

El Economista

El 40% de los convenios está caducado por la falta de diálogo entre CEOE, CCOO y UGT

Parten de posiciones enfrentadas sobre cómo tratar las bajas y los complementos salariales

El nuevo acuerdo se demorará a 2027 y debe pautar las mejoras de los sueldos hasta 2029

Noelia Casado MADRID.

El diálogo social no atraviesa su momento más dulce. Es un diagnóstico que hacen representantes empresariales y también sindicales tras varios años en los que los acuerdos cerrados por CCOO y UGT con el Gobierno han marcado la pauta de la agenda laboral, en lugar de los pactos alcanzados por los interlocutores sociales. Esta situación afecta directamente a las negociaciones de convenios a nivel empresarial y sobre todo, a nivel sectorial, en las que se suele partir de los acuerdos de mínimos cerrados por las grandes organizaciones por un periodo de tres años. Sin embargo, desde comienzos de año ya no existe esta referencia y cerca de un 40% de los convenios colectivos están caducados, según apuntan representantes de los trabajadores presentes en gran parte del territorio nacional.

Los convenios negociados entre la representación de las empresas y los trabajadores comprenden un plazo de aplicación temporal que normalmente abarcan entre uno y cuatro años y una vez se vence, el acuerdo entra en *ultraactividad*. Es decir, las condiciones económicas y el marco para las relaciones laborales se mantiene hasta que se aprueba un nuevo convenio y desde la reforma de 2022 esta aplicación extraordinaria no tiene límite temporal. Esto favorece que las situaciones de bloqueo de las negociaciones puedan prolongarse en el tiempo, especialmente si el convenio recoge subidas salariales para “los años de aplicación” en lugar de los años concreto, si bien la fórmula más habitual es la segunda y que durante estos años se mantengan congeladas las tablas salariales.

De acuerdo con las fuentes consultadas por *elEconomista.es*, en torno a un 40% de los 5.000 acuerdos colectivos que están vigentes en todo el país estarían en esta situación, como consecuencia de la falta de puentes abiertos entre las organizaciones que encabezan Antonio Garamendi, Unai Sordo y Pepe Álvarez que ha impedido renovar el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). El quinto de ellos, firmado en 2023 abarcaba hasta 2025 y desde diciembre los negociadores de todo el país están a la espera de la nueva guía para acordar subidas salariales y otra serie de aspectos que tienen que ver con las relaciones laborales: complementos, jornada o permisos.



El presidente de CEOE, Antonio Garamendi, el secretario general de UGT, Pepe Álvarez y el secretario general de CCOO, Unai Sordo. E. PRESS

Lo cierto es que este distanciamiento acumula ya tantos meses que ninguna de las partes acierta a señalar cuándo va a retomarse el diálogo tripartito. Su origen esta en el pacto alcanzado por CCOO, UGT y el Ministerio de Trabajo para reducir la jornada laboral máxima a 37,5 horas semanales que tuvo lugar menos de un año después de la firma del V AENC de mayo de 2023,

El acuerdo para reducir la jornada a 37,5 horas fue el punto de inflexión en su relación

en diciembre del 2024. Este texto, que fue el producto de una larga mesa de negociación en la que la patronal insistió en que esta cuestión se abordase en los convenios y no se impusiera por ley, fue interpretado por CEOE y Cepyme (la patronal de las pymes) como una traición al acuerdo cerrado meses antes.

El volumen de acuerdos firmados después por los dos principales

sindicatos y la cartera de Yolanda Díaz (y que en todos los casos han contado con el firme rechazo de la patronal) tampoco ayudaron a reconducir la relación tras la derrota parlamentaria del Proyecto de Ley para reducir la jornada. Hay un total de cinco aspectos pendientes: el Estatuto del Becario, la prohibición de recortar o eliminar complementos salariales al aplicar la subida del SMI, la reforma del registro de jornada para que se haga por medios digitales, la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos y la ampliación del permiso por fallecimiento de un familiar, así como la creación de permisos por cuidados paliativos.

Los dos sindicatos presentaron en enero la lista de demandas que llevarían a la mesa para renovar el AENC y solicitaron por escrito a la patronal la constitución de esta mesa, sin embargo, ocho meses después todavía no han recibido una respuesta por parte de las organizaciones empresariales. En este tiempo tampoco se han producido contactos informales al respecto, algo que contrasta con lo sucedido cuatro años antes cuando el acuerdo se demoró más de un año pero las par-

tes estaban sentadas y negociando aspectos concretos. En CCOO y UGT no esperan que la mesa se abra antes de que acabe el año, una vez se materialice la reelección de Garamendi como presidente de CEOE.

Lo cierto es que cuando den inicio a esta conversación comprobarán que parten de posiciones muy diferentes, los sindicatos, como es habitual, tienen puesto el foco en

Los negociadores no tienen guía para aplicar subidas salariales desde el final de 2025

las subidas salariales pero esta es la primera vez que plantean acordar un porcentaje de subida general y otro adicional para todos los sueldos situados por debajo del salario medio. No obstante, también abogaron por “reflexionar” en este acuerdo para evitar que las subidas que se acuerden no tuviesen efectos en la práctica por la absorción y compensación de complementos. El as-

pecto que han pactado cambiar con Díaz sobre el SMI y que CEOE rechaza tajantemente entrar a discutir, ya que cuenta con el aval del Supremo.

Los representantes empresariales, por su parte, no han compartido un decálogo de prioridades, pero sí han dejado claro que situarán el incremento de las bajas por incapacidad temporal en el centro de estas conversaciones. CEOE y Cepyme nombran este problema como absentismo, un tratamiento que no comparten las centrales sindicales y con el que se niegan a abordar posibles soluciones para hacer frente al incremento de estos procesos, que se concentra en los de salud mental. La patronal ha puesto sobre la mesa dejar de complementar la prestación que se percibe durante la baja, para que los trabajadores no lleguen a cobrar el 100% de su salario o hacerlo durante menos tiempo.

Si como pronostican algunos interlocutores, se inician las conversaciones en 2027 y son capaces de cerrar un acuerdo a lo largo de ese ejercicio -para lo que el conflicto de Irán será un condicionante de peso- el nuevo acuerdo recogería las líneas de negociación hasta 2029.