

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el presente mes de mayo se ha firmado el esperado [V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva](#) ("AENC"), por CEOE y CEPYME, del lado empresarial, y por CCOO y UGT, sindicatos más representativos a nivel nacional. Dicho Acuerdo es fruto del diálogo social bipartito y tiene como objetivo buscar desde la negociación colectiva, mejorar la situación de las empresas y mantener el empleo de las personas trabajadoras. La vigencia del contenido del texto será de tres años, es decir, hasta 2025 incluido.

Con carácter previo es importante resaltar que el AENC constituye una "**guía orientativa**" para las partes negociadoras de los convenios colectivos, de manera que su contenido, **no se configura como de obligado cumplimiento**, sin embargo, resulta de evidente utilidad práctica como base para la negociación de los convenios colectivos, así como para "guiar" a las empresas, particularmente en las posibles subidas salariales.

En este sentido, el aspecto del AENC que más interés ha suscitado es el relativo, precisamente, a las subidas salariales y las cláusulas de revisión. El texto acordado establece las directrices que se indican a continuación:

(i) Subida salarial general del 4% en 2023

Y una subida excepcional, con efecto 1 de enero de 2024, de un punto adicional ("*incremento adicional máximo del 1%*") si el IPC interanual de diciembre 2023 fuera superior al 4%.

(ii) Subida salarial general del 3% para 2024 (sumado al incremento del año anterior)

Asimismo, una subida de un 1% adicional desde 1 de enero de 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%.

(iii) Subida salarial general del 3% para 2025 (sobre el incremento del año previo)

Adicionalmente, una subida excepcional de un punto si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, con efectos desde 1 de enero de 2026.

El Acuerdo "recomienda" subidas del 10% (4%+3%+3%) para el periodo 2023-2025 y posibles cláusulas de revisión de hasta 1% adicional por cada año si la inflación rebasa esos incrementos, con el objetivo de recuperar salarios.

No obstante, en todo caso, **se tendrán en cuenta las circunstancias específicas del ámbito empresarial para fijar las condiciones salariales, de tal manera que las directrices anteriores podrán adaptarse** a cada sector o empresa, con situaciones desiguales de crecimiento, de resultados, o de incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo **atendiendo a las circunstancias particulares de cada compañía y del sector.**

Por otro lado, también hay otras materias reseñables en el Acuerdo, algunas de las cuales pasamos a destacar. Tales son, entre otras, las siguientes:

- Por un lado, se hace mención al **Teletrabajo**, dado el creciente número de personas trabajadoras que prestan servicios bajo este régimen. Se anima a las partes negociadoras de los convenios a que incluyan en los mismos determinado contenido relativo a este extremo, como: identificar los puestos de trabajo susceptibles de ser desarrollados bajo esta modalidad; establecer el número máximo de horas de trabajo a distancia; la jornada mínima que se deberá hacer de manera presencial; fijar los términos concretos para ejercer el derecho de reversibilidad; los mecanismos para la compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia; así como, desarrollar los términos en los que se podrá dar, en el caso que corresponda, un uso personal a los medios informáticos puestos a disposición por el empresario.
- Otra de las materias tratadas en el AENC es el **Derecho a la Desconexión Digital**, en aras de garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Así pues, las partes firmantes del Acuerdo instan a que la negociación colectiva recoja de forma expresa este derecho. De igual manera, se señala que la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conlleva responsabilidad para las empresas. También, se propone la posibilidad de adoptar ciertos mecanismos que favorezcan el ejercicio de este derecho, como la programación de respuestas automáticas durante los periodos de ausencia o el envío retardado para que las comunicaciones se efectúen dentro del horario laboral de la persona destinataria.
- De igual forma, se hace mención en el Acuerdo a la **Seguridad y Salud en el Trabajo**. En lo relativo a este punto, se aconseja que la negociación colectiva incluya puntos relativos a: establecer medidas concretas para que las empresas desarrollen planes enfocados al fomento de la prevención, así como a la reducción de la siniestralidad laboral; avanzar en las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo a distancia; incluir programas de formación e información sobre los riesgos derivados del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas frente a dichos riesgos; y potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva en el ámbito laboral, entre otros.
- En el Acuerdo queda reflejado también el compromiso de analizar la forma de descender el número de procesos de **Incapacidad Temporal** ("IT") por contingencias comunes, así como su duración. Además, se especifica que sean las Mutuas las que realicen las pruebas diagnósticas y los tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico.
- Otro de los puntos tratados es el relativo a los **instrumentos de flexibilidad interna**, en aras de facilitar la adaptación competitiva a las empresas y mantener el empleo de las personas trabajadoras. Algunas de las medidas que se recomiendan incluir en la negociación colectiva, entre otras, son: la concreción de los procedimientos de inaplicación de determinadas condiciones de los convenios, vía descuelgue; o bien, la utilización de los expedientes de regulación de empleo (ERTES) priorizando las medidas de reducción de jornada sobre las de suspensión de contratos.

- En el AENC también se recoge un apartado relativo a la **Transición ecológica, digital y ecológica**, en el que, por un lado, se hace mención al Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización y, por otro lado, se menciona la importancia de Inteligencia Artificial (“IA”). En este sentido, y haciendo base en el Acuerdo Marco, se exige que prime sobre cualquier sistema de Inteligencia Artificial un principio de control humano respecto de la IA. Asimismo, el texto propone que las empresas faciliten a los representantes legales información transparente y entendible sobre los procesos que utilicen IA en procedimientos relacionados con los recursos humanos (contratación, evaluación, promoción, despidos...) y garanticen que no existen prejuicios ni discriminaciones. Estas recomendaciones rigen también para el ámbito público.
- Por otro lado, el Acuerdo hace referencia a otros temas como el **Empleo y la Contratación**, uno de los focos del ámbito laboral tras la Reforma que supuso el Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo [[AJ enero 2022](#)]. El Acuerdo subraya la finalidad de dicho texto legislativo para reducir la temporalidad, a través de otros modelos de contratación (i.e. el contrato fijo discontinuo). Sin perjuicio de esto último, se hace hincapié en la importancia de enfocar las relaciones laborales para conseguir la estabilidad y permanencia del empleo, incluso en los casos en los que se haga uso de un contrato de duración determinada. Así pues, se pretende que los convenios colectivos o, en su caso, los Acuerdos colectivos, contengan medidas para favorecer la contratación indefinida de las personas que presten servicios bajo un contrato temporal. Algunas de estas medidas pretendidas son, entre otras, las siguientes: acordar medios, más allá del anuncio público, por los cuales se notifique la existencia de puestos indefinidos a este tipo de trabajadores; establecer planes de reducción de la temporalidad; así como, fijar en los convenios colectivos sectoriales los casos en los que se ampliará hasta un año la duración de los contratos temporales por circunstancias de la producción.
- Y, por último, el V AENC insta brevemente a que otros extremos de la realidad sociolaboral tengan también, de forma expresa cabida en los textos colectivos. Así pues, se refiere el Acuerdo a materias como la **jubilación parcial y flexible**; la **formación** y cualificación profesional; la **igualdad** entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, discapacidad y diversidad LGTBI; así como, acerca de la **violencia sexual y de género** en el ámbito del trabajo.

En conclusión, es importante resaltar que el V AENC que ha utilizado, como en otros Acuerdos de Empleo previos, la técnica de la recomendación sirve de guía para las empresas, sin perjuicio de que necesitará ser implementada caso a caso y atendiendo a las necesidades concretas de cada organización. En este sentido el texto, que es fruto de un “esforzado” diálogo social, seguirá siendo de alguna manera objeto de negociación en los momentos de su implementación práctica por las empresas, pues será a partir de la (frecuentemente también “esforzada”) **negociación colectiva entre las empresas y sus representantes de los trabajadores, ya sea vía convenios o acuerdos colectivos, cuando su contenido penetre en todos los ámbitos y se adapte a las distintas realidades.**