

V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC)

Madrid, 10 de mayo de 2023



ÍNDICE

PREÁMBULO	3
CAPÍTULO I. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL	7
CAPÍTULO II. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	8
CAPÍTULO III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN	10
CAPÍTULO IV. JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE	14
CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	15
CAPÍTULO VI. RETRIBUCIÓN	15
CAPÍTULO VII. INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES	17
CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	18
CAPÍTULO IX. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA	20
CAPÍTULO X. TELETRABAJO	23
CAPÍTULO XI. DESCONEXIÓN DIGITAL	25
CAPÍTULO XII. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	26
CAPÍTULO XIII. DISCAPACIDAD	28
CAPÍTULO XIV. DIVERSIDAD. LGTBI	29
CAPÍTULO XV. VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO	29
CAPÍTULO XVI. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA	30

PREÁMBULO

Las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones sindicales CCOO y UGT, que suscribimos el presente Acuerdo, venimos demostrando desde hace varias décadas nuestra apuesta por el diálogo social bipartito como eje del autogobierno de las relaciones laborales, siendo el ámbito de la negociación colectiva donde encuentra su máxima expresión. En ese marco, el presente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) forma parte de un largo hilo histórico que enlaza diversos pactos alcanzados en los primeros años de la democracia, los AENC anteriores, los sucesivos acuerdos para la solución autónoma de conflictos laborales y otros muchos frutos del diálogo social bipartito que, especialmente en los últimos años, han mostrado la vitalidad, presencia y capacidad de adaptación de los interlocutores sociales y nuestra decidida apuesta por ocupar un espacio propio.

En el período más reciente son frutos de ese diálogo social bipartito el III y IV AENC, que orientó los criterios de negociación colectiva entre el año 2015 y el año 2020, el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) y, por la trascendencia del momento vivido, cabe resaltar el Acuerdo bipartito que alcanzamos en la madrugada del 12 de marzo de 2020 para hacer frente en el ámbito laboral a los problemas originados por la crisis pandémica de la COVID-19, que luego se transformó, a través del diálogo tripartito en los seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE), más conocidos como los acuerdos de los ERTE, que permitieron salvar millones de empleos y la actividad empresarial en el conjunto del país.

En contextos tremendamente difíciles, como los que se han vivido en España desde el año 2020, no pueden entenderse los frutos del diálogo social tripartito sin el empuje de las Organizaciones empresariales y sindicales. De ese diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales han surgido no solo los seis acuerdos sobre ERTE y la ordenación de la recuperación plena de la actividad, sino también otros importantes acuerdos laborales, entre los que cabe destacar el desarrollo de la normativa sobre el teletrabajo, la garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, o la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de estos acuerdos cabe destacar el que ha sido el principal fruto del diálogo social tripartito del último periodo en el ámbito laboral, el Acuerdo alcanzado en diciembre de 2021 sobre Reforma Laboral, plasmado en el Real Decreto-ley 32/2021. En dicho Acuerdo, Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, fuimos capaces de centrar los objetivos en los elementos que debían facilitar un cambio de paradigma en el empleo y las relaciones laborales: apostar por la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo; reforzar el mecanismo de los ERTE,s como medida de flexibilidad interna que

ayuden a sostener el empleo y la actividad empresarial en momentos de dificultad de las empresas o de transformaciones sectoriales más profundas; y fortalecer la negociación colectiva y el valor del convenio colectivo como la vía más eficaz para adaptar el empleo y las condiciones de trabajo a las realidades de los sectores y empresas.

Siendo conscientes de que aún es temprano para hacer una valoración completa y definitiva de los efectos de esta Reforma Laboral, es innegable que los primeros resultados apuntan a un acierto en las medidas acordadas por cuanto están contribuyendo a erradicar ciertas patologías de nuestro mercado laboral, como la alta temporalidad o la destrucción masiva de empleo en épocas de crisis y se ha fortalecido el papel de la negociación colectiva, medidas que repercuten sin duda en la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, y en la productividad de las empresas.

Todos estos acuerdos que se producen ponen de manifiesto el valor del diálogo social tanto en el ámbito bipartito como en el ámbito tripartito.

Ahora sumamos el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva. Cada uno de los AENC que le han precedido ha contado con contenidos diversos que han obedecido a las situaciones de cada momento, nunca sencillas pero muy diferentes entre sí. Pero todos ellos tienen un hilo conductor común, que es buscar desde la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Así, el I AENC, suscrito en febrero de 2010 y con vigencia hasta el año 2012 pretendía actuar como “elemento dinamizador de la economía española” en defensa del empleo en una coyuntura de arranque de la profunda crisis económica que apenas se iniciaba. El II AENC (2012-2014), suscrito en la fase más aguda de la crisis y en medio de durísimas medidas de ajuste, buscaba, desde la flexibilidad interna y la moderación salarial, iniciar una recuperación de la economía española, preservando a su vez el papel de la negociación colectiva y del diálogo social bipartito. El III AENC (2015-2017) se suscribió en el inicio de una incipiente recuperación económica y del empleo y buscó consolidar la situación del empleo y de las empresas. El IV AENC (2018-2020) trataba de mejorar el empleo, los salarios y la marcha de las empresas aprovechando la consolidación y mejora de la economía española.

CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT acordamos este AENC nuevamente en una coyuntura compleja. El estallido a principios de 2020 de una crisis sanitaria sin precedentes que paralizó de hecho la actividad a nivel mundial hizo necesario volcar todos los esfuerzos en la salida de dicha situación. Y en pleno proceso de recuperación del parón de actividad se sucedieron otras situaciones -bloqueo de suministros de determinadas materias y componentes, escalada de precios en la energía y algunas materias primas- que culminaron además con una guerra en pleno corazón de Europa que amenazaba, entre otros, a la propia recuperación económica. Y todo lo anterior se tradujo en un incremento desorbitado de los precios que deterioraba la capacidad adquisitiva de los salarios e incrementaba los costes de producción de las empresas. A los elementos anteriores, todos ellos coyunturales aunque algunos de ellos con repercusiones de más largo recorrido, se les une la necesidad de afrontar las grandes transformaciones estructurales -digital, ecológica, demográfica, de los cuidados-, transformaciones profundamente disruptivas también en el empleo y el funcionamiento de las empresas, que la pandemia y las posteriores crisis han venido a acelerar.

Con la voluntad de afrontar esos retos hemos realizado la negociación del V AENC que ahora termina. La misma arrancó tras acabar la negociación tripartita que culminó con el Acuerdo de Reforma Laboral de diciembre de 2021, y desde el inicio ha pretendido plasmar la decidida voluntad de los interlocutores sociales de fortalecer el diálogo social bipartito para, desde la autonomía de la negociación colectiva y la convicción de la necesidad de gobernar desde dicha autonomía las relaciones laborales, afrontar una situación económica extremadamente compleja y el despliegue en la negociación colectiva de la Reforma Laboral acordada.

El contexto de máxima incertidumbre dificultó el proceso de negociación, provocando que no hayamos alcanzado un acuerdo hasta mayo de 2023 y, por tanto, que el AENC no haya dado cobertura a la negociación colectiva del año 2022. Para dicho ejercicio, 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.

El V AENC tendrá una vigencia de 2023 a 2025, y mantiene la naturaleza jurídica y estructura de anteriores AENC. Entre sus contenidos, destaca en primer lugar el recordatorio de las materias de empleo y contratación que la Reforma Laboral mandata para su desarrollo desde la negociación colectiva, con el fin de consolidar desde el ámbito que nos es propio los objetivos de estabilidad en el empleo que en ella se establece. Abordamos igualmente los criterios para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025, con el objetivo de recuperar los salarios, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial.

Adicionalmente, afrontamos la necesidad de analizar, en cada uno de los ámbitos de actuación, la evolución de los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y para establecer medidas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras y logren reducir la frecuencia y duración de dichos procesos, entre otros tratando de realizar un mejor aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social sin modificar las actuales competencias de los servicios públicos de salud y con plena libertad de la persona trabajadora, para lo que instamos a las administraciones competentes en la materia.

La igualdad entre mujeres y hombres se mantiene en un apartado con compromisos específicos, pero además apostamos por una visión transversal que integre, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Abordamos también la necesidad de actuar en materia de integración plena en el empleo de las personas con discapacidad y frente a las discriminaciones ante la diversidad y la integración de las personas LGTBI y de afrontar, de manera decidida en nuestro ámbito de responsabilidad, las violencias sexuales y de género, proteger a las víctimas y convertir los centros de trabajo en espacios seguros.

Apostamos, igualmente, por los mecanismos de flexibilidad interna, como herramientas que faciliten la adaptación competitiva de las empresas y la actividad productiva y preserven la estabilidad y calidad del empleo y las condiciones laborales, en un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras. Entre esos instrumentos cabe destacar, por ser una de las novedades centrales de la reciente Reforma Laboral, los criterios compartidos de utilización de los ERTE y del nuevo Mecanismo Red como herramienta de flexibilidad interna que mantenga empleos y empresas frente a medidas más traumáticas. Igualmente pretendemos desarrollar en la negociación colectiva todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia -o teletrabajo-, alcanzado en el diálogo social tripartito en el año 2020, remite a dicha negociación. Y se hace una novedosa apuesta por establecer pautas compartidas en el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva.

Por último, y no menos importante, apostamos decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado.

Con el presente AENC los interlocutores sociales ofrecemos al conjunto de la sociedad un acuerdo que aporta certezas y compromisos ante la incertidumbre y los importantes retos que como Estado afrontamos. Desde nuestras capacidades y posibilidades en el ámbito bipartito, creemos que hemos hecho los deberes y cumplido con nuestra responsabilidad. Pero para completar algunos de esos compromisos, algunas actuaciones no dependen solo de nuestra voluntad, pues requieren de la actuación del Gobierno o de otras instancias. Entre ellas queremos destacar el requerimiento que se hace al Gobierno para adaptar la actual normativa de revisión de precios en la contratación pública que permita su actualización en determinadas situaciones. Las personas trabajadoras y las empresas que participan en la contratación pública en los sectores intensivos en mano de obra no pueden ser de nuevo los paganos de una norma que impide de facto revisar precios y, con ello, salarios incluso en situaciones extremas como las actuales.

Todas estas medidas no pueden quedarse en el papel. El V AENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Porque la potencia y la riqueza del diálogo social bipartito y de su principal instrumento, que es la negociación colectiva, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades. Este esfuerzo y compromiso nos involucra a miles de personas de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo para que sea posible alcanzar los objetivos pretendidos, y poder consolidar un clima de paz social tan necesario en el actual contexto.

CAPÍTULO I

NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL

1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias, que tenemos la condición de más representativas a nivel estatal, asumimos directamente los compromisos del presente Acuerdo y nos obligamos, por tanto, a ajustar nuestro comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de nosotras reclamar de las demás el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Asimismo, consideramos que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y que el tratamiento de las mismas en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Las Confederaciones firmantes deberemos intensificar los esfuerzos para establecer con nuestras respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

2. Ámbito temporal

El Acuerdo tendrá una vigencia de tres años (2023 -2025).

Las Organizaciones firmantes nos reuniremos tres meses antes de la finalización del año 2025, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

3. Comisión de seguimiento

En este Acuerdo constituimos una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias del mismo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.

Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas y articulará los Grupos de Trabajo que de común acuerdo estimen las partes.

La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

CAPÍTULO II

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

Con esa visión, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo tenemos el firme propósito de impulsar la negociación colectiva, fomentando la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes.

1. Vigencia y ordenación del proceso negociador

Para preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación, planteamos a las partes negociadoras de convenios colectivos:

- Impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas.
- Promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC), de impulso de la negociación colectiva y prevención de conflictos.

2. Comisiones paritarias

Las Organizaciones firmantes coincidimos en la necesidad de potenciar las comisiones paritarias y sus funciones, dotándolas de un régimen ágil y flexible de funcionamiento que permita mejorar su eficacia para reforzar la autonomía colectiva.

En tal sentido, recordamos la conveniencia de tener en cuenta el anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias recogido en el VI ASAC.

Junto a la definición de las funciones que se le atribuyan a la comisión paritaria, se debe establecer un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.

El convenio colectivo de cualquier ámbito deberá regular los procedimientos a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de la comisión paritaria, indicando los plazos de comunicación y/o, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia.

Con el fin de facilitar el contacto y comunicación con las comisiones paritarias, se anima a las personas negociadoras de convenios a domiciliar las mismas en la sede de la Fundación SIMA o de sus homólogas autonómicas, en función del ámbito territorial de aplicación del respectivo convenio.

3. Sistemas de solución autónoma de conflictos laborales

Las Organizaciones signatarias de este Acuerdo nos sentimos plenamente comprometidas en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma, por lo que llamamos a las partes negociadoras a impulsar su utilización, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) de impulso y promoción de la negociación colectiva, de mediación preventiva de conflictos y de intervención en casos de bloqueo de la negociación colectiva, incluidas las medidas y planes de igualdad.

Para ello debieran establecerse en los convenios colectivos compromisos y referencias expresas de utilización de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.

CAPÍTULO III

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

El 30 de diciembre de 2021 se publicó el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que recogió el fruto del intenso proceso de diálogo social tripartito.

Este 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.

Hasta la fecha la Reforma laboral arroja buenos resultados. Para seguir avanzando en esa dirección 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.

1. Modalidades de contratación

Para conseguir los objetivos antes señalados, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

- **Período de prueba:** Duración, para facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad de la persona trabajadora y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa, realizando las experiencias que constituyan el objeto de la prueba (art. 14.1 del ET).
- **Contrato de duración determinada:**
 - En los convenios o acuerdos colectivos:
 - Acordar, en su caso, medios distintos al anuncio público que garanticen la transmisión de información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada (art. 15.7 del ET).
 - En los convenios colectivos:
 - Duración del contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, con el límite de tres meses (art. 15.3 del ET).
 - Planes y criterios de reducción de la temporalidad en línea con lo dispuesto en el artículo 15.8 del ET.
 - Medidas para facilitar el acceso efectivo a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo (art. 15.8 del ET).
 - En los convenios sectoriales:
 - Ampliar, en su caso, hasta un máximo de un año el contrato por circunstancias de la producción derivadas de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de la misma (art. 15.2 del ET).
- **Fijos-discontinuos:**

Con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo que persigue la Reforma Laboral de 2021, que, entre otras fórmulas, se materializa en la potenciación del contrato fijo-discontinuo cuando haya intermitencia y recurrencia en los trabajos, recomendamos desarrollar a través de los convenios colectivos toda la virtualidad de este contrato, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores y de las empresas.

Para conseguir dicho objetivo, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

- En los convenios colectivos o, en su defecto, en los acuerdos de empresa:
 - Criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento, teniendo presente que, en todo caso, el mismo deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia fehaciente de la notificación (art. 16.3 del ET).
 - En los convenios colectivos sectoriales:
 - En los supuestos en que el contrato fijo-discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata, el plazo máximo de inactividad entre contratas y subcontratas (art. 16.4 del ET).
 - Bolsa sectorial de empleo (art. 16.5 del ET).
 - Celebración del contrato a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen (art. 16.5 del ET).
 - Censo anual del personal fijo-discontinuo (art. 16.5 del ET).
 - En su caso, periodo mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento (art. 16.5 del ET).
 - En los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, acuerdos de empresa:
 - Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario (art. 16.7 del ET).
- **Tiempo parcial:**

Con el propósito de mantener un sistema de contratación que genere estabilidad, consideramos que el contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una herramienta adecuada para atender las necesidades de flexibilidad de las personas trabajadoras y las empresas.

Para cumplir adecuadamente esta finalidad, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

- Ampliar, en su caso, el número de interrupciones en la jornada, cuando ésta se lleve a cabo de forma partida (art. 12.4.b del ET).

- Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo (art. 12.4.e del ET).
- Medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación profesional continua (art. 12.4.f del ET).
- Porcentaje máximo de horas complementarias, sin exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas ni ser inferior al 30% de las mismas (art. 12.5.c del ET).
- Plazo de preaviso de realización de horas complementarias (art. 12.5.d del ET).
- Porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria, sin superar el 30% de las horas ordinarias contratadas (art. 12.5.g del ET).

2. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la preocupación por el grave problema de desempleo juvenil en España y la necesidad de facilitar la recualificación profesional que permita transitar desde sectores con excedente de personal hacia aquéllos con dificultades para encontrar personas con el perfil profesional demandado, especialmente en un entorno como el actual, de continuos cambios, en los que es preciso un aprendizaje permanente.

Por ello, la negociación colectiva debe impulsar la contratación de jóvenes y personas en transición en el empleo, promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación.

Con tal fin, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

- En los convenios o acuerdos colectivos:
 - Criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres (art. 11.6 del ET).
 - Compromisos de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.6 del ET).
- En los convenios colectivos:
 - Retribución del tiempo de trabajo efectivo del contrato de formación en alternancia (art. 11.2.m del ET).

- Retribución, en su caso, del contrato para la obtención de la práctica profesional, en cuyo defecto será el del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, conforme al tiempo de trabajo efectivo (art. 11.3.i del ET).
- Duración del periodo de prueba en los contratos para la obtención de la práctica profesional (art. 11.3.e del ET).
- Porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos (DA 1ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).
- En los convenios sectoriales estatales o autonómicos y, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior:
 - Duración máxima y/o mínima, dentro de los límites legales, de los contratos para la obtención de la práctica profesional (art. 11.3. c del ET).
 - Puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante un contrato formativo (art. 11.4.e del ET).

CAPÍTULO IV

JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE

La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.

Con tal fin, los convenios colectivos podrán reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación e impulsarán, en su caso, los mecanismos para su puesta en marcha en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias.

Igualmente, se potenciarán desde los convenios fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral.

Asimismo, las Confederaciones signatarias de este Acuerdo instamos al Gobierno a abrir la Mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, dada la importancia de la jubilación parcial y el contrato de relevo como elementos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Para las Organizaciones firmantes es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos como organizativos. Para ello 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.

La formación continua resulta imprescindible si queremos fomentar una nueva cultura del aprendizaje permanente, que haga frente a la actualización constante de las competencias de los trabajadores y trabajadoras, también en el lugar de trabajo.

Conscientes de ello, las Organizaciones signatarias consideramos fundamental contribuir, a través de la negociación colectiva, a potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas, entre otros aspectos, mediante criterios o medidas dirigidos a:

- Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación.
- Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.
- Fomentar la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras.
- Promover la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación.
- Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIÓN

En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

1. Estructura salarial

Los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Las tablas salariales deberán ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio.

Asimismo, los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución.

Igualmente, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales

Los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices:

- Incremento salarial para 2023: 4%.

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.

- Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

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.

- Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

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.

Las partes negociadoras deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que la aplicación de las directrices anteriores podrá adaptarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

3. Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos

Las Confederaciones firmantes instamos al Gobierno 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 Público, para eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales.

4. Previsión social complementaria

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.

Por ello, planteamos fomentar en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo, en su caso, a través de Entidades de Previsión Social Empresarial (EPSE), como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas.

CAPÍTULO VII

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo manifestamos nuestra preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En ese sentido, deseamos establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras.

Ante esta situación, exhortamos a la negociación colectiva a:

- Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos.

- Fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Igualmente, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público.

Al objeto de cumplir esta finalidad, las Organizaciones signatarias instamos a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico. Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.

Asimismo, instamos a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos 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.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las Organizaciones firmantes hemos recogido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

En desarrollo de la misma, consideramos que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas. Por ello, los convenios colectivos debieran:

- Promover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva.
- Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con las personas trabajadoras, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral.
- Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa.
- Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención.
- Impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo.
- Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral, implementando los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional, adoptado por los interlocutores sociales europeos, BusinessEurope, UEAPME, CEEP y CES, el 8 de marzo de 2017.
- Avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia.
- Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral.
- Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales.
- Desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo la de las personas trabajadoras designadas y la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, adaptando sus contenidos y duración a la realidad de las personas trabajadoras y empresas, y, en el caso de los trabajadores y trabajadoras, fijando medios para su acreditación.
- Incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.
- Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes, acordes con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo a través del

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la representación de las personas trabajadoras.

- Potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva.
- Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.
- Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.
- Priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de plusones de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

CAPÍTULO IX

INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Las Confederaciones signatarias de este AENC consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello los convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras.

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos como los expedientes temporales de regulación de empleo, cuya actual configuración tiene origen en el acuerdo bipartito que suscribimos los firmantes de este AENC el 12 de marzo de 2020, trascendiendo después a los acuerdos tripartitos de defensa del empleo y más tarde al Real Decreto-ley 32/2021, de Reforma laboral, para proteger el empleo y la actividad de las empresas.

Para las Organizaciones firmantes el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras.

Por ello el convenio colectivo podrá regular criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación, en ambos casos, de la representación de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de

las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos. Asimismo, incluirán previsiones para una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación establecidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna.

1. Clasificación profesional y movilidad funcional

Los convenios colectivos deberán introducir sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

La definición de los grupos profesionales deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, los convenios deberán potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de las personas trabajadoras y sus representantes.

Igualmente, sería importante potenciar a través de los convenios colectivos y acuerdos de empresa la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Ordenación del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos.

En ese sentido, las Organizaciones signatarias de este AENC entendemos imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos promoverán:

- La fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.

- La implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.
- La racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- La flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios

Para el supuesto de inaplicación se procederá conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los convenios colectivos recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos, deberán tener presente, además de la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, los siguientes aspectos:

- **Documentación:** La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de las personas trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.
- **Duración temporal de la inaplicación:** Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración podría modularse atendiendo a las circunstancias que motivan la inaplicación, sin que pueda ser superior al período de vigencia del convenio aplicado y en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- **Contenido del acuerdo de inaplicación:** La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4. Expedientes de regulación temporal de empleo – ERTE,s- y Mecanismo RED

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos para que las empresas lleven a cabo los ajustes exigidos por el tránsito a nuevos escenarios, compatibilizando la adaptación de las empresas a nuevos entornos y la salvaguarda del empleo. Con tal objetivo, los convenios colectivos deberían:

- Potenciar los expedientes de regulación temporal de empleo, como medida de flexibilidad interna, para abordar situaciones coyunturales y facilitar la adaptación de las empresas, haciendo posible el mantenimiento del empleo.
- Desarrollar los objetivos y los criterios para la implementación de los ERTE,s.
- Priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Garantizar la transparencia en la transmisión de la información, asegurando la información oportuna, suficiente y adecuada a la representación de las personas trabajadoras.
- Configurar propuestas de contenidos formativos a desarrollar en caso de activación del Mecanismo RED o de ERTE,s.
- Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE,s.

Adicionalmente, los firmantes del AENC recordamos 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.

Igualmente, se recuerda la importancia de tener en cuenta la especial situación de las PYME,s y la repercusión en los territorios de los procesos de restructuración de las empresas, por su incidencia en la sociedad, la economía y el empleo.

CAPÍTULO X

TELETRABAJO

El teletrabajo como forma de organización del trabajo se encuentra regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), implementando el acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social tripartito.

Uno de los elementos más singulares de esta norma son los numerosos llamamientos a la negociación colectiva como cauce adecuado para su implantación, adaptándose a las especialidades de cada sector o empresa.

Dado el creciente recurso al teletrabajo, acelerado durante la pandemia de la COVID-19, los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

- Identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de trabajo a distancia (DA 1ª de la LTD).
- Condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia (DA 1ª de la LTD).
- Duración máxima del trabajo a distancia (DA 1ª de la LTD).
- Jornada mínima presencial (DA 1ª de la LTD).
- Porcentaje de jornada o periodo de referencia para estar ante trabajo a distancia (DA 1ª de la LTD).
- Contenidos adicionales a los previstos por la regulación legal para el acuerdo individual (DA 1ª de la LTD).
- Términos del ejercicio de la reversibilidad (art. 5.3 y DA 1ª de la LTD).
- Mecanismo para la compensación o abono por la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral (arts. 7. b y 12.2 de la LTD).
- Mecanismos y criterios para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a circunstancias como la formación, la promoción y la estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, el pluriempleo o pluriactividad o determinadas circunstancias personales o familiares (art. 8.3 de la LTD).

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (art. 8.3 de la LTD).

- Dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad en teletrabajo (art. 11.1 de la LTD).
- Términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa (art. 17 de la LTD).

- Medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho (art. 18.2 y DA 1ª de la LTD).
- Condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia (art. 19 de la LTD).
- Condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos (art. 21 de la LTD).

CAPÍTULO XI

DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia.

En el marco de los convenios colectivos, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

A los efectos de la regulación de este derecho en la negociación colectiva se deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

- La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.
- El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.

- Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.
- Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.
- Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:
 - Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.
 - Utilizar el “envío retardado” para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

CAPÍTULO XII

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo compartimos la necesidad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. Para conseguir este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas. La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras. Por ello los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben:

- Realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.

- Actualizar su contenido y lenguaje para adecuarlo a la legislación vigente, desarrollando aquellas materias que las distintas normas derivan a la negociación colectiva.
- Establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.
- Promover la participación de las mujeres en los procesos formativos en el ámbito de las empresas, en particular en aquellos grupos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas, y difundir la oferta formativa por canales adecuados, así como la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas.
- Regular criterios para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad, estableciendo medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos o categorías.
- Establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial.
- Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Garantizar los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad.
- Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.

CAPÍTULO XIII

DISCAPACIDAD

En opinión de las Organizaciones firmantes, es una buena oportunidad para hacer balance del funcionamiento y eficacia de las normas y políticas públicas desarrolladas en esta materia y para impulsar, desde el diálogo social tripartito, 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.

Más allá de los futuros cambios normativos, la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos con los que se encuentran en su vida laboral y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Para ello, se propone desarrollar en los convenios colectivos las siguientes medidas:

- Superar la inclusión aislada y parcial de algunas cláusulas que, en muchos casos, se limitan a reproducir cuestiones de estricto cumplimiento legal o reglamentario, propiciando un tratamiento transversal de la discapacidad, que permita avanzar en la igualdad y evitar la discriminación en el ámbito laboral.
- Contribuir a la transversalización de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva, consiguiendo un mayor conocimiento y toma de conciencia de los distintos agentes que intervienen en los procesos de negociación colectiva sobre los elementos que se han de incorporar para la inclusión, la no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Incorporar disposiciones concretas en el convenio colectivo, que contemplen medidas específicas para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral.
- Incluir en los convenios colectivos disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, adaptación y ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc.
- Especialmente, abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas

necesarias para mantener el empleo: adaptación del puesto de trabajo; procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación, etc.

- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las cláusulas recogidas en los convenios, y de su impacto social, así como medidas correctoras a la vista del resultado de dicha evaluación.

CAPÍTULO XIV

DIVERSIDAD. LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos deben:

- Promover plantillas heterogéneas.
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

CAPÍTULO XV

VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

Las Organizaciones empresariales y sindicales signatarias compartimos la necesidad de impulsar la prevención de las violencias sexuales y de hacer frente al grave problema de la violencia de género, así como de garantizar los derechos de sus víctimas, y consideramos que debe reforzarse la actuación de la negociación colectiva para:

- Promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo como espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo, así como la dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.

- Arbitrar procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Impulsar en los protocolos de acoso la incorporación de medidas “cautelares” de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia. Cuando esté previsto en el protocolo de acoso o lo solicite la víctima, se asegurará la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o una delegación de la misma. En todos los casos, se preservarán los principios de confidencialidad, celeridad, garantía de la intimidad e imparcialidad, protegiendo a la víctima y a las personas que participen en el procedimiento derivado de la denuncia.
- Impulsar la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales (art. 12 de la LO 10/2022, antes citada).
- Facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

CAPÍTULO XVI

TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA

1. Transición tecnológica y digital

La introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo es una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad.

La implantación de las tecnologías digitales aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos si bien, al mismo tiempo, comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. Con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido

en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización^[1] y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo.

En desarrollo de dicho Acuerdo Marco, firmado por los interlocutores sociales europeos, las partes firmantes del V AENC consideramos que los convenios colectivos de sector y de empresa deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos y entendemos oportuno que establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa.

Asimismo, se impulsará desde la negociación colectiva una política de igualdad de oportunidades para asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras, superando la brecha por edad.

Igualmente, se fomentarán medidas de acción positiva para evitar la brecha digital entre mujeres y hombres, particularmente en competencias avanzadas, garantizando los procesos de formación necesarios para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo como consecuencia de las transformaciones digitales de la empresa, con los criterios que las normas laborales establecen.

Entre las materias prioritarias en relación a la digitalización que se deben desarrollar a través de la negociación colectiva tenemos:

2. Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos prioritario adecuar a cada ámbito negocial el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, asumiendo el compromiso compartido entre los interlocutores sociales intersectoriales europeos para hacer frente al desafío común de la transformación digital en el mundo laboral.

En esa adecuación a su marco negocial, los convenios colectivos deberían:

- Fomentar la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales.

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>

- Impulsar la inversión en competencias digitales y en su actualización.
- Promover un enfoque orientado a las personas, en particular, sobre su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

3. Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos

La IA de manera progresiva tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y, si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales.

En línea con lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente. Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones.

En el ámbito del diálogo social tripartito español se acordó, en el 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, incorporar una letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores relativa al derecho a la información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores.

El despliegue de sistemas de IA en las administraciones públicas debe seguir igualmente el principio de control humano y ser seguro y transparente. En base a lo anterior, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo instamos al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales, a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social.

4. Transición ecológica

La transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, junto con la digitalización, pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman.

Estas transiciones, que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente, deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales.

En este marco, es imprescindible 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. Para la consecución de dicho objetivo, resulta 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.

Asimismo, para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras.

Por CEOE
El Presidente
Antonio Garamendi Lecanda

Por CEPYME
El Presidente
Gerardo Cuerva Valdivia

Por CCOO
El Secretario General
Unai Sordo Calvo

Por UGT
El Secretario General
Pepe Álvarez Suárez