

Joan Coscubiela

Acuerdo de negociación colectiva: las claves del éxito

elDiario.es, 10 de mayo de 2023.

Durante estos cuatro años los momentos de acuerdo se han combinado con otros de desacuerdo, sin que se haya fracturado la cultura de la concertación. La resiliencia de la democracia tiene mucho que ver con la existencia de estos espacios de negociación y acuerdos sociales.

Cuando casi todo el mundo daba por enterradas las negociaciones, al final se ha firmado el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC). Se trata de un pacto importante que orienta y le pone raíles a la negociación colectiva de los próximos tres años.

Este AENC tiene un contenido muy variado y rico de materias. Posiblemente más del que nuestros convenios colectivos son capaces de digerir, pero eso es harina de otro costal. Como sucede habitualmente, los medios de comunicación destacan unos contenidos -especialmente los salariales- más que otros.

Les sugiero que para captar la densidad e importancia del acuerdo lo lean directamente, sin intermediarios. Comprobarán que ni son todos los que están ni están todos los que son. Dicho en román paladino, en el acuerdo no leerán ustedes nada sobre temas que han generado muchos titulares y en cambio encontrarán algunos intangibles a mi entender poco destacados.

Esta es la segunda vez en pocas semanas que una negociación que se daba por muerta resucita. Pasó hace unas semanas con el acuerdo sobre pensiones entre Gobierno y sindicatos, con el visto bueno de la Comisión Europea. En este caso sin la patronal. Eso parece indicar que la cultura de la concertación social -bipartita o tripartita- tiene en nuestro país unas raíces profundas que le permiten superar incluso los momentos de desacuerdo y conflicto.

La CEOE estuvo en el primer acuerdo de pensiones, pero no en su segunda fase, cuyos contenidos ha criticado duramente. Pero esa importante discrepancia no ha llevado a la patronal a tirarse al monte, como algunos deseaban y vaticinaron. Incluso algunos voceros digitales han auspiciado la ruptura hasta el final, alimentando especulaciones sobre supuestas diferencias internas en la patronal. La CEOE podía haber optado por “globalizar” el conflicto, pero ha preferido aislar el desacuerdo sobre pensiones para que no contagie el conjunto de la concertación social. Una decisión a mi entender responsable e inteligente.

Esta es la clave del éxito de la concertación social. Durante estos cuatro años los momentos de acuerdo se han combinado con otros de desacuerdo, sin que se haya fracturado la cultura de la concertación. Hay que reconocérselo y agradecerlo a los interlocutores sociales y a los miembros del gobierno de coalición que han apostado por ello, incluso en los momentos más difíciles.

Este es el primer y más importante aspecto intangible de la firma del V AENC. En momentos en los que la democracia está en crisis en muchos países, su resiliencia tiene mucho que ver con la existencia de estos espacios de negociación y acuerdos sociales. Con eso que en ocasiones de manera confusa se denomina la sociedad civil. En este sentido, las organizaciones sindicales y empresariales ejercen la función de representación social que les otorga el artículo 7 de la Constitución, en defensa de los intereses de trabajadores y empresarios.

Para que esta apuesta por la concertación social no pase desapercibida, los firmantes del AENC han querido dejar constancia de ella en el preámbulo. Les sugiero su lectura, es toda una declaración política dirigida al conjunto de la sociedad. Se reivindica la utilidad del dialogo social bipartito y de la concertación social tripartita con el Gobierno. Se realza el papel que ha jugado en la superación de la crisis provocada por la Covid19. Destaca la reivindicación que hacen sindicatos y patronal de los resultados de la reforma laboral pactada. Lo que constituye una desautorización explícita a quienes, a babor y estribor, primero la boicotearon y ahora pretenden devaluar sus logros.

Que la concertación social goce de buena salud en España es una buena noticia. No solo para la coalición gobernante que ha trabajado a su favor. Lo es para el conjunto de la sociedad en un momento en que las incertidumbres se acumulan y crece el desconcierto. Que las estructuras sociales representativas funcionen y alcancen acuerdos de concertación social es un antídoto frente a las estrategias de crispación -no confundir con la legítima y positiva polarización ideológica- que tanto daño hacen a la convivencia y a la democracia.

El AENC es un fiel reflejo de la esencia de la concertación social. No se trata, como se insiste en la opinión publicada, de un acto de renuncia a las posiciones propias de trabajadores y empresas. Más bien es un ejercicio en positivo. En el que, a partir de los intereses de cada parte, se identifican los temas en los que se puede coincidir para así alcanzar acuerdos. Y se sortean aquellos en los que el acuerdo no es posible, pactando el desacuerdo sobre ellos.

Volviendo al “no son todos los que están, ni están todos los que son”. En el acuerdo no encontrarán nada sobre el manoseado tema del absentismo. Lo que hacen las partes -y así lo explican también en el preámbulo- es compartir su preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivado de contingencias comunes.

Con el objetivo de mejorar la salud de las personas trabajadoras y no otro -así lo explicitan en el acuerdo- se orienta a los convenios a analizar la realidad de cada sector para fijar líneas de actuación que reduzcan el número de procesos de incapacidad temporal y su duración. Para ello proponen, entre otras cosas, que los sistemas de salud de las CCAA lleguen a acuerdos con las Mutuas para que colaboren en la realización de pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en casos de incapacidad temporal de origen traumatológico (o sea accidentes no laborales). En resumen, en el AENC se identifica lo que se puede hacer desde el sector público -las Mutuas también lo son- para superar uno de los muchos cuellos de botella de nuestro sistema nacional de salud. Dejando claro -lo dicen expresamente- que eso no supone ningún cambio en las responsabilidades y competencias. El hecho de que se le hayan dedicado tantos titulares a una cosa que no existe en el acuerdo quizás obedezca a lo que un compañero describe de esta manera: “Quien hambre tiene con pan sueña”.

En cuanto a los contenidos que sí existen en el AENC -muchos y diversos- me gustaría destacar algunos que son especialmente novedosos e importantes. En el marco de los criterios para abordar las transiciones tecnológicas, digital y ambiental, se establecen las obligaciones empresariales con relación al uso de los algoritmos y la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

No se trata de un problema de futuro, los algoritmos están ya muy presentes en los procesos de toma de decisiones empresariales en ámbitos como la selección y contratación, la promoción, el control del trabajo y el proceso productivo, el régimen disciplinario y muchas otras cosas. Y su uso por las empresas está teniendo consecuencias.

Lo que me parece destacable es que las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, lejos de caer en la trampa del determinismo tecnológico o del resistencialismo estéril han decidido coger al algoritmo por los cuernos.

Lo hacen a través de este AENC, que orienta a los negociadores de los convenios sobre los criterios que deben presidir el uso de la llamada inteligencia artificial por las empresas. Comenzando por recordar que la responsabilidad empresarial no desaparece por la incorporación de los algoritmos a la toma de decisiones. Y se orienta a garantizar el derecho a la información de los representantes de los trabajadores, la exigencia de transparencia de las empresas y el control de los efectos del uso de los algoritmos, especialmente los de naturaleza discriminatoria. España, con este AENC, vuelve a constituir un ejemplo de buenas prácticas, después del precedente de la pionera ley Rider. Y contribuye a la necesaria estrategia europea sobre el tratamiento de la inteligencia artificial.

Destaca la importancia que se le da en el acuerdo a la transparencia y la información a los representantes de los trabajadores sobre el uso empresarial de los algoritmos. Lo subrayo, en positivo, porque contrasta con las resistencias de la CEOE a dotar de transparencia a los criterios para la fijación de los salarios en la negociación colectiva. Intento explicarme.

Si han seguido las exhaustivas y rigurosas informaciones de Laura Olías en estas páginas sobre las negociaciones del AENC, seguro que han detectado que uno de los obstáculos para el acuerdo en materia salarial ha sido durante meses la negativa patronal a incorporar las cláusulas de revisión salarial para afrontar los desvíos en la evolución del IPC.

Durante estos meses, la CEOE ha defendido que no se podía homogeneizar el tratamiento salarial ni someterlo a un indicador rígido como el IPC. Con el sólido argumento de que los salarios deben tener en cuenta la productividad y los beneficios empresariales del ámbito de aplicación del convenio. Aceptando el reto, los sindicatos han propuesto que se cree un “observatorio de márgenes empresariales” lo que conlleva dotar de información y transparencia a este proceso. Lo expliqué con más detalle en el artículo ‘Salarios, beneficios y democracia económica’.

Esta propuesta sindical parece haber tenido efectos mágicos, casi milagrosos. La CEOE ha pasado de negar -más de tres veces- el IPC como indicador de fijación de salarios y revalorización a aceptarlo como criterio universal. Todo apunta a que la CEOE ha preferido volver a lo viejo conocido -el indicador del IPC- antes que entrar en el terreno desconocido de la transparencia del observatorio de márgenes empresariales.

Esperemos que el Gobierno cumpla su compromiso de poner en marcha este observatorio. Que en recientes palabras de la vicepresidenta Calviño ha de servir para “lograr una mayor transparencia y calidad de la información en un ámbito que es fundamental para la toma adecuada de decisiones de [política económica](#)”

Además, el observatorio y su información puede ser un buen instrumento al servicio de las personas que negocian convenios. El acuerdo les orienta a adaptar las directrices generales del AENC a “la realidad de cada sector o empresa, con situaciones de crecimiento, resultados o incidencia del SMI distintas”.

Como siempre “*tra il dire, il fare*”. Ahora vienen tres años para que sindicatos y organizaciones empresariales desarrollen el AENC, pero de momento su firma es una buena noticia de la que todo el mundo debería alegrarse.