



El pacto salarial entra en vía muerta por el choque de los sindicatos con la patronal

La política de descalificaciones de los líderes de UGT y CC.OO. provoca desconfianza entre los empresarios

Susana Alcelay
Madrid

El 31 de diciembre concluyeron los tres años de vigencia del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y las posibilidades de que haya un VI para el periodo 2026-2028 son remotas. El contexto no ayuda a pactar lo que en los últimos años ha sido una guía con las recomendaciones para los negociadores de los convenios colectivos y símbolo de la fortaleza del diálogo social. Son varios los motivos, pero el nuclear es la falta de confianza. La organización que dirige Antonio Garamendi no ha digerido el goteo de descalificaciones recibidas por parte de los secretarios generales de UGT y CC.OO., Pepe Álvarez y Unai Sordo, por no respaldar los cinco pactos suscritos por ellos con el Gobierno sobre riesgos laborales, permisos por fallecimiento, rebaja de la jornada, la reforma del desempleo o la reciente subida del salario mínimo hasta 1.221 euros.

Los reproches hacia la patronal se han endurecido en los últimos meses y han contribuido a enranciar el ambiente. «Cinismo y desfachatez absoluta», «no tienen vergüenza», «prepotentes», «irresponsabilidad manifiesta» o «hipocresía» son solo algunas críticas que han recibido en los últimos meses los empresarios por parte de las centrales, muy cercanas al Gobierno y a su ministra de Trabajo, Yolanda Díaz; todos se han instalado en una ofensiva de desprestigio que parece pretender mantener viva esa imagen despectiva de los «hombres del puro» cuando toca hablar de empresarios. «Que paguen más» o «trituradora de salarios» son calificativos empleados por Pedro Sánchez para referirse a las empresas, desacreditaciones que la vicepresidenta segunda ha llevado al terreno personal con el presidente de CEOE, Antonio Garamendi. «Gana 23 veces el SMI», dijo del empresario vasco, y este contestó: «La mitad se va a Hacienda, se lo llevará ella para gestionarlo».

Los desencuentros Díaz con CEOE son el pan nuestro de cada día y la ausencia de pactos la tónica desde junio de 2024, cuando Trabajo sí logró el que se ha convertido en el último aval de las empresas sobre medidas contra la discriminación laboral del colectivo LGTBI+. Desde entonces Ejecutivo y sindicatos han hecho pinza y frente común contra los empleadores en una clara sintonía escenificada en declaraciones como las realizadas por Pepe Álvarez, que llegó a asegurar que el Ejecutivo de Sánchez es «el más destacado en la historia española».

11 millones de trabajadores

Con este telón de fondo, la dificultad para entenderse es manifiesta. No ayuda que los sindicatos hayan consensuado con el Ejecutivo materias que son propias de la negociación colectiva, del diálogo entre empresas y sindicatos, como ha ocurrido con la prohibición de que los complementos salariales puedan computar para alcanzar la nueva cuantía, una directriz incluida en el acuerdo para revalorizar el SMI. En la sede de Diego de León 50 se preguntan si quedarían a salvo o se incumplirían asuntos que se incluyeran en un hipotético AENC para los próximos tres años.

La importancia del AENC, que no obliga a las partes, es que sirve de guía



Unai Sordo, Antonio Garamendi y Pepe Álvarez. ABC

para los negociadores en cada empresa, y es una hoja de ruta que también contribuye a evitar conflictos, teniendo en cuenta que llega con el sello de las cúpulas empresariales y sindicales y se pone sobre la mesa a la hora de actualizar más de 4.000 convenios

La propuesta de UGT y CC.OO. para 2026-2028 pasa por una subida salarial del 4% cada año más una cláusula de revisión del 1,5%

que se negocian y están vigentes y que regulan las condiciones laborales de más de 11 millones de asalariados.

El capítulo salarial es, tradicionalmente, la espina dorsal de los acuerdos de convenio, en los que también se han incluido en años anteriores asuntos relacionados con el empleo, el tiempo de trabajo, la protección social o la conciliación. Ha sido un foro donde debatir y acordar por las dos partes, objetivo ahora desvirtuado por las decisiones del Gobierno. Como ya informó ABC, tras la reforma laboral de 2022, el último gran consenso tripartito, el Ejecutivo ha realizado 416 cambios normativos, en muchos sólo con apoyo sindical, que

La elaboración del primer gran convenio del sector textil se atasca

Raúl Masa
Madrid

A fuego lento, muy lento, se cuece desde hace un par de años el 'I Convenio Colectivo de grandes cadenas del comercio textil'. El problema en estos momentos ya no es su velocidad. Los trabajadores temen que las negociaciones descarrilen y sigan vigentes las decenas de convenios provinciales que, en muchos casos, no son del todo beneficiosos para los empleados.

A finales de noviembre, la Asociación Retail Textil España (ARTE) pre-

sentó ante la mesa negociadora una serie de propuestas. En ese momento se pensó que esta circunstancia supondría un acelerón para llegar a un acuerdo lo antes posible. Nada más lejos de la realidad, tras varias reuniones, los avances han sido mínimos para un convenio nacional que afecta a más de 100.000 trabajadores.

La organización, que vela por los intereses de grupos y compañías como Inditex, Hugo Boss, H&M, Primark, Punt Roma y Tendam se reunirá con los representantes de los trabajadores el próximo 6 de marzo. Aunque no se esperan muchos avances.

El secretario general de Fetico, Antonio Pérez, explica a este periódico que el gran problema ahora mismo es que hay más debate en las reuniones por cuestiones conceptuales sobre el marco del convenio y sus pormenores territoriales que, en realidad, por el contenido mismo de las propuestas.

Otro de los puntos de fricción tiene que ver con la aplicación de las propuestas. Desde Fetico explican que la inmediatez que se demanda por parte de otros sindicatos presentes en la reunión no debería ser un freno para seguir negociando. Bajo estas circunstancias, el gran temor en estos momentos es que las negociaciones se prolonguen hasta un punto en que lo mejor sea disolver la mesa de negociación y volver a empezar. Este marco temporal serían unos dos meses. Por



afectan al mercado de trabajo, incluyendo la protección social.

Subidas del 4%

Las centrales UGT y CC.OO. dieron a finales de enero el pistoletazo de salida a la negociación con su propuesta para los convenios sin haberse constituido las mesas con los empresarios. Su oferta para 2026-2028 incluye subida salarial del 4% para cada año más una cláusula de revisión salarial del 1,5%. «Las empresas están ganando mucho dinero, y es hora de «repartirlo», aseguraron en la presentación de su plataforma. El mismo mensaje que el Gobierno.

eso, aseguran que si no se acelera, la negociación muere.

Sobre las propuestas en negociación, desde ARTE se plantean diferentes categorías profesionales en función de las responsabilidades que van desde los 17.800 euros hasta los 24.344 euros, con incrementos anuales garantizados de un 3% durante los tres años de vigencia del convenio. El tramo salarial mínimo para el grupo de vendedores más representativo del sector parte de los 18.800 euros.

Los representantes de los trabajadores están poniendo especial énfasis en conseguir que el incremento salarial llegue al 4,5%. De igual modo, la tipología de jornada en los fines de semana es otro de los factores que ahora mismo ponen en desacuerdo a ambas partes.