serie de "Acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España", entre ellos los siguientes:

- La modificación del art. 42 ET
- Medidas destinadas al mantenimiento del empleo, favoreciendo alternativas al despido en la empresa, mediante la adaptación de la jornada laboral
- Un acuerdo en materia de Formación Profesional para el Empleo
- La creación de un observatorio del absentismo que elabore un informe para realizar pruebas piloto sobre la cuestión
- Modificación legislativa para permitir a los convenios colectivos el establecimiento de la extinción de los contratos por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación
- Regulación del consejo Nacional de Negociación Colectiva (CONECO)
- Plan Director para la lucha contra la economía sumergida
- Recuperación del Contrato de relevo
- Desarrollo de medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial
- Procedimiento arbitral para el inicio de prestaciones a la finalización del contrato de trabajo

Casi todas estas materias, las relacionadas en el Anexo, requieren en buena medida de una negociación tripartita y de un desarrollo legislativo posterior. Por lo tanto, la selección de cuales sean las prioridades de las materias de negociación previa y el ritmo de su negociación y tramitación, serán determinantes en la concreción del alcance y resultados del IV AENC. Cuestiones todas ellas que, lógicamente, estarán muy condicionadas tanto por las prioridades laborales del nuevo Gobierno, como por la aritmética parlamentaria necesaria para hacerlas efectivas.

El diálogo social, fruto del cual nace el IV AENC, y la negociación colectiva, son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y en las empresas. Este nuevo AENC tiene por objetivo orientar la negociación de los procesos de negociación colectiva de los próximos años. Es deseable que lo haga con éxito.