

Los deberes del pacto de convenios para el futuro Gobierno: contrato de relevo y revisión de precios

El AENC reclama la apertura de la mesa de diálogo social para reformar la jubilación parcial ▶ Defienden la creación de planes de pensiones de empleo

RAQUEL PASCUAL
MADRID

El Boletín Oficial del Estado publicó ayer el V Acuerdo para la Negociación Colectiva 2023, 2024 y 2025 (AENC) que firmaron el pasado 10 de mayo los líderes de las patronales CEOE-Cepyme y de los sindicatos CC OO y UGT. Este pacto supone una importante guía de actuación para los negociadores de miles de convenios colectivos que, ya sean activos o en ultraactividad, rigen las condiciones laborales de más de diez millones de asalariados.

El núcleo central y más mediático de este pacto fue, sin duda, la recomendación de incrementos salariales para el presente ejercicio y los dos siguientes -4%, 3% y 3%, respectivamente; con posibilidad de incrementos adicionales cada año del 1% si el IPC superara las cifras pactadas-. Sin embargo, las 22 páginas de este acuerdo van mucho más allá de las meras directrices salariales y abarcan prácticamente todas las áreas que conforman las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores (calidad en el empleo, conciliación, teletrabajo, desconexión digital, absentismo o diversidad entre otras cosas).

Pero, más allá de estas recomendaciones para los



Firma del V AENC el pasado 10 de mayo. PABLO MONGE

negociadores de los convenios, los líderes patronales y sindicales introdujeron en este acuerdo varias recomendaciones claras al Gobierno que ya será al que salga de las urnas el próximo 23 de julio. La primera de ellas empieza a ser ya histórica y consiste en la petición unánime de los agentes sociales al Ejecutivo para que modifique la actual normativa en materia de revisión de precios en la contratación pública, máxime en el escenario inflacionista que azota la economía. De no producir-

se esta revisión, los agentes sociales ya vienen advirtiendo de que muchos de estos contratos públicos no podrán cumplirse y quedarán desiertas numerosas futuras adjudicaciones.

“Las personas trabajadoras y las empresas que participan en la contratación pública en los sectores intensivos en mano de obra no pueden ser de nuevo los paganos de una normativa que impide de facto revisar precios y, con ello, salarios incluso en situaciones extremas como las actuales”.

La segunda tarea que encomiendan los empresarios y sindicatos al futuro Ejecutivo tiene relación con las políticas de jubilación en las empresas. A los firmantes de este acuerdo no se les escapa que la última reforma de pensiones está orientada (sobre todo en su primera fase) a incentivar que los trabajadores decidan retrasar el momento de su jubilación para contribuir a la sostenibilidad financiera del sistema. Por ello, ante esta evidencia, los agentes sociales destacan en el texto

de este acuerdo que “la jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas”. Y añaden que, “con tal fin, los convenios colectivos podrán reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación e impulsarán, en su caso, los mecanismos para su puesta en marcha en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias”. En este punto, instan al futuro Gobierno a que abra la mesa del diálogo social para cumplir con la normativa de reforma de pensiones que obliga al Ejecutivo a presentar en el plazo de un año una propuesta de reforma de la jubilación parcial.

Finalmente, los firmantes, comparten “una valoración positiva de los sistemas de previsión social complementaria” por lo que consideran “conveniente abordar su desarrollo en el marco de la negociación colectiva”. Esto apunta a que también en esta materia empresarios y sindicatos reclamarán al próximo Ejecutivo incentivos a estos planes.

Otros asuntos pendientes de desarrollar

▶ **Desarrollo de la reforma laboral.** Un importante capítulo del V AENC es el destinado a desarrollar algunas cuestiones que la reforma laboral aprobada en 2021 dejó al ámbito de la discusión bipartita entre empresarios y sindicatos en el marco de la negociación colectiva. Tras reconocer los buenos resultados de esta reforma en materia de mejora en la calidad del empleo, los firmantes del pacto mandatan que los convenios continúen en esta dirección fomentando la estabilidad en la contratación y utilizando las modalidades contractuales adecuadas para cada necesidad empresarial.

▶ **Fijos discontinuos.** Entre estos planes para terminar de desplegar la reforma laboral está la concreción en los convenios colectivos de “toda la virtualidad” del contrato fijo discontinuo. Entre estas cuestiones está la fijación en los convenios de los “criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento”; la fijación del periodo máximo de inactividad entre contrataciones y subcontratas; la creación de una bolsa sectorial de empleo; la celebración del contrato a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen; y el establecimiento de un censo anual del personal fijo-discontinuo.