

## El Quinto acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (I): mucho más que un pacto sobre salarios



Mayo 2023

### ¿Hablamos?

#### María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

#### Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

#### Luciano Muriel

Director en el área de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal  
[luciano.muriel.hernandez@pwc.com](mailto:luciano.muriel.hernandez@pwc.com)

Primero nos enteramos por la prensa de que se había firmado un pacto salarial, con una serie de incrementos prudentes y razonables para este año y los siguientes. Después pudimos acceder al texto completo de lo convenido, y así descubrimos el Quinto Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante Quinto AENC), que es mucho más que un acuerdo sobre retribuciones. Es la última manifestación de una larga tradición en España, la del gobierno concertado de la negociación colectiva; y una muestra más de la excelente salud de la que disfruta el diálogo social en nuestro país, que está atravesando una fase enormemente productiva.

Este Quinto AENC tendrá una vigencia de tres años (2023-2025), y sus firmantes se han comprometido a reunirse tres meses antes de la finalización del año 2025, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo acuerdo que lo sustituya. Es un texto mucho más extenso que los AENC anteriores, tratando más materias con mayor detalle. En su Preámbulo se destacan como sus principales contenidos los siguientes:

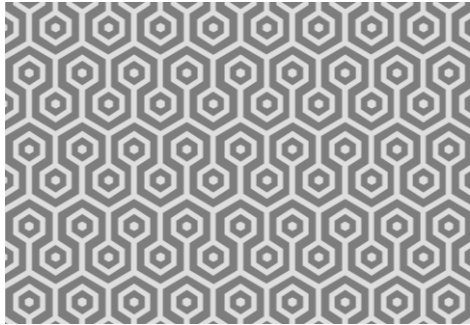
- El empleo y contratación tras la Reforma Laboral.
- Los criterios para la determinación de los incrementos salariales de los años 2023 a 2025.

- La incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La igualdad entre mujeres y hombres.
- La integración plena en el empleo de las personas con discapacidad.
- La actuación frente a las discriminaciones, la diversidad y la integración de las personas LGTBI.
- La actuación frente a la violencia sexual y de género.
- Los mecanismos de flexibilidad interna.
- El desarrollo de todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia remite a dicha negociación.
- El desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva.
- La utilización de mecanismos participativos para afrontar las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica.

En el contexto inflacionario en que nos movemos es claro que el contenido salarial del acuerdo es el que ha acaparado la atención; éste se contiene en su capítulo VI, cuyo objetivo es desarrollar “una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas”.



Así descubrimos que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva es mucho más que un acuerdo sobre retribuciones”.



El instrumento es el incremento de las retribuciones, y así se afirma que “coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo”.

A partir de estas afirmaciones el capítulo salarial del Quinto AENC se dedica a cuatro cuestiones: estructura salarial; incrementos salariales; actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos (mandándole un mensaje al Gobierno para que modifique la normativa de revisión de precios en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público); y previsión social complementaria (fomentando en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo).

Los criterios para la determinación de los incrementos salariales son los que primero se han analizado y comentado. En concreto, las directrices para incrementar los salarios negociados en los próximos años son las siguientes:

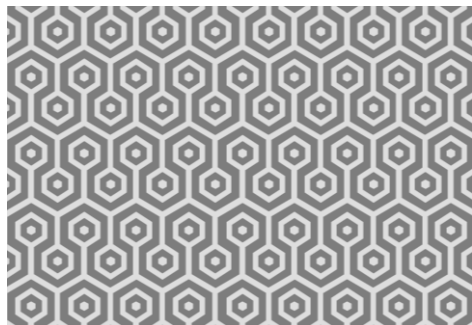
- ❑ Incremento salarial para 2023: 4%. Finalizado el año 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.
- ❑ Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%. Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.
- ❑ Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%. Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Además de esas directrices las partes negociadoras deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, adaptando la aplicación de estas directrices en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo en todo caso el mantenimiento y la creación de empleo.

Se ha subrayado el hecho de que el Quinto AENC no prevé incremento alguno para el año 2022, que queda, así, perdido para los trabajadores. Esto sería una señal de debilidad, al reducirse sus efectos. Sus firmantes justifican esto señalando que el contexto de máxima incertidumbre dificultó el proceso de negociación, retrasando el acuerdo hasta mayo de 2023, lo que ha provocado que no se haya dado cobertura a la negociación colectiva del año 2022; también se afirma que aún quedan muchos acuerdos de este año sin cerrarse.

No se trata sólo de actualizar sus cuantías, sino que se deberá promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Se recomiendan en concreto las siguientes actuaciones:

- Ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Hacer que las tablas salariales sean coherentes con la clasificación profesional.
- Fijar los sistemas de retribución variable con claridad, con criterios objetivos y neutros desde una perspectiva de género.
- Establecer el peso de la retribución variable en el conjunto de la retribución
- Prever fórmulas de retribución flexible.



Los primeros comentarios del acuerdo han puesto el foco en su falta de fuerza vinculante, señalándola como otra muestra de su debilidad. Y es cierto que en su capítulo I, dedicado a la “Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal” se dice expresamente que éste tiene naturaleza obligacional, en oposición a la normativa que es la propia de los convenios colectivos en España.

¿A qué se obligan, entonces, las partes que lo firman? Por un lado, a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado; y, por otro, a intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones acordados. Todo ello, se dice expresamente, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes.

En realidad, este carácter es típico de este tipo de acuerdos, y todos los anteriores lo tuvieron. Esto es así porque así lo eligen los propios sujetos firmantes. El Estatuto de los Trabajadores hubiera permitido una mayor eficacia, al amparo de su artículo 83, que hace posible acuerdos sobre materias concretas con fuerza vinculante de convenio. Sin embargo, no es este el modelo de los interlocutores sociales en España, que prefieren respetar la autonomía negocial de las diferentes unidades en las que se acuerdan convenios.

El capítulo II se dedica a la negociación colectiva en sí, y en éste los firmantes plantean a los actores de los procesos negociales impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas; y promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales. Esto se hace con el

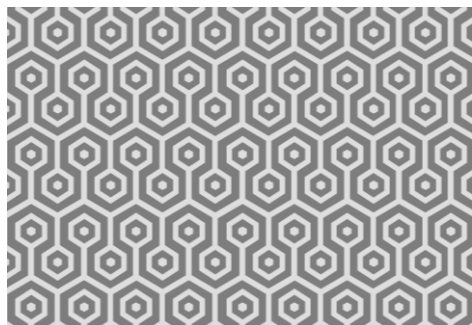
objetivo de preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación. Se establecen igualmente recomendaciones sobre las comisiones paritarias.

El Quinto AENC se remite a otro acuerdo previo de los mismos actores, el Sexto Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (Sexto ASAC), como un instrumento para facilitar los pactos en estos procesos. Para ello se citan expresamente las nuevas funciones incluidas en este ASAC para el impulso de la negociación colectiva y la prevención de conflictos, y sus recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias.

Los demás capítulos son temáticos, y se dedican a orientar a los negociadores en materias concretas, como:

- Empleo y contratación.
- Jubilación parcial y flexible.
- Formación y cualificación profesional.
- Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- Seguridad y salud en el trabajo. Instrumentos de flexibilidad interna.
- Teletrabajo.
- Desconexión digital.
- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Discapacidad.
- Diversidad. LGTBI.
- Violencia sexual y de género.

Muchos de éstos son coherentes con las líneas de política del Derecho del Trabajo de los últimos años, apuntando hacia temas en los que se han producido intervenciones del legislador laboral (desconexión digital, igualdad entre mujeres y hombres, diversidad y derechos LGTBI, violencia sexual y de género). En algunos casos se trata de materias de las que los propios interlocutores sociales se habían ocupado en acuerdos anteriores, como los instrumentos de flexibilidad interna, el teletrabajo o las modalidades de contratación.



La imagen que se transmite es de coherencia a varios niveles: entre esta negociación y las distintas mesas sobre temas sectoriales; y entre el legislador y los interlocutores sociales. Parece que el Derecho del Trabajo español avanza en unas direcciones muy marcadas, y que lo que se pretende ahora es que la negociación colectiva se alinee con éstas y haga su contribución.

Es interesante señalar que algunas de estas materias han estado hasta ahora ausentes de nuestros convenios, o al menos muy poco presentes. Ello obligará a diseñar instrumentos para facilitar su introducción, como cláusulas-tipo, recomendaciones sectoriales, manuales de negociación, formación para negociadores, asesoramiento especializado... La responsabilidad será principalmente de los interlocutores sociales, pero también la tendrán los organismos públicos con competencias en la materia, como la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y los distintos consejos autonómicos de relaciones laborales. Los asesores de ambos lados de la mesa tendrán igualmente que adaptarse, ofreciendo nuevos servicios que incluyan el tratamiento de asuntos hasta ahora ajenos a las normas paccionadas.

Para las empresas, en particular, se necesitan estrategias para los procesos negociales, diseño de medidas concretas, adaptación de las políticas internas,

construcción de alternativas y contraprestaciones, control de costes laborales, gestión de la conflictividad... Negociar un convenio nunca ha sido una tarea fácil, y ahora la complejidad se ha incrementado por la novedad, sensibilidad y complejidad de las cuestiones que habrá que tratar en éste.

Es previsible, en todo caso, una fase de intensa renovación de nuestros convenios, que ya hace falta, enriqueciendo sus contenidos y potenciando su papel de principal mecanismo regulador de las relaciones laborales en las empresas. Así lo indican los propios negociadores cuando afirman que *“todas estas medidas no pueden quedarse en el papel. El Quinto AENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Porque la potencia y la riqueza del diálogo social bipartito y de su principal instrumento, que es la negociación colectiva, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades”*. Tras la firma de este acuerdo, tan esperado, empieza la hora de la verdad, la de negociar en cada sector y empresa para lograr el cambio en las relaciones laborales que se pretende.