

ANÁLISIS DEL V AENC EN LA TRAYECTORIA DE LA NEGOCIACIÓN INTERCONFEDERAL[&]

Analysis of the V AENC on the trajectory of interconfederal bargaining

SERGIO CANALDA CRIADO*

Universitat de Barcelona, España

RESUMEN

En el presente trabajo se analiza el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva tomando en consideración la trayectoria de los acuerdos interconfederales y, especialmente, su contextualización en un proceso más amplio de diálogo social, incluyendo el tripartismo. Así, se estudian las innovaciones del acuerdo y su interrelación con la reforma laboral de 2021. En este sentido, el análisis destaca la recuperación de la centralidad de la negociación colectiva sectorial, en concordancia con lo previamente acordado en el diálogo social tripartito. También, se llama la atención del abandono de la política de moderación salarial, poniendo el acento en la recuperación del poder adquisitivo de los salarios. Finalmente, más allá del diálogo con el Gobierno, los agentes sociales han dedicado una parte importante a las transiciones digital, tecnológica y ecológica, planteándose en el trabajo la falta de ambición en el tratamiento de contenidos respecto de ésta última.

Palabras clave: diálogo social; tripartismo; moderación salarial; negociación colectiva sectorial; transición ecológica.

ABSTRACT

This paper analyses the V Agreement for Employment and Collective Bargaining, taking into consideration the historical path of the interconfederal agreements and, especially, its contextualisation in a broader process of social dialogue that also includes tripartism. Thus, the innovations of the agreement and its interrelation with the labour reform of 2021 are studied. In this regard, the analysis highlights the recovery of the centrality of sectoral collective bargaining, in line with what was previously agreed in the tripartite social dialogue. Attention is also drawn to the abandonment of the policy of wage moderation, placing the emphasis on the recovery of the purchasing power of wages. Finally, beyond the dialogue with the government, the social partners have devoted a significant part of their time to the digital, technological and ecological transitions, with a lack of ambition in the treatment of content with regard to the latter.

Keywords: social dialogue; tripartism; wage moderation; sectoral collective bargaining; ecological transition.

[&] Trabajo elaborado en el marco del proyecto «Reforzando los derechos de las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social en la economía verde y circular» (ref. PID2022-141180NB-I00).

* **Correspondencia a:** Sergio Canalda Criado. Universitat de Barcelona (España). — sergio.canalda@ub.edu — <https://orcid.org/0000-0002-7536-1711>

Cómo citar: Canalda Criado, Sergio. (2023). «Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación interconfederal»; *Lan Harremanak*, 50, 40-71. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25295>).

Recibido: 14 noviembre, 2023; aceptado: 29 noviembre, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) ha sido alcanzado tras un largo proceso de negociación que, en última instancia, no parece que hubiera llegado al mismo punto si no hubieran cambiado las circunstancias adyacentes. Efectivamente, la expansión del COVID-19 y el aumento de la inflación —debido al encarecimiento del precio de las materias primas y la energía por la invasión rusa de Ucrania—, hicieron que el contexto fuera tan extraordinario o de la suficiente volatilidad como para disuadir a las partes de la proyección de objetivos de negociación a medio plazo o, inclusive, aceptar compromisos mínimos, por lo que la cadena de acuerdos interconfederales firmados desde 2010 se rompió durante el periodo 2021-2022. Sólo cuando se ha producido el control de la pandemia y, parcialmente, del escenario inflacionario se ha alcanzado el pacto de carácter bipartito, si bien ello no quiere decir que haya una relación causal directa entre los primeros fenómenos y la consecución del acuerdo.

La fractura del diálogo social entre las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), por un lado, y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), por otro lado, no es *per se* una consecuencia inevitable de un contexto de crisis. Al contrario, durante la crisis de 1979 hasta 1985 existieron acuerdos bipartitos que, aunque no contaron con la participación en todo momento de todos los agentes sociales, definieron un periodo fructífero durante un contexto tan particular como fue la Transición. En el mismo sentido, el primero de los AENC fue firmado en 2010 y el segundo de ellos en 2012, es decir, en los momentos más duros del periodo de recesión económica que siguió a la crisis financiera de 2008 y, después, la crisis de deuda pública desde 2010.

Tampoco deben identificarse los ciclos expansionistas de la economía como un contexto favorable para el diálogo social bipartito. Es ilustrativo de ello que el periodo de 1985 a 1997 se caracterizó por la ausencia de diálogo social bipartito salvo algunas excepciones como el «Acuerdo Interconfederal sobre Ordenanzas y Reglamentaciones de 1994» que, de hecho, se produce tras el único año de dicho periodo dónde existió contracción de la economía; tampoco las perspectivas de crecimiento económico favorecieron la firma de un AENC en su cuarta edición más ambicioso al que finalmente se llegó en 2018.

Por lo tanto, parecería que la posición alejada de las partes negociadoras y su imposible acercamiento fue la principal razón para explicar la renovación del V AENC dos años después de que hubiera expirado su predecesor. Es ilustrativo de dicho distanciamiento el Comunicado CEOE-Cepyme sobre AENC de

10 de mayo de 2022 (CEOE, 2022) que constataba la imposibilidad de alcanzar un acuerdo recomendando a las unidades negociadoras de empresas y organizaciones en los convenios colectivos para el año 2022 «evitar vincular las subidas salariales a conceptos tan volátiles como la inflación», así como que «las actualizaciones salariales carezcan de efectos retroactivos debido a la imposibilidad de repercutir en el coste del producto o servicio los devengos producidos». Por su parte, en el «Acuerdo sindical sobre negociación colectiva para los años 2022 a 2024» firmado por CCOO y UGT de 12 de mayo de 2022 se defendían las cláusulas de revisión salarial que garantizaran el mantenimiento del poder adquisitivo cuando la inflación interanual superara los incrementos pactados (CCOO, 2022).

Siendo evidente el distanciamiento de las partes negociadoras durante los dos últimos años desde la finalización de la vigencia del IV AENC, y habiendo explicado que el contexto de aumento o reducción del crecimiento de la economía no es un factor determinante para favorecer el diálogo social bipartito, la pregunta que nos deberíamos hacer es qué factor o factores han propiciado la consecución del acuerdo en 2023. Lógicamente, los años transcurridos desde la pandemia y el inicio de la guerra en Ucrania han posibilitado despejar incertezas sobre el impacto de éstas en la economía, a lo cual ha contribuido también la política económica expansiva de la Unión Europea a través de la adopción del presupuesto plurianual¹ y el instrumento NextGenerationEU.² Con todo, cabe insistir que la situación económica no se ha mostrado siempre determinante para impulsar el diálogo social. En cambio, a diferencia de lo ocurrido durante las dos primeras décadas del siglo XXI, a partir de 2020 se ha producido un relanzamiento del diálogo tripartito no solo en España sino en otros países de nuestro entorno en un clima de coincidencia de objetivos y medidas a aplicar (Canalda Criado, 2022). Así pues, el actual V AENC se diferencia de sus predecesores durante los últimos 20 años por producirse en un contexto de un alto tripartismo con esas características.

Aunque el diálogo social tripartito puede haber favorecido la culminación de la firma del V AENC, ello no es tanto el objeto de este trabajo como sí lo son los efectos que puede haber tenido en los contenidos del nuevo acuerdo. Dicho de otra forma, aquí se analizarán las innovaciones del acuerdo y se planteará si éstas pueden deberse al alto grado de entendimiento de los interlocutores sociales en la negociación con el Gobierno. Como aquí se expondrá, las principales

¹ Reglamento (UE, EURATOM) 2020/2093 del Consejo de 17 de diciembre de 2020 por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027. DO L 4331 de 22.12.2020, pp. 11/22.

² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre una nueva estrategia de financiación para el Instrumento de Recuperación de la Unión Europea (NextGenerationEU). COM/2021/250 final.

innovaciones son: en primer lugar, en lo relativo a la estructura de la negociación colectiva, se recupera la ordenación de las materias asumiendo un importante papel la negociación sectorial; en segundo lugar, en lo económico, el V AENC abandona la retórica de la competitividad y la moderación salarial para afrontar el «pacto de rentas» desde la perspectiva de poder adquisitivo; y en tercer lugar, el acuerdo aborda por primera vez las transiciones tecnológica, digital y ecológica que debe afrontar el mercado de trabajo.

2. La evolución del diálogo social bipartito con el contexto de tripartismo de fondo

La Constitución española (CE) de 1978 proclamó el papel institucional (Alarcón Caracuel, 1995: 70) de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales en la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales (artículo 7 CE) así como su derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE). El diálogo social de carácter tripartito, es decir, aquel que se produce entre los agentes sociales y el poder público, vendría a fortalecer el contenido del art. 7 CE ubicando a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales como interlocutores de los gobiernos al máximo nivel. En este sentido, las normas que regulan el diálogo social a nivel autonómico han basado el fundamento constitucional de éste, precisamente, en el artículo 7 CE (Canalda Criado, 2023a). Cabe mencionar que un incipiente diálogo social tripartito encuentra su primera expresión antes incluso que el nacimiento del actual periodo constitucional, con el intento de alcanzar un pacto social con los agentes sociales durante la gestación de los Pactos de la Moncloa.³

Respecto del diálogo social bipartito, es decir, en ausencia del poder público, si éste se produce al máximo nivel, nos hallaríamos ante los acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales reconocidos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores⁴ (ET) (Ojeda Avilés, 2000: 61). Si bien es cierto que los interlocutores sociales coinciden con aquellos legitimados para llevar a cabo la firma de los acuerdos interprofesionales de nivel estatal a los que se refiere el art. 83 ET, se ha de advertir que la negociación interconfederal se caracteriza por desviarse de las expectativas del ET con relación a los acuerdos establecidos en el art. 83 ET: por un lado, el contenido de los acuerdos va más allá del prototipo de acuerdos previstos en el ET; por otro lado, el ET prevé la fuerza normativa y eficacia general de los acuerdos —igual que los convenios colectivos estatuta-

³ Sobre el fracaso del diálogo social, Cabrera Calvo-Sotelo (2011) afirma que el pacto político fue la alternativa al pacto social.

⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE* núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

rios—, pero la negociación interconfederal ha preferido que su contenido obligue sólo a las partes firmantes, de tal forma que los compromisos alcanzados deben extenderse únicamente a las respectivas organizaciones sectoriales.

Las diferencias entre la negociación colectiva de acuerdos prevista en el artículo 83 ET y el contenido de los acuerdos interconfederales revela una realidad, a saber, que el diálogo social bipartito es un fenómeno desligado del reconocimiento legal en el ET, que además aparece con anterioridad a la aprobación de la norma estatutaria. Efectivamente, el primer acuerdo bipartito sellado tras la aprobación de la primera versión del ET⁵ fue el Acuerdo Interconfederal (AI) de 1983,⁶ siendo éste precedido por dos acuerdos: Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) de 1979 entre UGT y CEOE y el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, también de CEOE y UGT. Aquellos primeros acuerdos y otros posteriores, que podrían agruparse bajo la etiqueta de «primera generación» (1979-1997) (Canalda Criado, 2016)⁷ se caracterizarían por haberse desarrollado mayoritariamente en un contexto donde los agentes sociales negociaban con el objeto de influir sobre el legislador durante los primeros años del actual período democrático o en confluencia con los objetivos del gobierno de turno. Inclusive, una vez superada la crisis de concertación social que se iniciaría a partir de 1985 (Rodríguez-Piñero Royo, 2012: 62), el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) de 1997, firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME y que pondría fin a dicha etapa, respondería al periodo de reformas abierto en 1994 (Casas Baamonde, 1997) y, por lo tanto, entraría en aquella dinámica negocial.

En cambio, los acuerdos de la segunda generación (2002-2008) vislumbran un cambio de contexto en el cual los agentes sociales desarrollaron una negociación bajo distintos parámetros, con mayor distanciamiento de la agenda de los Gobiernos, cuya política se centra principalmente en la flexibilización de despido,⁸ para abordar una agenda propia determinada por la ampliación de competencias asumidas por la flexibilización de la negociación colectiva⁹. La agenda propia de esta nueva etapa de acuerdos interconfederales, que recibi-

⁵ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *BOE* núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

⁶ En AI de 1983, por primera vez participa Comisiones Obreras (CCOO) en la firma junto con UGT y CEOE.

⁷ Las distintas etapas de la negociación interconfederal no son unánimes en la doctrina. Por ejemplo, el primer periodo se ha dividido en dos por González Begega y Luque Balbona (2014) y por Barba Ramos (2022).

⁸ En este sentido, cabe reparar en el análisis de Cárdenas del Rey (2023), quien situaría entre 1997 y 2012 un periodo de desregulación caracterizado, en lo referido a la regulación del empleo, por una facilidad y abaratamiento del despido a partir de 1997 y, respecto de la negociación colectiva, una descentralización desde 2012.

⁹ Se ha de tener en cuenta que el Gobierno con mayoría absoluta prescindió de la interlocución con los agentes sociales, emprendiendo reformas legales unilateralmente que llevaron inclusive a la huelga general en 2002. Ver Molina y Rhodes (2011).

rían todos ellos el nombre de Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC), se plasmaría desde el primero de ellos de 2002,¹⁰ dónde se constataría la voluntad de las partes firmantes de implantar «un nuevo modelo de relaciones laborales» (Casas, Rodríguez Piñero y Valdés, 2002, 21). A partir de ese año se firmarían acuerdos de 2003¹¹ (prorrogado en 2004¹²), 2005¹³ (prorrogado 2006¹⁴), y 2007¹⁵ (prorrogado en 2008¹⁶). Es más, durante ese período el diálogo social tripartito se reduce enormemente (Canalda Criado, 2022). Inclusive, con el cambio de Gobierno en 2004 y a pesar de la Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social de 2004 firmada por el Gobierno y las confederaciones empresariales y sindicales, no habría existido ni por los agentes sociales ni por el Gobierno una determinación clara a favor del tripartismo (Molina y Rhodes, 2011).

A partir del estallido de la crisis de 2008 se abre una nueva etapa de acuerdos que alcanza hasta la actualidad: el I AENC fue firmado para el periodo 2010-2012;¹⁷ el II AENC para el periodo 2012-2014;¹⁸ el III AENC para el periodo de 2015-2017;¹⁹ y el IV AENC para el periodo 2018-2020²⁰. Más allá del cambio de nomenclatura de estos acuerdos para incorporar el término «empleo», lo cierto es que no existe un elemento común denominador a todos ellos pues, como se verá, el V AENC se distancia en su contenido de sus predecesores. Tomando como referencia la existencia de diálogo tripartito, la firma de dichos acuerdos se puede dividir en las dos fases siguientes.

¹⁰ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002). *BOE* núm. 15, de 17 de enero de 2002.

¹¹ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). *BOE* núm. 47, de 24 de febrero de 2003.

¹² Acta de prórroga, para el año 2004, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). *BOE* núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

¹³ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005). *BOE* núm. 64, de 16 de marzo de 2005.

¹⁴ Acta de prórroga, para el año 2006, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005). *BOE* núm. 35, de 10 de febrero de 2006.

¹⁵ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007). *BOE* núm. 48, de 24 de febrero de 2007.

¹⁶ Acta de prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC), *BOE* núm. 12, de 14 de enero de 2008. De acuerdo con el Anexo I «Contexto económico de la prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (capítulo III del ANC 2007)» del Acta del Acuerdo, «la fase expansiva del ciclo económico que ha vivido España hasta ahora, con el consiguiente incremento de la renta y del empleo, puede invertirse en el futuro, en especial teniendo en cuenta la incertidumbre derivada de las turbulencias financieras de Estados Unidos y que acecha hoy día a toda la economía mundial».

¹⁷ *BOE* núm. 46, de 22 de febrero de 2010.

¹⁸ *BOE* núm. 31, de 6 de febrero de 2012. La firma del II AENC se avanzó en el tiempo por el periodo de crisis que se estaba produciendo, según exponen los firmantes en el preámbulo del acuerdo.

¹⁹ *BOE* núm. 147, de 20 de junio de 2015.

²⁰ *BOE* núm. 173, de 18 de julio de 2018.

La primera fase englobando los cuatro primeros acuerdos se caracteriza por un devaluado diálogo social tripartito, es decir, ante la falta de éste o su fracaso a la hora de adoptar acuerdos. En primer lugar, la reforma laboral de 2010,²¹ se produjo sin consenso, a pesar de la reciente Declaración de 2008.²² En segundo lugar, en el marco de diálogo social tripartito,²³ se firmó en 2011 el Acuerdo bipartito sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva. Sin embargo, el Gobierno aprobó sin esperar al consenso del diálogo bipartito la reforma del sistema de negociación colectiva.²⁴ En tercer lugar, a pesar de la firma avanzada del II AENC, con el posible objetivo de influir en la próxima reforma que se esperaba (Valdés Dal-Ré, 2018; Sala Franco y López Terrada, 2022), el Gobierno no atendió al contenido de éste y aprobó la reforma laboral de 2012 mediante el Real Decreto-ley 3/2012²⁵ y la Ley 3/2012.²⁶ En cuarto lugar, y a pesar del acuerdo tripartito de «Propuestas para la Negociación Tripartita para Fortalecer el Crecimiento Económico y el Empleo» de 2014, dónde los agentes sociales reafirmaron su compromiso con el II AENC (López López y Canalda Criado, 2021), el Gobierno nunca modificaría el contenido de la reforma laboral de 2012. También, aunque en el aquel acuerdo tripartito se establecían las líneas para el III AENC, sin embargo, como relata Cruz Villalón (2015), este tardó en llegar por el contexto de debilitamiento de la negociación colectiva provocada por la reforma laboral de 2012, a lo cual se sumaba la debilidad de las instituciones todavía inmersas en la lógica de austeridad y de descentralización negociada decidido unilateralmente (Chacartegui Jávega, 2016; López López y Canalda Criado, 2021). Esta inercia no se evitaría con el IV AENC de 2018-2020 pues consistió en una prórroga casi íntegra del III AENC (Valdés Dal-Ré, 2018).

La segunda fase se inicia con el cambio en el Gobierno, a partir del cual se impulsa una nueva agenda social que tiene entre sus prioridades el diálogo social. Como señalan Sala Franco y López Terrada (2022), el preacuerdo de investidura de 2018 y el del gobierno de coalición de 2020 empujaba a revertir reforma 2012. Además, las reformas de 2018 y 2019 también reivindicaban la negociación colectiva, pues las reformas operadas sirvieron para revalorizar el protagonismo de la negociación colectiva (Gómez Gordillo, 2019: 158). Por

²¹ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *BOE* núm. 147, de 17 junio 2010.

²² «Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social».

²³ «Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones».

²⁴ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

²⁵ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral *BOE* núm. 36, de 11 de febrero de 2012.

²⁶ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *BOE* núm. 162, de 7 de julio de 2012.

lo tanto, las modificaciones legislativas impulsaron un nuevo escenario dónde el diálogo social podía recoger sus frutos. A ello se suma la crisis provocada por la pandemia, la cual provocó que los agentes sociales firmaran un acuerdo con propuestas para abordar la adaptación de las relaciones laborales a la paralización de la actividad productiva, la suspensión temporal de los contratos de trabajo y la continuidad de la prestación laboral a través del trabajo a distancia, siendo dicho acuerdo asumido posteriormente por el gobierno.

Este clima de colaboración entre los agentes sociales y el propio gobierno, a partir de la pandemia del COVID-19 (Baylos Grau, 2021; Barba Ramos, 2022; Canalda Criado, 2022), ha tenido continuación en una serie de importantes Acuerdos Sociales para la Defensa en el Empleo (ASDE).²⁷ Más allá del diálogo social en el contexto pandémico, se deben destacar otros importantes acuerdos de gran calado como la Ley de trabajo a distancia²⁸, la Ley *Rider*²⁹ o, incluso, la reforma del sistema de pensiones para preparar la llegada a la jubilación de la generación *baby boom* (Monereo Pérez y Rodríguez Iniesta, 2021). Respecto de lo que aquí interesa, será clave el acuerdo³⁰ para la reforma laboral que se recogió en el Real Decreto Ley 32/2021,³¹ pues recupera la centralidad de la negociación colectiva sectorial, estableciéndose así un escenario propicio para la reedición de la negociación interconfederal (Cruz Villalón 2022a; Sanguineti Raymond, 2023).

3. La confirmación del diálogo tripartito expresado en la reforma laboral de 2021: la recuperación de la estructura de la negociación colectiva

Aunque el capítulo II del V AENC, dedicado a la negociación colectiva, parece continuar la senda establecida en los anteriores acuerdos interconfederales de tercera generación, en realidad, los interlocutores sociales han llevado a cabo una estructuración de la negociación colectiva a lo largo del resto de capítulos distribuyendo las materias entre las propias de la negociación sectorial

²⁷ Para una visión en conjunto desde el último ASDE, ver Cabero Morán (2021).

²⁸ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *BOE* núm. 164, de 10 de julio de 2021.

²⁹ Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *BOE* núm. 113, de 12 de mayo de 2021.

³⁰ Sobre el contexto, ver Baylos Grau (2022), Cruz Villalón (2022b).

³¹ El preámbulo del RD-L 32/2021 dice «Las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, tras un largo proceso negociador, acordaron junto con el Gobierno de la Nación las medidas contenidas en este real decreto-ley, dando así lugar a la primera reforma laboral de gran calado de la Democracia que cuenta con el respaldo del diálogo social».

y aquéllas de los convenios colectivos de ámbito empresarial. Es por ello que se puede afirmar que el V AENC recupera la función más política de los acuerdos interconfederales entendida no sólo como la limitación³² del poder de sus organizaciones en las unidades inferiores de la negociación colectiva ordinaria, sino además por la intención de influir en la agenda de los poderes públicos.³³ Esta función sería ejercida ampliamente por los acuerdos de primera generación, reformulada por los acuerdos de segunda generación y abandonada por los acuerdos de tercera generación (Canalda Criado, 2016). A continuación, se diferencian las diferentes etapas.

Los acuerdos de primera generación se caracterizan por haber tenido un relevante papel en la construcción del sistema de relaciones laborales. Concretamente, este periodo coincide con dos momentos legislativos importantes y la intención de influir en la tarea del legislador: por un lado, la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985;³⁴ por otro lado, la gran reforma de la negociación colectiva durante la década de los 90. Respecto del primer momento, el ABI de 1979 se dirigía al Gobierno sobre «los puntos conflictivos» que se recogían en el proyecto de ley del ET, con la intención de influir en el poder ejecutivo del Estado para que éste asumiera las conclusiones alcanzadas en el acuerdo y trasladarlas al ET³⁵. También el AMI de 1980 tuvo una impronta en la futura Ley Orgánica de Libertad Sindical. Respecto del segundo momento, el AINC de 1997 pretendió, por una parte, revertir la descentralización de la negociación al ámbito de empresa que se llevó a cabo en la reforma de 1994 mediante la recuperación de la «centralización» de la negociación colectiva, y por otra parte, el AINC incluyó en su Disposición Adicional que la racionalización de la estructura de la negociación colectiva a partir del acuerdo podría exigir modificaciones legislativas, por lo que «[e]n todo caso, la solicitud en tal sentido a los poderes públicos, será estudiada y formulada por las Organizaciones signatarias del AINC».

En aquellos acuerdos, el objetivo de los sujetos firmantes fue siempre evitar la atomización de las unidades negociales. La fórmula para conseguirlo fue proceder a una negociación estructurada y centralizada. Así, en el ABI se proyectaba

³² Aunque con un alcance únicamente obligacional, se podría afirmar que los acuerdos interconfederales se comportan como los acuerdos marco, calificados éstos como un límite externo de la libertad de elección de la unidad de contratación. Sobre éste último, ver Valdés Dal-Ré (1983).

³³ Se ha afirmado que en los primeros acuerdos la ordenación de la negociación colectiva no fue un mero objetivo autónomo, sino un medio de expresión del juego de los recíprocos intercambios alcanzados entre los agentes sociales y el poder público (Rodríguez-Piñero Royo, Valdés Dal-Ré, Casas Baamonde, 2002).

³⁴ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. *BOE* núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

³⁵ Sobre el sentido del cambio del modelo de negociación colectiva en el ET de 1980 respecto de la trayectoria histórica, ver Duque González (2021).

la reducción del número de unidades de contratación y, por el contrario, la ampliación del ámbito de las unidades existentes. En este esquema, los convenios sectoriales debían agotar los temas posibles de negociación y dejar la fijación de «las condiciones técnicas u objetivas con las que se presta el trabajo, así como la aplicación y la adaptación del convenio de rama o sector» a los ámbitos inferiores, singularmente al ámbito de la empresa. El AMI de 1980 volvió a incidir en la necesidad de superar «la atomización de unidades de contratación» mediante la concentración de los convenios de centro en los convenios de empresa y, también la promoción de la unidad sectorial de ámbito nacional, así como la introducción de reglas de interlocución entre niveles (Canalda Criado, 2016). En el mismo sentido se produce la estructuración de la negociación en el AI de 1983 y en el AES de 1984. Finalmente, el AINC de 1997 diseñó una estructura negocial construida en torno «a la centralidad de la unidad de negociación sectorial/estatal, ordenada, desde arriba, por la negociación colectiva interconfederal y completada, hacia abajo, por convenios colectivos de ámbito menor y/o de empresa» (Casas Baamonde, 1997:94). Concretamente, el convenio colectivo de ámbito nacional o de rama de actividad debería agotar las materias reservadas a dicho ámbito³⁶ según la nueva regulación introducida en el art. 84 ET, y también aquellas otras reservadas al ámbito nacional o de rama de actividad por común acuerdo.

La segunda generación de acuerdos anuncia un cambio de paradigma, pues se abriría una «diferente política de negociación intersectorial cuyas tendencias centralizadoras caminan a través de reglas flexibles, objetivos y recomendaciones» (Rodríguez-Piñero Royo, Valdés Dal-Ré y Casas Baamonde, 2002: 26). Así, desde el primer ANC de 2002 se formularían «criterios, orientaciones y recomendaciones», siendo muy crítico con este nuevo método Molina Navarrete (2002a: 33) afirmando que el ANC 2002 rompió la tradicional preocupación por ordenar la estructura negocial. Puede que por la novedad, en el resto de acuerdos se pretendió justificar el cambio, bajo la premisa de la «madurez alcanzada por las negociaciones en los ámbitos sectoriales y en las empresas» como se apuntaría en el ANC 2003 o, apuntalando el nuevo sistema, incluyendo a partir del ANC 2005 recomendaciones para adoptar las decisiones que correspondieran respecto al «ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colectivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado». Como se puede observar, la articulación de los ámbitos de negociación y las materias a tratar ya no pivotarían sobre la presunción del convenio sectorial como el más idóneo

³⁶ El art. 8.3 de la Ley 11/1994 modificó el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que «se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores [*el de empresa*] el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica».

para la regulación de la mayoría de las materias, sino que la negociación colectiva en el ámbito empresarial se equipara con la negociación sectorial y será, así pues, cada una de las materias la que determinará específicamente el ámbito más idóneo de negociación.

Frente a esta tendencia, durante los acuerdos de tercera generación las referencias al modelo de la estructura de la negociación colectiva desaparecieron de los acuerdos o, directamente, fue sustituido por una descentralización negociada.³⁷ Sobre esto último, en el II AENC se estableció que los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deberían favorecer la descentralización de la estructura de la negociación colectiva cuando regularan las reglas de articulación y vertebración, por un lado, preservando el ámbito provincial de negociación, y por otro, propiciando la negociación en la empresa «de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias»³⁸. Sobre la intención de los firmantes antes de la aprobación de la reforma laboral de 2012, Sala Franco y López Terrada (2022: 234) ponen de relieve que aquéllos habrían lanzado un mensaje al Gobierno de que los «aspectos de la negociación colectiva referidos a su estructura y contenido pertenecen a la esfera de sus competencias». Sin embargo, ese nuevo modelo quedaría reemplazado por la reforma laboral de 2012 (Valdés Dal-Ré, 2012).

En relación con la desaparición de esta materia de los textos, la primera vez se produce con el I AENC, a pesar de que los firmantes recogieron el objetivo de «orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y orientaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva». En el III AENC, apenas se hacen referencias a la estructura de la negociación ni al procedimiento, a pesar de la llamada al convenio de sector para propiciar «la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios». Tampoco el IV AENC, del cual Valdés Dal-Ré afirmó que las orientaciones contenidas a la negociación colectiva eludían el diagnóstico de la situación española debido seguramente al «desacuerdo no tanto en el diagnóstico cuanto en el tratamiento; esto es, en la

³⁷ Cabe apuntar que la rapidez de los cambios legales pudo ser un primer impedimento a la hora de fijar cualquier criterio en materia de articulación de la negociación colectiva en ámbitos inferiores.

³⁸ El II AENC haría también referencia a los pactos o acuerdos de empresa firmados por los sujetos legitimados por el artículo 87.1 ET como alternativa complementaria a los convenios de empresa, siendo válidos para pactar cuestiones relativas a la flexibilidad salarial o la polivalencia funcional. Además, el II AENC introdujo cambios sobre los criterios específicos de estructura de la negociación colectiva a favor de la descentralización (Canalda Criado, 2016), estos son, «reglas concretas sobre los mecanismos de flexibilidad interna, también criterios en materia salarial y, por último, sobre el régimen de inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales».

determinación de las medidas más aptas para superar el negativo legado de la reforma laboral de 2012» (Valdés Dal-Ré, 2018).

Respecto de las mencionadas orientaciones sobre el procedimiento negociador, éstas se contemplaron en el III AENC y el IV AENC, como ya se contemplaron en los ANC. Ahora bien, la forma en la que se ha abordado dicha materia también ha variado. Concretamente, en el III AENC se hizo referencia explícita a los procesos de negociación durante la ultraactividad de los convenios denunciados, además de contemplar recomendaciones más formales respecto del comportamiento de las partes durante el proceso negociador y los requisitos de registro ante la autoridad laboral de un conjunto de acuerdos³⁹. Aquellas reglas incluidas en el III AENC se inspiraron (Canalda Criado, 2016) en el «Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos»⁴⁰ y, a su vez, se recogieron parcialmente en el IV AENC, prescindiendo de la especificidad de las reglas sobre ultraactividad. También el V AENC incluye recomendaciones, con especial atención a las comisiones paritarias y a los procedimientos de resolución autónoma de conflictos contenidos en el ASAC VI⁴¹.

En general, es posible afirmar que la última generación de acuerdos interconfederales continuó la lógica impuesta por el ANC de 2002 —respecto del cual Molina Navarrete (2002b) aseveró que se trataba de una experiencia de negociación colectiva «no vinculante»⁴²— y de la cual caben pocas excepciones, como por ejemplo, las previsiones sobre la ordenación del tiempo de trabajo en el III AENC «mediante fórmulas de articulación negocial entre los niveles sectoriales y de empresa» (Valdés Dal-Ré 2015: 358). Por ello, aquí se quiere destacar que el V AENC recupera la función política de los acuerdos interconfederales que abandonaron la tendencia general de los precedentes ANC y AENC. Y ello lo hace en dos sentidos: por un lado, cuando interpela al diálogo con el Go-

³⁹ También se hacían referencias a las comisiones paritarias, especialmente para los procedimientos de inaplicación de convenio y de intervención previa a la solución autónoma de conflictos. Como es lógico, dichas recomendaciones sobre el proceso negociador vienen directamente condicionadas por las reglas de ultraactividad.

⁴⁰ Resolución de 30 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos. *BOE* núm. 142, de 14 de junio de 2013. Este acuerdo pretendió desatascar la negociación de los convenios colectivos denunciados y que, en virtud de la reforma de 2012 del art. 86.3 ET y la DT4.^a de la Ley 3/2012, perderían vigencia en julio de 2013.

⁴¹ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). *BOE* núm. 334, de 23 de diciembre de 2020.

⁴² En este sentido, Molina Navarrete (2002b) afirma que «el ANC 2002 expresa formalmente, al menos para el futuro más inmediato, la renuncia a introducir, ni normativa ni obligacionalmente, modelo alguno de estructura y articulación de la negociación colectiva, ni cerrado ni abierto, como sí hacía el AINC 1997».

bierno y, por otro lado, cuando ordena en qué ámbito negocial se deberán pactar las distintas materias a las que se refiere el acuerdo.

En cuanto a la interpelación al diálogo social tripartito, el V AENC llama a la apertura del dialogo en varias materias como la incapacidad temporal por contingencias comunes⁴³, la discapacidad⁴⁴, o abrir la Mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2023⁴⁵. Inclusive, se apela al Gobierno para que garantice con información suficiente, a través de los órganos de participación institucional, la transparencia digital y algorítmica en «los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social» así como a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público⁴⁶. Ello contrasta con las escasas referencias al diálogo social tripartito en los primeros AENC⁴⁷, si bien el IV AENC incluye un Anexo de «Acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España».

Respecto de la asignación de materias en función del ámbito negocial, la regulación del V AENC ejemplifica la capacidad de los negociadores de los convenios marco para estructurar la negociación ordinaria, ésta es, su capacidad para «diseñar, a través de repartos materiales adecuados, una ‘correcta relación’ entre convenios sectoriales y de empresa» (López Terrada 2022: 99)⁴⁸. Con relación a ello, es pertinente plantear ciertas similitudes con el AINC de 1997. Casas Baamonde destacó que el AINC de 1997 vendría a ser el único de los acuerdos in-

⁴³ Concretamente, para: «Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos. Estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT. Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.»

⁴⁴ Se menciona para impulsar «los cambios y adaptaciones necesarias para el futuro, cambios que deben reforzar el papel que el diálogo social y la negociación colectiva deben jugar en el diseño e implementación práctica de dichas medidas».

⁴⁵ Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. *BOE* núm. 65, de 17 de marzo de 2023.

⁴⁶ *BOE* núm. 272, de 9 de noviembre de 2017.

⁴⁷ En el I AENC, en la Disposición Adicional Única se establecían una serie de materias que debían negociarse en el marco del diálogo social bipartito, aunque dejaban abierta la puerta a «la facultad del Gobierno de abrir una negociación tripartita sobre estas u otras materias y la posición de cada parte en las mismas, a excepción de la reforma de la negociación colectiva respecto a la cual las partes reafirman su carácter de negociación bipartita».

⁴⁸ Así, a reglón seguido, la autora afirma que «como constató en su momento el lejano AINC de 1997, es escaso el número de materias que debería reservarse a la regulación uniforme del convenio estatal de sector. Además, muchas veces son únicamente determinados aspectos de dichas materias los que deben «retenerse» a efectos de evitar devaluaciones o situaciones de *dumping*».

terconfederales cuya estructura respondería a los convenios marco regulados en el art. 83 ET (Casas Baamonde, 1997). Pues bien, el V AENC se asemeja al AINC de 1997 en cuanto que realiza una distribución de las materias por niveles funcionales que, lógicamente, es acorde con las previsiones legales del ET tras la reforma laboral de 2021, «absorbiendo» el marco regulatorio derivado del Real Decreto-ley 32/2021 (Losada Crespo, 2023).

Efectivamente, la reforma laboral de 2021 se caracteriza por recuperar la centralidad de la negociación colectiva sectorial. Como ha señalado Almendros González (2022: 365) la remisión a convenios colectivos sectoriales se produciría mediante «una graduación o jerarquización, en primer lugar, los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico, y en segundo lugar a los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior (básicamente, los de ámbito provincial)». Pues bien, ese esquema es el reproducido en el contenido del V AENC, pues de lo contrario entraría en contradicción el pacto tripartito alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno⁴⁹.

Es más, se produce la casualidad que se reproduce parcialmente la manera en la que los interlocutores sociales actuaron en 1997. El AINC ordenó los ámbitos de negociación de las diversas materias en coherencia con al Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) y a través del cual proponían al Gobierno la modificación de los preceptos del ET con el fin de recuperar la centralidad de la negociación colectiva sectorial estatal. Como afirmó Casas Baamonde, el AIEE se refiere «en varias de sus propuestas de cambio normativo a los convenios colectivos de sector estatal, acogiendo una fórmula de reparto de competencias entre esos convenios y otros de ámbito inferior que recuerda a la incorporada por la reforma de 1994 para distribuir funciones a los acuerdos de empresa o a la autonomía individual» (Casas Baamonde, 1997: 100). La diferencia con lo sucedido en 1997 es que la reforma laboral en 2023 se produce tras la negociación de carácter tripartito mientras que en 1997 el AIEE tuvo carácter bipartito y fue, posteriormente, cuando el Gobierno asumió el contenido de aquel para realizar la reforma del ET⁵⁰. Otra diferencia es que el AINC expresó su preferencia porque las remisiones genéricas a los convenios colectivos y a la negociación colectiva contenidas en la legislación fueran rellenas «muy en particular, en el nivel estatal» (Casas Baamonde, 1997: 101) mientras que actualmente la preferencia por un ámbito u otro ya vendría expresada

⁴⁹ El V AENC afirma que «[e]ste nuevo marco regulatorio incorpora importantes menciones a la negociación colectiva y un nuevo modelo de contratación laboral en España que nos invita a introducir de forma ordenada los significativos cambios que van a afectar a las empresas y a las personas trabajadoras (...)es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente tras dicha Reforma».

⁵⁰ Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. *BOE* núm. 118, de 17 de mayo de 1997.

en la opción expresamente formulada de modificación del texto estatutario en la reforma laboral de 2021.

4. El abandono de la contención salarial como estigma del pacto de rentas

Un efecto de la recuperación de la centralidad de la negociación colectiva sectorial es la mayor probabilidad de éxito del pacto salarial contenido en el V AENC, especialmente a partir de la desaparición de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial con la modificación operada sobre el art. 84 ET. Como señala Cruz Villalón, la preferencia aplicativa salarial impuesta en 2012 no sólo produjo una devaluación salarial, sino que además provocó una «dificultad de gestión homogénea de la política de rentas» (Cruz Villalón, 2022b: 48-49). Sin embargo, éste no es el único cambio importante que trae el V AENC sobre la cuestión, pues el actual acuerdo ha abandonado el dogma de la contención salarial.

Efectivamente, el V AENC invierte una tendencia impuesta desde la primera generación de acuerdos, a saber: la moderación salarial. De acuerdo con Sanguinetti Raymond, el V AENC habría sentado las bases para la «contención del proceso de erosión del poder adquisitivo de los salarios experimentado en la última etapa» (Sanguinetti Raymond, 2023). Concretamente, a pesar de que se presenta el contenido salarial del acuerdo en los mismos términos que los anteriores⁵¹, el V AENC incorpora dos importantes innovaciones: por un lado, recupera el Índice de Precios de Consumo (IPC) como factor para establecer el crecimiento salarial y, por otro lado, pone el foco en el mantenimiento y la creación de empleo para la fijación del incremento final salarial.

La moderación salarial impregna las dos anteriores generaciones de acuerdos, si bien por razones distintas. Respecto de la primera generación, los acuerdos interconfederales representaron pactos dónde las organizaciones sindicales habrían aceptado una «moderación salarial universal» (Rodríguez-Piñero, Valdés Dal-Ré y Casas Baamonde, 2002: 29). Claro está, aquella primera generación estaba directamente influenciada por el contexto de crisis, lo cual llevó a los partidos políticos a pactar la materia salarial en los Pactos de la Moncloa de 1977 y reflejados posteriormente en el Real Decreto Ley 43/1977⁵², respecto

⁵¹ Desde el III AENC se utiliza la fórmula «...contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo».

⁵² Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo. núm. 283, de 26 de noviembre de 1977. En la Exposición de Motivos se justifica la medida en: «la existencia de un gran número de Convenios Colectivos laborales actualmente en vigor y cuyo ámbito temporal se extiende a parte o a la totalidad del año mil novecientos setenta y ocho, así como la necesidad de es-

del cual, Montoya Melgar afirmó que el papel del Estado se limitaba a orientar la libre actuación de los particulares, asumiéndose pues el principio de la economía de mercado (Montoya Melgar, 2013:19). Concretamente, el pacto salarial derivado de dichos pactos introdujo un importante cambio: la inflación prevista pasaría a ser el criterio para determinar los incrementos salariales para el año de efectos económicos en los convenios colectivos y no la inflación del año anterior (Mercader, 2018: 44; Todolí, 2022: 141). Además de limitar el crecimiento de la masa salarial de 1978, se limitaban los efectos de las revisiones salariales para 1977 (art. 1.2 RDL 43/1977) y de 1978, en este último caso, «a partir del momento en que procediera su aplicación, en cuanto tales cláusulas implicasen crecimientos salariales efectivos superiores a lo prevenido en el artículo primero» (art. 9 RDL 43/1977). La regulación del crecimiento salarial por parte del Gobierno se repitió con el Real Decreto-Ley 49/1978,⁵³ el cual fue asumido por el ABI de 1979.

A partir de AMI de 1980, dónde se recogió una cláusula de revisión salarial obligacional —es decir, no una recomendación como en el ABI de 1979⁵⁴— y la fijación de los incrementos salariales sobre la variación prevista del IPC, «entre 1980 y 1986, el poder adquisitivo de los trabajadores se vio afectado en una correlación de pérdida de capacidad adquisitiva» (Rodríguez Rata, 2011: 152). Respecto de AINC de 1997, éste introdujo la materia salarial únicamente en relación a la adaptación de la negociación a los cambios habidos desde la reforma laboral de 1994, asumiendo que, por un lado, podían existir diferentes modelos salariales, aunque, por otro lado, el convenio de sector podía establecer los conceptos o criterios sobre la estructura salarial, remitiéndose a los niveles inferiores para la fijación de la cuantía (Mercader Uguina, 2018: 42).

La recuperación de la política de rentas por parte del diálogo social bipartito pudo representar la innovación más importante de la generación de ANC (Molina y Rhodes, 2011). Es más, Molina Navarrete sitúa el ANC 2002 en la

tablecer criterios plenamente definidos respecto a los que actualmente se encuentran en proceso de negociación, justifican suficientemente las razones de urgencia que fundamentan el recurso a procedimientos excepcionales, pues de otro modo se harían inoperantes en este ámbito los acuerdos suscritos por el Gobierno y la totalidad de las fuerzas políticas con representación parlamentaria, de cuyo contenido el Gobierno ha dado el oportuno conocimiento a las cortes y están han aprobado en su momento, y de cuya ejecución y puesta en práctica inmediata el Gobierno resulta plenamente responsable».

⁵³ Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo. *BOE* núm. 309, de 27 de diciembre de 1978. El artículo 5 del RDL 49/1978 mantiene la vigencia de la limitación de la revisión salarial que contenía el RDL 43/1977, si bien proyectada sobre el periodo 1978-1979.

⁵⁴ A pesar de ello, se incluye que «[a]nte la situación excepcional que representa la superación del 6,5% del IPC, la CEOE recomendará que en el segundo semestre de 1979 se realice la revisión automática de los salarios reales en función del alza de los precios y de los criterios que pueda adoptar el Gobierno, previa consulta con la CEOE y las centrales Sindicales».

senda de los pactos de rentas (Molina Navarrete, 2002a). Desde esa perspectiva, la moderación salarial aparecería en los ANC como la herramienta para combatir la incierta situación económica, marcada por la globalización, la integración económica europea y la percepción de incertidumbre en la economía mundial y española. Concretamente, el ANC de 2002 incorporó la moderación como mecanismo para afrontar la crisis, aunque sustituyeron la moderación salarial universal por otra establecida «en función de las circunstancias concretas de cada sector o empresa» (Rodríguez-Piñero, Valdés Dal-Ré, y Casas Baamonde, 2022: 30), reflejando así el cambio de paradigma⁵⁵, es decir, la flexibilidad de la empresa y de la propia negociación colectiva. La política salarial del ANC 2002 definiría el contenido del resto de ANC (Canalda Criado, 2016), basado en el uso del IPC previsto⁵⁶ para la determinación de los incrementos salariales, a los cuales los sucesivos acuerdos incorporaban otros parámetros como la productividad o el coste unitario. En este periodo, el incremento salarial pactado se ajustó a las previsiones oficiales, que serían reiteradamente el 2% de incremento anual, si bien desde el primer ANC de 2002 y hasta 2007 «se produjeron importantes desviaciones de la inflación final respecto de la prevista» (Mercader Uguina, 2018: 45).

La trayectoria anual de los ANC quebró por el estallido de la crisis financiera. Concretamente, es importante destacar lo que señala Ramos Quintana respecto de que la «menor inflación experimentada en los años 2008 y 2009 provocó divergencias entre los agentes económicos y sociales, diferencias que condujeron a desistir del Acuerdo interconfederal anual periódico» (Ramos Quintana, 2014: 98)⁵⁷. Además, el fin de los ANC también vino acompañado con el descenso de los convenios con cláusulas de revisión salarial. Según Todolí Signes, el descenso del número de convenios con este tipo de cláusulas a partir de 2007 provocó «una falta de automaticidad en la revisión salarial y, consecuentemente, un incremento del conflicto colectivo y, de otro lado, una pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras, mayor incluso que la sufrida en los años de la profunda crisis económica» (Todolí Signes, 2022: 142)⁵⁸. De

⁵⁵ Sin embargo, las partes firmantes del ANC 2004 reconocieron que «la voluntad de mantener el diseño de la política salarial antiinflacionista» que, según ellos, se predicaba ya en los ANC 2002 y 2003.

⁵⁶ Concretamente, se refiere al previsto oficialmente, por lo que los firmantes desaconsejaban la «identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial».

⁵⁷ De hecho, Aragón Gómez, Nieto Rojas y Pérez del Prado (2013) sitúan en la litigiosidad derivada de aquel momento respecto de las cláusulas de salvaguarda salarial el sentido del contenido en el II AENC.

⁵⁸ El mismo autor señala que la inclusión en convenios colectivos de cláusulas de revisión salarial se mantendría durante la década de los 2000, pues durante los últimos 15 años las cláusulas de salvaguarda salarial «han pasado de proteger el salario frente a pérdidas poder adquisitivo del 71% de los trabajadores a solamente un 19% en 2020 y a un 16,3% en 2021» (Todolí Signes, 2022, p. 140).

acuerdo con Muñoz Ruíz, respecto de la eliminación de las cláusulas de salvaguarda salarial durante el periodo 2007-2015, la desindexación salarial «viene a significar en la práctica que una buena parte de los negociadores han optado por omitir la referencia en el convenio a la salvaguarda salarial» (Muñoz Ruíz, 2018: 178).

En este contexto llegamos a la tercera generación. Sin embargo, no existiría en estos acuerdos una homogeneidad en el tratamiento salarial. En los dos primeros se circunscribe la negociación a una fase claramente de crisis: en el I AENC se continúa con la «política de crecimiento moderado de los salarios», en este caso, sin tomar como primer referente la previsión de la tasa de variación del IPC sino que establece porcentajes preestablecidos⁵⁹ para sus tres años de vigencia; por su parte, el II AENC fijó incrementos muy limitados para 2012 y para 2013, y sólo para 2014 estableció horquillas de entre 0,6-1,5% en función del incremento del PIB a precios constantes en 2013. Respecto de las cláusulas de revisión salarial, el I AENC recomendaba tomar como referencia el IPC real por el periodo trianual⁶⁰. Sin embargo, en el II AENC no se referencia a las cláusulas de revisión salarial sino a una cláusula de actualización del incremento al final de los años 2012 y 2013, atendiendo al exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo⁶¹. En ambos casos se incluía que en los convenios colectivos plurianuales con cláusulas de revisión salarial (I AENC) o con cláusulas de actualización salarial (II AENC) distintas de lo establecido en los respectivos acuerdos se tomaran en cuenta el objetivo de moderación salarial.

Aunque el III AENC se produce cuando «la economía española ha iniciado una etapa de crecimiento», la moderación salarial se mantuvo. En primer lugar, fijándose un incremento contenido (para 2015 hasta 1% y para 2016 hasta 1,5%)⁶², si bien completado con una «cláusula de revisión salarial bianual», ba-

⁵⁹ De esta forma, el AENC rompe con lo establecido en la serie de acuerdos ANCs y determina directamente los márgenes de incremento salarial: hasta un 1% en el año 2010, entre el 1-2% para el año 2011, y entre 1,5-2,5% para el año 2012.

⁶⁰ El acuerdo establecía que «Cláusula de revisión salarial: Los convenios colectivos así negociados, respetando la autonomía colectiva de los negociadores de sectores y empresas, incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el periodo, y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte».

⁶¹ Además, para establecer el incremento revisado se incluyeron referencias a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro y del precio medio internacional en euros del petróleo Brent.

⁶² Sobre aquellos incrementos, Lago y Zarapuz (2015: 212) han afirmado que «los incrementos podrían haber ido algo más allá, pero la resistencia de algunos sectores empresariales, el posicionamiento del gobierno con las declaraciones de algunos ministros, las incertidumbres sobre la recuperación y la correlación de fuerzas con cinco millones de parados y seis años de recesión, se convirtieron en un lastre muy pesado para avanzar más».

sado en que «el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados»⁶³. En segundo lugar, el III AENC estableció que para «determinar el aumento a aplicar a los salarios negociados en los convenios colectivos para el año 2017, las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, y lo concretarán en los tres meses siguientes a la publicación de este último». Una vez más, tras los intentos de alcanzar un acuerdo, las organizaciones sindicales dieron «por muerto» (Europa Press, s.f.) el pacto salarial de 2017, entre reproches mutuos (Europa Press, s.f.).

Por su parte, el IV AENC, si bien estableció un 2% de incremento fijo para los años de vigencia (2018, 2019 y 2020), incluía una «parte variable» del 1% que quedaba ligada a los conceptos que se determinarían en cada convenio y que, entre los señalados, se incluía la productividad.⁶⁴ En relación con las cláusulas de revisión salarial, el acuerdo establece que los convenios colectivos «podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores». Por lo tanto, el IV AENC parece prescindir del fomento de las cláusulas de revisión, seguramente por la imposibilidad de llegar a un criterio común perpetuando así la estela de falta de acuerdo para el pacto salarial de 2017. Tal vez por esa razón, a modo de cláusula para la subida del suelo salarial de los convenios, el IV AENC se refería a que durante su vigencia, las partes firmantes instaban a establecer, de manera progresiva, un salario mínimo de convenio⁶⁵ de 14.000 € anuales. Con relación a ésta, Valdés Dal-Ré afirmó que esa recomendación constituiría la de mayor relevancia del IV AENC, pues «la misma se hace eco y procura combatir la intensa y extensa devaluación salarial y la precarización del empleo habida en el curso de los últimos años, en buena medida fomentada y propiciada por la reforma laboral del 2012» (Valdés Dal-Ré, 2018).

Lo cierto es que el escenario para el V AENC era bastante pesimista. Respecto del contexto desfavorable, Todolí Signes destacó el agravamiento de la reducción del poder adquisitivo a partir del alza inflacionista de 2022 y la falta de renovación del IV AENC desde 2020 (Todolí Signes, 2022, p. 140). Sin embargo, otros factores hacían más necesario el pacto de rentas, como el impacto

⁶³ Esta cláusula sería producto de la reivindicación sindicales, pues en el comunicado «Sobre un posible III AENC y la situación de la negociación colectiva» de 2015, CCOO y UGT» reclamaron que, con independencia de cuál sea la referencia utilizada finalmente para fijar el dígito de incremento salarial inicial, los convenios deben incorporar una cláusula de garantía que evite que los salarios pierdan poder de compra». Ver UGT (2015, 26 marzo).

⁶⁴ Otros conceptos serían los resultados empresariales, el absentismo injustificado y aquellos otros que se pudieran establecer en base a indicadores «cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes».

⁶⁵ Sobre ello, ver CCOO (2018).

de la subida del salario mínimo interprofesional sobre los niveles inferiores de las tablas salariales (Cruz Villalón, 2022a: 153) y las propias modificaciones legales en materia retributiva llevadas a cabo por la reforma de 2021 (Lahera Forteza, 2022). Con todo, la conclusión del V AENC parece que vino determinada por la renuncia a las posiciones iniciales de cada una de las representaciones (Olías, 2023, 10 mayo): por parte de las organizaciones sindicales, estas abandonarían la exigencia de incluir con efectos retroactivos los incrementos salariales de 2022⁶⁶ y, por parte de las asociaciones empresariales, la recuperación del IPC como criterio para fijar los incrementos salariales.

Así pues, el V AENC prevé los incrementos para cada uno de los años 2023 (4%), 2024 (3%) y 2025 (3%), atendiendo a la previsión de la inflación para esos años. Concretamente, en el momento de firma del acuerdo, si bien el incremento para 2023 podía quedar por debajo de algunas estimaciones (Funcas, 2023), para el resto de los años se esperaría una reducción de la inflación siguiendo la tendencia en aquel momento (Sanguinetti Raymond, 2023). Además, se incluyeron las bandas para la revisión salarial en caso de superarse los porcentajes de IPC interanuales a diciembre de cada año⁶⁷. Así pues, la centralidad del IPC como método de fijación de los incrementos salariales contrasta con la tendencia de los anteriores acuerdos de la tercera generación.

En segundo lugar, respecto del trasfondo del pacto, Sanguinetti Raymond afirma que el carácter «defensivo del acuerdo, tanto desde la perspectiva del poder adquisitivo de los salarios, mermado de forma relevante en la etapa anterior, como de la vitalidad del mercado interno» se aprecia en el texto del acuerdo (Sanguinetti Raymond, 2023). Efectivamente, cuando se remitía a la concreción del incremento salarial en las unidades inferiores, el III AENC hacía referencia a que «los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales (...) [d]e forma tal que la cifra resultante permita a los sectores y a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, *mantener, al menos, su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores*» (cursivas añadidas). Sin embargo, en el V AENC se afirma que se «deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales (...) *teniendo como objetivo el mantenimiento*

⁶⁶ El preámbulo del AENC afirma que para el ejercicio 2022 «aunque buena parte de los sectores y de las empresas ya han cerrado sus convenios colectivos, aún quedan muchos otros sin hacerlo. En estos casos, las partes negociadoras de cada uno de los ámbitos afrontarán las negociaciones buscando soluciones en base a la situación y la realidad de su propio ámbito».

⁶⁷ Finalizado 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. Finalizado 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. Finalizado 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.

y la creación de empleo» (cursivas añadidas). Así pues, se pone de relieve la situación actual del mercado de trabajo como motor interno de la economía, el cual se sitúa en el momento de escribir este trabajo en el récord de más de 21 millones de personas ocupadas en el segundo trimestre de 2023 (INE, 2023). En este sentido, se revierte la estrategia de la devaluación salarial impuesta en 2012, que consistió en ganar en competitividad en el sector exterior, pero a costa de la depresión del consumo interno (Ramos Quintana, 2014: 100).

5. La triple transición en el V AENC: la ausencia de ambición para abordar la transición ecológica

Los acuerdos interconfederales se han caracterizado, especialmente durante la última generación, a desplegar una función de gobernanza. Siguiendo, por lo tanto, esta trayectoria no es extraño que el V AENC tome el relevo de los anteriores en aquellas cuestiones que acertadamente trataban sus precedentes e introduzca importantes novedades, muchas de las cuales responden a las novaciones legales que se han producido. Por otro lado, como señala Sanguinetti Raymond el acuerdo destaca por reafirmar el «papel central de la negociación colectiva en la gestión de las relaciones laborales y la gobernanza de las transiciones hoy en marcha en el mundo del trabajo» (Sanguinetti Raymond, 2023). En coherencia con ello, a diferencia de lo visto en los dos apartados anteriores, las transiciones se abordan autónomamente o, dicho de otra forma, sin una clara conexión con las políticas que desarrolla el Gobierno, a pesar de los evidentes intereses compartidos.

Efectivamente, el presente AENC se caracteriza por abordar las tres transiciones —ecológica, digital y tecnológica—, bajo los principios de «anticipación, la formación continua y la recualificación», extendiendo tácitamente el principio de «transición justa» que podemos ubicar primeramente en la transformación del modelo productivo en uno más sostenible ecológicamente (Chacartegui Jávega, 2021). Sin embargo, precisamente porque la función de gobernanza se presenta como un evidente campo fértil para desarrollar ampliamente acuerdos bilaterales destaca, por un lado, la ausencia de cuestiones no tratadas y, por otro lado, la superficialidad con las que se abordan otras. La función de gobernanza de los acuerdos interprofesionales se concibe como un frente difuso y amplio, más allá de la defensa de los intereses económicos de cada una de las partes. Concretamente, a través de la función de gobernanza convergen la defensa de intereses generales y la garantía de la gobernabilidad del sistema de relaciones laborales. En este sentido, respecto del ANC 2002, se señalaría que las partes sociales asumieron como propia «la defensa de intereses generales que en la concertación social triangular desempeñaba el Gobierno» (Rodríguez-Piñero, Valdés Dal-Ré, y Casas Baamonde, 2022: 22).

Una de las principales manifestaciones de dicha función se encuentra en la capacidad de estos acuerdos para situarse en «una posición central entre los diferentes niveles regulativos de las relaciones laborales, como pieza de engranaje o conexión entre las escalas nacional y transnacional» (Canalda Criado, 2016: 370). En este sentido, cabe recordar que el diálogo social europeo encuentra en la negociación colectiva nacional una de las vías no sólo de dar cumplimiento a los acuerdos autónomos sino, inclusive, de las Directivas pactadas (Valdeolivas García, 2021). Con relación a lo primero, los ANC ya incluyeron recurrentemente referencias a materias tratadas a nivel de la Unión Europea, así como por los acuerdos marco alcanzados por los interlocutores sociales a nivel europeo (Canalda Criado, 2016). Dado los recientes cambios en el escenario europeo (García-Muñoz Alhambra, 2023), no es de extrañar que esta función vuelva a repetirse en el V AENC al referirse a dos acuerdos marco adoptados recientemente desde la autonomía europea: por un lado, el Acuerdo Marco Europeo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional de 2017 firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) así como por las confederaciones de grandes empresas (BusinessEurope), pequeñas y medianas empresas (UEAPME) y de empleadores en el sector público (CEEP); por otro lado, el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización firmado en 2020 por los mismos interlocutores sociales⁶⁸.

Otra de la manifestación de la función de gobernanza es la de «influir y de nutrir las mesas negociadoras en diversos aspectos» (Canalda Criado, 2016: 372) bajo distintos prismas. A modo de ejemplo, en aquel trabajo se destacó el tratamiento de orientaciones a favor de la igualdad de trato y de oportunidades, destacando la evolución que habían tenido en los ANC especialmente alrededor de la legislación sobre la materia⁶⁹ y se criticó la pérdida de esta materia en los dos primeros AENC hasta su recuperación por el III AENC. Pues bien, el V AENC recupera esta materia en varios capítulos: en primer lugar, para incorporar orientaciones con el objetivo de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres tanto por las necesarias innovaciones legales —por ejemplo, la referencia a garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020⁷⁰— como por el importante papel de la negociación colectiva en la consecución del objetivo de la igualdad de trato (Pumar Beltrán, 2023); en segundo lugar, se dedica otro capítulo a orientaciones para favorecer el trato

⁶⁸ En el acuerdo de 2020 la confederación de pequeñas y medianas empresas había cambiado de nombre por el de *SMEUnited*.

⁶⁹ Por ejemplo, se destacó la inclusión de buenas prácticas en el ANC 2003 y las referencias a la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género en el ANC 2005 y a la futura Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ANC 2007.

⁷⁰ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *BOE* núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

igual a las personas con discapacidad, ya tratado anteriormente en el III AENC y del cual prescindió el IV AENC (Barbancho Tovillas, Romeo Delgado, y Yepes i Baldó, 2019); y finalmente, el acuerdo recoge otro capítulo con recomendaciones dirigidas a la corrección de las desigualdades que afectan al colectivo LGTBI que vendrían a completar el resto de normas sobre gestión de la diversidad (Nieto Rojas, 2023).

Como gran novedad, el V AENC es el primer acuerdo que aborda la transición digital, tecnológica y ecológica. De esta forma, el capítulo XVI dedica tres apartados a la transición digital y tecnológica y únicamente una a la transición ecológica. Además, los capítulos X y XI incluyen orientaciones sobre el teletrabajo y la desconexión digital, respectivamente. Por lo tanto, se puede concluir que las dos primeras transiciones son, al menos, ampliamente tratadas en éste y otros acuerdos⁷¹, tomando en consideración además la existencia de acuerdos sectoriales sobre la cuestión⁷², y una abundante actividad negocial tanto en el ámbito del diálogo social como en la negociación ordinaria⁷³. No se puede concluir lo mismo respecto del contenido referente a la transición ecológica, por lo que el análisis se detendrá en esta última para destacar, por un lado, el escaso tratamiento de aquellas cuestiones que son incluidas en el acuerdo y, por otro lado, la ausencia de medidas concretas que ya existen en la negociación colectiva ordinaria.

Con relación a los cambios producidos por la necesaria descarbonización de la economía y el tránsito hacia un modelo más sostenible de producción, el V AENC presenta como objetivos «identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo», por lo que es prioritario «impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático». Como se puede observar, la medida propuesta es descaradamente genérica, sin tener una correlación directa con la mayoría de los objetivos identificados, y únicamente parece vincularse a las nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias. Esta conexión es coherente con la referencia a la transición ecológica y digital en el Capítulo V del acuerdo sobre «Formación y Cualificación profesional»⁷⁴ y, específicamente,

⁷¹ Ver Rocha Sánchez (2022), Melián China (2023) o Álvarez Cuesta (2019).

⁷² Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo estatal de formación profesional para el empleo en el sector de la economía y la industria digital.

⁷³ Por ejemplo, ver Requena Montes (2020).

⁷⁴ De hecho, se establece que «son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a esas nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora».

a la inclusión en la negociación colectiva de medidas para «*ff*ortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras».

Sin embargo, se echa en falta mayor ambición o una perspectiva más amplia a la hora de abordar las medidas que pueden prevenir o paliar los efectos de la transición ecológica tomando en consideración la utilidad de la formación profesional. Más si cabe, cuando es casi incontestable el significativo papel de los agentes sociales, destacado tanto desde el plano académico como normativo, en general (Chacartegui Jávega, 2023), y en lo relativo a la política de formación, en particular (Canalda Criado, 2021). Específicamente, existen tres instrumentos dónde tienen un papel destacado las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales y que comprenden la consideración e implementación de medidas de carácter formativo.

En primer lugar, aunque el V AENC recoge un apartado específico sobre los expedientes de regulación temporal de empleo y el nuevo Mecanismo Red, no se hace mención de su relevancia para garantizar una protección a las personas y facilitar la adaptación de las empresas a un escenario económico más sostenible (Canalda Criado, 2023b y Bini, 2022), en tanto que su modalidad sectorial se activaría «cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras» (art. 47.bis.1.b ET). Por lo tanto, hubiera sido deseable que los firmantes del acuerdo hubieran recordado la posibilidad de activar este mecanismo también para sectores en transición ecológica⁷⁵. Además, el desarrollo reglamentario del Mecanismo RED prevé la constitución de la Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial⁷⁶, donde habría hasta cuatro vocalías a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal. En segundo lugar, se debe recordar aquí la existencia de observatorios sectoriales, conformados a nivel estatal, por acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales de sector, a los cuales se ha hecho referencia tanto en varios ANC como en el III AENC. Específicamente el III AENC los circunscribía a la anticipación a los «cambios y posibles reestructuraciones empresariales».

⁷⁵ En el V AENC si se recuerda a los negociadores sectoriales que «la activación de la modalidad sectorial del Mecanismo RED requiere una solicitud de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, de conformidad con el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores».

⁷⁶ Entre las funciones de la comisión figura el «análisis de la existencia de los cambios referidos en el artículo 47 bis.1. b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como de la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros» (art. 4 del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo).

Concretamente, en el mencionado acuerdo se afirmaba que dichos observatorios son «instrumentos adecuados para desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales, en los sectores y en las empresas, analizando la situación del momento y las perspectivas futuras en materias tales como (...) el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales». Y en tercer lugar, en el marco específico de la transición ecológica se regularon los Convenios de Transición Justa, los cuales, sin ser fruto de la negociación colectiva sino convenios interadministrativos (Escribano Gutiérrez, 2021), sí que cuentan con la participación de los interlocutores sociales a la hora de analizar y diagnosticar las zonas y los sectores afectados por la transición medioambiental. Es por ello por lo que la detección de aquellas necesidades a las que llama el V AENC encuentran en el desarrollo de los Convenios de Transición Justa una salida a través del diseño de las medidas a aplicar.

Así pues, se podría concluir que la referencia a la necesidad de recualificación de los trabajadores y la detección de nuevas competencias es insuficiente atendiendo a los mecanismos e instrumentos pertinentes que se han señalado y donde participan los interlocutores sociales. Además, como se ha avanzado anteriormente, resulta extremadamente llamativa la ausencia de referencias a las medidas específicas que contienen actualmente los convenios colectivos y que no recoge en ningún caso el acuerdo interconfederal. En el estudio de las «cláusulas verdes» se pueden diferenciar los siguientes grupos de materias (Chacartegui Jávega y Canalda Criado, 2021): en primer lugar, se incorporan declaraciones de principios y objetivos generales de carácter medioambiental; en segundo lugar, se incluyen compromisos generales que deben regir la relación de las partes que firman los convenios respectivos; en tercer lugar sí prevén deberes y obligaciones de la empresa como responsable del posible impacto medioambiental tanto interno como externo; en cuarto lugar, se incluyen cláusulas medioambientales conectadas con la salud laboral y el principio de prevención; en quinto lugar, se crean órganos de representación de los trabajadores en materia medioambiental; y por último, se incluyen cláusulas y seguimiento del contenido medioambiental del convenio así como de otras obligaciones empresariales sobre la materia.

Aunque existan múltiples medidas que pudieran sugerirse a las unidades inferiores, aquí se quiere destacar la creación de los delegados medioambientales como forma específica de representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental (Martín-Pozuelo López, 2023). Concretamente, los convenios colectivos incluyen no sólo las diferentes fórmulas posibles de elección de dichos delegados, sino que también prevén las competencias, los medios de actuación y los mecanismos de protección a la hora de ejercer sus funciones (Canalda Criado, 2020). También se debe destacar la existencia de otros acuerdos interconfederales firmados a nivel autonómico que prevén dicha figura. Por

ejemplo, el Acuerdo Interconfederal de Cataluña de 2018-2020⁷⁷ prevé, tanto para la negociación colectiva sectorial o de empresa, que la representación legal de las personas trabajadoras designará una persona responsable de sostenibilidad y participará en la evaluación del «desarrollo de los planes de gestión medioambiental existentes (...) y valorar los impactos ambientales que se puedan generar, a fin de que la dirección de la empresa o el interlocutor en quien ella delegue, pueda establecer, cuando ocurra, las medidas de mejora en los diferentes niveles de la actividad productiva», así como «tendrá acceso a la documentación técnica necesaria y participará en el seguimiento de las siguientes cuestiones: políticas ambientales, comunicación y la formación en estas materias». Siendo una práctica real y cada vez más extendida, sorprende que los firmantes del V AENC no hayan incluido ninguna referencia a éstos.

6. Conclusión

Aunque la valoración del V AENC haya sido de «primariamente un acuerdo salarial» (Sanguinetti Raymond. 2023), éste incluye un abanico amplio de contenidos que, aunque muchos de los cuales ya se venían introduciendo en los anteriores acuerdos, abordan nuevas materias, especialmente relacionadas con las transiciones tecnológica, digital y ecológica. Es más, después del análisis de la trayectoria de los acuerdos interconfederales realizado en este trabajo es posible concluir que el actual acuerdo representa un cambio exponencial respecto del tratamiento de los principales contenidos que venían siendo abordados desde el inicio del actual periodo democrático: la estructuración de la negociación colectiva ordinaria y el pacto de rentas. Como aquí se ha comentado, el diálogo social tripartito se ha situado como el sustrato de fondo, directamente, respecto de la recuperación del papel de la negociación colectiva sectorial e, indirectamente, en cuanto a facilitar la efectividad de pacto salarial al desaparecer la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial. Sin embargo, no es posible deducir una influencia recíproca entre los interlocutores sociales y el Gobierno en lo que respecta a las previsiones del acuerdo sobre la transición ecológica aquí analizada.

Ahondando en el cambio que puede representar el V AENC tomando en consideración únicamente la última generación de acuerdos interconfederales, es pronto para vaticinar los efectos que puede producir tanto en la dinámica negocial como en los niveles salariales finales. Respecto de lo primero, hay que partir del hecho de que los AENC vigentes durante el periodo 2010 a 2020

⁷⁷ Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* núm. 7702, de 7 de septiembre de 2018.

hubieran carecido de efectividad para influir en las unidades inferiores, debido no sólo por la ausencia de referencias claras y concretas a la ordenación de la negociación colectiva sino, a su vez, por haberse pactado a destiempo respecto de los cambios legales, con la necesaria reactivación de la negociación colectiva a través de los «Compromisos de actuación» firmados en 2009 y en 2011 y que impulsaron las negociaciones de los convenios colectivos pendientes de firma (Canalda Criado, 2016). Por lo tanto, la ordenación de la estructura puede favorecer la actividad negocial, si bien está por ver si se producen nuevas modificaciones sobre la regulación estatutaria de la articulación de la negociación colectiva que pueden incidir en el contenido del V AENC.⁷⁸ Respecto de los niveles salariales, aquí se ha mostrado como la moderación salarial se situó como la lógica económica subyacente a todos los acuerdos, cuyos efectos sobre el poder adquisitivo de los salarios ha quedado constatado, lo cual se agravaría en el último período por la ausencia de acuerdo en 2017 —a pesar de la vigencia del III AENC— y la ruptura de la negociación para el periodo 2021-2022. El dato actual, cinco meses después de la firma de V AENC, es que la tasa de variación anual del IPC del mes de octubre se sitúa en el 3,5%, confirmándose así el freno a la pérdida de poder adquisitivo, pero no será hasta el final de la vigencia de acuerdo que podamos analizar una recuperación (parcial) de poder adquisitivo.

Por último, el V AENC sigue una línea más continuista respecto de la función de gobernanza que desplegaban los acuerdos interconfederales desde el primer ANC de 2002, introduciendo como gran novedad el tratamiento de las transiciones tecnológica, digital y ecológica. Partiendo de la premisa según la cual esta función era la principal desarrollada por los acuerdos interconfederales durante las dos últimas décadas, era posible esperar que los firmantes hubieran explorado hasta el límite los contenidos más adecuados para cada una de dichas transiciones. A pesar de ello, aquí se ha criticado la falta de ambición a la hora de abordar más contenidos dirigidos a las unidades inferiores que garantizan una transición justa en la búsqueda de un modelo productivo más sostenible ecológicamente. Por lo tanto, es posible llegar a la conclusión que la función de gobernanza del actual acuerdo interconfederal es insuficiente y necesita de una revisión profunda por la comisión de seguimiento en los términos previstos en el propio acuerdo.

En definitiva, es posible afirmar que el V AENC debe considerarse como el acuerdo a través de cual las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales firmantes han recuperado la mejor versión de la negociación colectiva interconfederal y, al mismo tiempo, han sabido realizar una lectura del papel del acuerdo interconfederal ajustado al presente del mercado de trabajo y de las re-

⁷⁸ Ver el comunicado de CCOO y UGT sobre la posible modificación del ET en cuanto a la estructura de la negociación colectiva (CCOO, 2023).

laciones laborales. Falta por ver si las partes firmantes, a través de una próxima revisión del contenido del acuerdo, son capaces de asumir su papel, con la urgencia y profundidad con que debe abordarse, en la transformación del mundo del trabajo desde la perspectiva de una transición ecológica justa.

Bibliografía

- ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón (1995), La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos. In *La reforma de la negociación colectiva* (pp. 51-86). Marcial Pons.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel (2022), Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (161), 361-385.
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2019), El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales* (42).
- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, NIETO ROJAS, Patricia, y PÉREZ DEL PRADO, Daniel (2013), Efectos de la crisis económica en las cláusulas de incremento y salvaguarda salarial. *Observatorio de la negociación colectiva: revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, Cinca-CCOO, Madrid, 2013 (43-81).
- BARBA RAMOS, Francisco José (2022), El tripartismo en las nuevas relaciones laborales entre la tradición y la innovación. Balance del diálogo social en España en la crisis pandémica. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 10 (1), 173-192.
- BARBANCHO TOVILLAS, Fernando, ROMEO DELGADO, Marina, YEPES I BALDÓ, Montserrat (2019), IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad: ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales* (42).
- BAYLOS GRAU, Antonio (2021), Emergencia sanitaria, legislación laboral de crisis y diálogo social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* (149), 15-36.
- BAYLOS GRAU, Antonio (2022), Presentación: Acuerdo social y reforma laboral: el RD-L 32/2021. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* (152), 9-17.
- BINI, Stefano (2022), Formación y mecanismo RED: transiciones justas en el prisma del nuevo modelo «Industry 5.0». En *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 39-56). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones.
- CABERO MORÁN, Enrique (2021), El VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo y la prórroga de los ERTE vinculados a la crisis pandémica (Real Decreto-ley 18/2021). *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* (83), 7.
- CABRERA CALVO-SOTELO, Mercedes (2011), Los pactos de la Moncloa: acuerdos políticos frente a la crisis. Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales (26), 81-110. Otros análisis: Redero San Román, M. (2008). Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión. *Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales* (20), 129-158.

- CANALDA CRIADO, Sergio (2016), Las funciones de los acuerdos interconfederales frente a la situación actual de la negociación colectiva. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (44), 13.
- CANALDA CRIADO, Sergio (2020), La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los «delegados medioambientales». In *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones. Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020* (pp. 1627-1648). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones.
- CANALDA CRIADO, Sergio (2021), Políticas activas de empleo, formación profesional y transición justa: ¿Hacia un empleo verde? In *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (pp. 49-84). Tirant lo Blanch.
- CANALDA CRIADO, Sergio (2022), La participación de los agentes sociales en la gestión de la crisis de la COVID-19: el diálogo social tripartito en España, Italia y Portugal. *Revista Internacional del Trabajo*, 141(1), 169-188.
- CANALDA CRIADO, Sergio (2023a), El impulso de la concertación social autonómica en políticas de empleo: institucionalización del diálogo social y régimen legal común para la participación institucional. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 175-211.
- CANALDA CRIADO, Sergio (2023b), Transición socialmente justa y procesos de reestructuración empresarial en clave verde. *Documentación Laboral* (128), 103-125.
- CÁRDENAS DEL REY, Luis (2023), Las trayectorias de liberalización laboral en España: una aproximación empírica a la evolución histórica del cambio institucional. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 183: 121-132 (doi: 10.5477/cis/reis.183.121).
- CASAS BAAMONDE, María Emilia (1997), Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* (1), 88-105.
- CEOE (2022), *Comunicado CEOE-Cepyme sobre AENC*. <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/laboral/comunicado-ceoe-cepyme-sobre-aenc>
- CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo (coord.) (2016), *Negociación colectiva y gobernanza de las relaciones laborales: una lectura de la jurisprudencia tras la reforma laboral*. Bomarzo.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo (2021), Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva. In *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (pp. 17-48). Tirant lo Blanch.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo (2023), Sostenibilidad y trabajo decente: el papel de los agentes sociales. *Documentación Laboral* (128), 51-68.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, y CANALDA CRIADO, Sergio (2021), Collective Bargaining, Labour and Environmental Rights: the Spanish Experience. *E-Journal of International & Comparative Labour Studies (EJICLS)*, 10(1)
- CCOO (2018), *Salarios mínimos en los convenios colectivos sectoriales*. Noviembre 2018. Secretaría Confederal de Acción Sindical. <https://www.ccoo.es/c45df3412b4b-b59ecd9531d500adb685000001.pdf>
- CCOO (2022), *Acuerdo sindical sobre negociación colectiva para los años 2022 a 2024*. <https://www.ccoo.es/cc4db18b9f0ab790b497ca56f5ac57d0000001.pdf>
- CCOO (2023), *Comunicado de CCOO y UGT sobre acuerdo PSOE-PNV*. CSCCOO. https://www.ccoo.es/noticia:677358Comunicado_de_CCOO_y_UGT_sobre_acuerdo_PSOE_PNV

- CRUZ VILLALÓN, Jesús (2015), El diálogo social en España y las aportaciones del III AENC. *Gaceta Sindical: Reflexión y debate*, 25, 55-72.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús (2022a), El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 134-152.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús (2022b), Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 161, 11-66.
- DUQUE GONZÁLEZ, Mario (2021), Análisis histórico del marco jurídico negocial en el estatuto de los trabajadores: de la inercia franquista y la añagaza sindical a los planes de igualdad. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales* (45). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22808>.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan (2021), Convenios de transición justa: perspectivas jurídico-laborales. In *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (pp. 119-148). Tirant lo Blanch.
- EUROPA PRESS (s. f.), *CC.OO. y UGT dan por «muerto» el pacto salarial de 2017 y auguran un «otoño difícil»*. europapress.es. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ccoo-ugt-dan-muerto-pacto-salarial-2017-auguran-otono-dificil-20170726150206.html>
- EUROPA PRESS (s. f.-b), *CEOE y Cepyme acusan a los sindicatos de haber hecho «inalcanzable» el pacto salarial de 2017*. europapress.es. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ceoe-cepyme-acusan-sindicatos-haber-hecho-inalcanzable-pacto-salarial-2017-20170727115530.html>
- FUNCAS-FUNDACIÓN DE LAS CAJAS DE AHORROS (2023, 14 abril), *IPC marzo 2023. Previsiones hasta diciembre 2024 - FunCAS*. Funcas. <https://www.funcas.es/textointegro/ipc-marzo-2023-previsiones-hasta-diciembre-2024/>
- GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, Manuel Antonio (2023), Diálogo social europeo: ámbitos de actuación y potencial. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* (156), 117-135.
- GÓMEZ GORDILLO, Rafael (2019), La negociación colectiva en las reformas de 2018 y 2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (147), 151-174.
- GONZÁLEZ BEGEGA, Sergio y LUQUE BALBONA, David (2014), «¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148: 79-102 (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.148.79>).
- INE (2023), *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Tercer trimestre de 2023.
- LAHERA FORTEZA, Jesús (2022), La reordenación de salarios en la negociación colectiva. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* (88), 5.
- LAGO, Manuel, y ZARAPUZ, Luis (2015), El AENC 2015/2017 y el modelo de negociación salarial. *Gaceta sindical: reflexión y debate* (25), 207-217.
- LÓPEZ LÓPEZ, Julia, y CANALDA CRIADO, Sergio (2021), By-products of austerity: Regionalisation of collective bargaining in Spain. In *Contesting austerity: A socio-legal inquiry* (pp. 233-252). Bloomsbury Publishing.
- LÓPEZ TERRADA, Eva María (2022), La estructura de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(3), 77-101.
- LOSADA CRESPO, Beatriz (2023), V AENC, quinto acuerdo para el empleo y la negociación colectiva: diálogo social bipartito y ejercicio responsable de la autonomía colectiva. *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)* (9), 190-194.

- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela (2023), Las personas trabajadoras como actrices en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(1), 1-43.
- MELIÁN CHINEA, Laura María (2023), El diálogo y la concertación social ante la transformación digital y la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo. *Trabajo y Derecho*, 107, noviembre de 2023.
- MERCADER UGUINA, Jesús (2018), 1. Ley y acuerdos interconfederales en materia salarial: balance de un periodo. *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)* (pp. 39-68).
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2002a), Una fase frustrada del actual proceso de reforma laboral: el autodenominado Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2002. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 27-74.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2002b), Una experiencia particular de «soft reflexive law» en el Derecho sindical español: el ANC-2002 entre «lo obligacional» y «lo extravagante». *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* (2), 289-320.
- MOLINA, Óscar, y RHODES, Martin (2011), Spain: from tripartite to bipartite pacts. En *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization: Emergence, Evolution, and Institutionalization* (pp. 174-202).
- MONEREO PÉREZ, José Luis y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (2021), El acuerdo socio-político tripartito de 2021: la recuperación de la concertación social en el proceso de reforma del sistema de pensiones. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum* (28), 11-34.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013), Tradición e innovación en las reformas laborales de España (1975-2012). *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales* (32), 17-27.
- MUÑOZ RUIZ, Ana Belén (2018), La revisión salarial: Líneas de tendencia durante la crisis y la recuperación económica. *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid*, 171-206.
- NIETO ROJAS, Patricia (2023), El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4, 122-142.
- OLÍAS, Laura (2023, 10 mayo), La intrahistoria del acuerdo de patronal y sindicatos para subir los salarios: «Lo que más costó fue la revisión con el IPC». *elDiario.es*. https://www.eldiario.es/economia/intrahistoria-acuerdo-patronal-sindicatos-subir-salarios-coste-revision-ipc_1_10187146.html
- OJEDA AVILÉS, Antonio (2000), El futuro del diálogo social. *Gaceta sindical*, 185, 61-67.
- RAMOS QUINTANA, Margarita I. (2014), Devaluación salarial en España tras la reforma de 2012. *Documentación Laboral* (100), 85-100.
- PUMAR BELTRÁN, Nuria (2023), La proyección de la ley de igualdad efectiva en las relaciones laborales. En *Quaderns de la Igualtat 12: Una ley para la igualtat* (pp. 147-159). Publicacions URV.
- REQUENA MONTES, Oscar (2020), Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 541-560. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>
- ROCHA SÁNCHEZ, Fernando (2022), El (emergente) papel del diálogo social en la gobernanza de la dimensión laboral de la digitalización. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 367.

- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2012), El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 115, 55-84.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, y CASAS BAAMONDE, María Emilia (2002), El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* (1), 19-36.
- RODRÍGUEZ-RATA, Alexis (2011), «La moderación salarial en la transición española: ¿interés corporativo o de clase?». *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, núm. 2 (146-161).
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2023), El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva. *Trabajo y Derecho* (105). Wolters Kluwer.
- SALA FRANCO, Tomás y LÓPEZ TERRADA, Eva María (2020), Propuestas de reforma del marco legal de la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 229-254.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián (2022), «La devaluación salarial se mantiene: análisis de la reforma laboral de 2021 desde la perspectiva salarial en un contexto de inflación desbocada y propuestas de cambio.» *Labos*, Vol. 3, No. 2, pp.139-164 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7066>
- UGT (2015, 26 marzo), *Sobre un posible III AENC y la situación de la negociación colectiva*. UGT CRE-A Impresiones de Catalunya. <https://www.ugtcatalunya.cat/CRE-A/sobre-un-posible-iii-aenc-y-la-situacion-de-la-negociacion-colectiva>
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda (2021), El diálogo social en la Unión Europea y la negociación colectiva a nivel europeo: potencialidades, dificultades y resultados. *Documentación Laboral* (122), 35-47.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (1983), Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva. *Revista de Política Social* (137).
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2012), La reforma de 2012 de la negociación colectiva: la irrazonable exacerbación de la función de gestión. *Relaciones Laborales* (23-24), 221-257.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2015), El III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2015, 2016 y 2017). *Derecho de las relaciones laborales* (4), 347-359.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2018), El IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2018, 2019 y 2020). *Derecho de las relaciones laborales* (7).