

EL RECUADRO

El valor, los frutos cosechados por el diálogo social en nuestro país, son evidentes e incontestables, aunque en los últimos años éste se haya visto relegado o ninguneado por decisiones políticas del Gobierno, muchas de ellas en contra de la opinión de los interlocutores sociales y, principalmente, de la CEOE.

Los AENC históricamente han contribuido a encauzar la negociación de los convenios colectivos en términos de moderación, aminorando la conflictividad y facilitando la solución de las legítimas reivindicaciones de las partes negociadoras. La historia de los AENC es, sin duda, una muestra de éxito, de la bondad del diálogo social.

A diferencia del IV AENC, que había finalizado el 31.12.2020, en plena pandemia, sin que fuera posible su renovación en 2021 y 2022, CEOE, CC.OO. y UGT en 2023 sí supieron pactar el V AENC para el período 2023-2025, recomendando a los negociadores en sus respectivos ámbitos, y sin perder su autonomía, la negociación de un conjunto de materias, algunas de ellas presentes en Acuerdos anteriores, como: la relativa a la vigencia y ordenación del proceso negociador; comisiones paritarias; sistemas de solución autónoma de conflictos laborales; empleo y contratación; jubilación parcial y flexible; formación y cualificación; la retribución; la incapacidad temporal por contingencias comunes; seguridad y salud en el trabajo; igualdad; diversidad y derechos LGTBI; violencia sexual y de género; y transición tecnológica digital y ecológica.

A raíz de la firma del V AENC el 10 de mayo de 2023, los datos de convenios colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo ponen de manifiesto, mes tras mes, un aumento constante tanto del número de convenios con efectos económicos conocidos y registrados, como de los trabajadores cubiertos por los mismos, en comparación con las cifras registradas en los mismos meses de 2022. Tal es así, que en diciembre de 2023 había 1.146 convenios colectivos nuevos firmados para 3.576.697 trabajadores, frente a los 880 que se habían suscrito en igual mes de 2022, para 2.523.202 trabajadores.

En materia salarial, el V AENC recomienda a los negociadores subidas del 4% en 2023 y del 3%, tanto en 2024, como en 2025. Al finalizar cada uno de esos años, si el IPC supera el incremento pactado, se aplica un porcentaje adicional máximo del 1% sin efectos retroactivos, solo como base de cálculo de las tablas del año siguiente.

Dicha recomendación salarial ha sido aceptada por los negociadores de los convenios colectivos, prueba de ello es que los convenios firmados y registrados hasta el citado mes de diciembre muestran una variación salarial ligeramente superior, del 4,10%, subiendo al 4,12% en los convenios de ámbito superior a la empresa, lo que supone un 1% más que la tasa del IPC de diciembre (3,1%).

En el Sector del Metal, por primera vez en muchos años, a 31 de diciembre se encontraban firmados y registrados los 50 convenios colectivos provinciales de la Industria, reflejando estos una evidente moderación a la hora de pactar la subida salarial. El incremento retributivo medio ponderado pactado era del 3,10%, igual al IPC de diciembre, y un -0,9% que lo recomendado en el V AENC.

En 2024, en este período de efectos económicos, 40 de los 50 convenios colectivos provinciales están en revisión. El incremento salarial medio ponderado inicialmente pactado es del 2,86%, un 0,14% por debajo del 3% recomendado por el citado AENC. Dicha moderación salarial, la recomendada en el V AENC y seguida por los negociadores de los distintos convenios colectivos, contrasta, sin embargo, con la subida de los costes laborales que vienen padeciendo las empresas en los últimos años, bien de forma directa o indirecta, como consecuencia de las numerosas normas aprobadas por el Gobierno en 2022 y 2023, de ellas 24 al margen del diálogo social y muchas de ellas de carácter no laboral.

Por poner alguna muestra de estos costes, hay que señalar que el SMI, entre 2018 y 2024, aumentó un 54%, al subir este año (5%) hasta los 1.134 euros. A ello, hay que sumar la de las bases máximas de cotización de la Seguridad Social (5%), la del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (del 0,6% al 0,7%), así como los costes que originan los nuevos protocolos de acoso sexual y moral; y de acoso y violencia LGTBI; o el canal de denuncias. También, se prevé una reducción de la jornada máxima a 37,5 horas/semanales; la regulación del permiso parental de 8 semanas (4 las abona la Seguridad Social); se ha anunciado incrementar en esta legislatura los permisos de maternidad y paternidad a 20 semanas; la cotización de todos los becarios en prácticas laborales o no; la transposición de la Directiva relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles, etc. Ahora bien, mientras aumentan los costes laborales, en los dos últimos años la productividad del factor trabajo registró en España una caída del 3,8%, la mayor entre los países de la OCDE.

En definitiva, las políticas socioeconómicas del Gobierno deberían centrarse en recomponer el margen fiscal, elevar la productividad y aminorar el coste que cada trabajador supone para la empresa. Los costes laborales, la elevada fiscalidad al trabajo supone un lastre a la creación de empleo y espanta a los trabajadores nacionales más cualificados, reduciendo su incentivo a la formación o aumentando su movilidad hacia países de menor imposición, al tiempo que reduce la atracción en los migrantes más productivos para venir a trabajar a España, lo cual perjudica la competitividad y tiene efectos muy negativos sobre el empleo.