



CIRCULAR LABORAL 23/2023

15 de mayo de 2023

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC): CLAVES BASICAS.

Raül Sala Cuberta
Abogado

El pasado miércoles, 10 de mayo de 2023, se firmó definitivamente por parte de los agentes sociales (CEOE - CEPYME y CCOO - UGT) el *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VAENC)* correspondiente al período **2023 a 2025**. Su negociación ya se inició tras la negociación tripartita que culminó con la última Reforma Laboral desarrollada en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, si bien se vio sumamente dificultada y, por ende, demorada, por el contexto -social económico- de máxima incertidumbre.

Cabe recordar, en este sentido, que el último AENC se había firmado en 2018 y tenía una vigencia para ese 2018, 2019 y 2020. Con la irrupción de la pandemia, las dificultades del tejido empresarial y la oleada inflacionista de 2021 y 2022, los últimos dos años ha sido muy difíciles y la negociación se paró prácticamente un año. Finalmente se ha llegado al acuerdo indicado para su renovación que debemos entender como sumamente ponderado y que debe generar un período de paz social en el ámbito social y, muy especialmente, en la negociación colectiva.

El objetivo de este Acuerdo, así como de los cuatro precedentes a este, según el preámbulo del propio texto es el de 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 propia 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.

Igualmente, a través del mismo pretende 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.

Los principios básicos que establece y desarrolla este importante Acuerdo -como veremos con más detalle en el cuadro-resumen que adjuntamos a la presente- los podemos resumir en los siguientes seis puntos:

1. Unos recordatorios generales en materia de **empleo y contratación** vinculada a la última Reforma Laboral;
2. Unas recomendaciones o pautas generales para la determinación de los **incrementos salariales** para el período 2023 a 2025 en todas aquellas negociaciones de convenios colectivos que actualmente se encuentren en marcha o pendientes de negociar en el citado trienio;
3. Un análisis de la evolución de los indicadores de la **incapacidad temporal**, con el fin de establecer medidas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras y logren reducir la frecuencia y duración de dichos procesos – minoración de los porcentajes de absentismo -;
4. La **igualdad entre mujeres y hombres** se mantiene como uno de los compromisos específicos y básicos;
5. Se sigue apostando por los **mecanismos de flexibilidad interna** como herramienta fundamental para facilitar la adaptación competitiva y la actividad productiva de las empresas y, paralelamente, preservar la estabilidad y calidad del empleo y las condiciones laborales de las personas trabajadoras;
6. Se afrontan también los desafíos que suponen las grandes **transformaciones tecnológicas, digitales y ecológicas** (la inteligencia artificial, entre ellas) en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones.

De este modo, el Acuerdo pretende aportar -cierta- certeza y compromisos de y para las partes firmantes, verdaderos motores de la gestión empresarial, ante la incertidumbre y retos que tenemos por delante y acaba instando a la sociedad (desde el Gobierno hasta las personas trabajadoras, pasando por las empresas y los representantes legales de las mismas) para que el contenido del presente acuerdo *penetre en todos sus ámbitos y se adapten a las distintas realidades existentes*. Recordemos: **no estamos ante obligaciones – este acuerdo no son normas – pero sí ante relevantes recomendaciones o pautas de actuación que las partes se comprometen a seguir.**

Os dejamos, ahora ya sí, con el cuadro-resumen donde desarrollamos, como siempre, de una forma práctica y sintética, las principales medidas de este Acuerdo.

Pueden acceder, si así lo desean, al contenido íntegro del Acuerdo en este [enlace](#).

TEMA	CLAVES
<p>1. VIGENCIA</p>	<p>Tres años: de 2023 a 2025, constituyéndose una comisión de seguimiento del Acuerdo y comprometiéndose las partes a reunirse en el último trimestre de 2025 para empezar con las nuevas negociaciones del VI AENC.</p>
<p>2. EMPLEO Y CONTRATACIÓN</p>	<p>Se trata, fundamentalmente, de un recordatorio de la Reforma Laboral de 28 de diciembre de 2021, haciendo hincapié en aquellos temas en que la Reforma hacia un llamamiento a la negociación colectiva. Por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Concretar la duración del período de prueba (de especial relevancia por la supresión del contrato por obra y servicio); 2. En relación con los contratos de duración determinada: <ol style="list-style-type: none"> i. Acordar distintos medios de anuncio sobre la existencia de vacantes indefinidas; ii. Duración del contrato de sustitución para la cobertura temporal durante el proceso de selección (límite de 3 meses); iii. Planes y criterios de reducción de la temporalidad (primacía contrato indefinido); iv. Ampliar la duración del contrato por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible (en los convenios sectoriales y hasta 1 año de duración); 3. Desarrollar el contrato estrella de la Reforma: el fijo-discontinuo (FD), en aspectos tales como: <ol style="list-style-type: none"> i. Criterios objetivos y formales para el llamamiento; ii. En los convenios sectoriales: el plazo máximo de inactividad entre contrata y subcontrata; la bolsa sectorial de empleo; la posibilidad de concertarlo a tiempo parcial; el censo anual del personal FD; el período mínimo de llamamiento o la cuantía por fin de llamamiento. iii. El procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario. 4. Sobre los contratos a tiempo parcial se recuerda -para atender a una mayor flexibilidad-: <ol style="list-style-type: none"> i. Posibilidad de ampliar el número de interrupciones de la jornada (cuando esta sea partida); ii. Fijar el procedimiento para formular solicitudes de conversión a tiempo completo; iii. Medidas para acceder a la formación profesional continua; iv. Regular número máximo de horas complementarias.

	<p>5. Por lo que respecta la contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación, destaca la necesidad de regular los criterios y procedimientos para una presencia equilibrada entre mujeres y hombres; la conversión de contratos formativos en indefinidos o la retribución y duración de estos mismos.</p> <p>6. Apostar por la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de la empresa y mantener el empleo, regulándose en el convenio colectivo los criterios, causas y procedimientos para la aplicación de estas medidas de flexibilidad interna.</p>
<p>2. JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE</p>	<p>1. Se entiende que la jubilación parcial y los contratos de relevo son un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.</p> <p>2. Del mismo modo, se invita a potenciar la fórmula de la jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito de la vida activa al retiro laboral.</p>
<p>3. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Se considera fundamental la adaptación permanente de las personas trabajadoras a las nuevas realidades, lo que motiva una formación e información continua que las capacite para los empleos y para, por ejemplo, transitar de sectores en excedente de personal a otros con dificultades para encontrar empleados/as o adaptarse a la transición digital y ecológica.</p> <p>En este sentido, es imprescindible -siguiendo las palabras del Acuerdo- identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseñar los puestos de trabajo, mejorar la organización del trabajo (entre otras), enfocando esa formación e información hacia estos.</p>
<p>4. INCREMENTOS SALARIALES</p>	<p>(Como ya hemos avanzado, se trata de unas recomendaciones o pautas generales para las mesas de negociación, por lo que es necesario destacar que estos incrementos no son de obligado cumplimiento.)</p> <p>Según el Acuerdo, los incrementos <i>deberían</i> ser los siguientes: [2023 → 4% 2024 → 3% 2025 → 3%] con un 1% adicional si el IPC supera el conjunto de tales incrementos.</p> <p>Además, se recuerda que los negociadores <i>deberían</i> tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar esas condiciones salariales. En otras palabras, se insta a adaptar los incrementos propuestos dependiendo del sector o empresa.</p>

<p>5. INCAPACIDAD TEMPORAL</p>	<p>La finalidad, como avanzábamos, es la de mejorar la salud de las personas trabajadoras y reducir los procesos de IT por contingencias comunes. Para ello, se propone:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer procedimientos paritarios de análisis de la IT por contingencias comunes que incluyan el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos; 2. Fijar líneas básicas de actuación encaminadas a reducir el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones. 3. Por otro lado, se conviene instar a la Administración a desarrollar convenios con las Mutuas para realizar pruebas diagnósticas, tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT de origen traumatológico.
<p>6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remisión a la <i>Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027)</i>; 2. Los convenios colectivos deberían promover protocolos y guías para mejorar la sensibilización, fomentar la cultura preventiva, contemplar la discapacidad, impulsar medios para adaptar los puestos de trabajo, promover la atención al envejecimiento en la actividad laboral, avanzar en la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo a distancia o teletrabajo, o avanzar en la gestión de los riesgos psicosociales, entre otros.
<p>7. TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Necesidad de identificar los puestos de trabajo y funciones susceptibles de esta forma trabajo; 2. Concretar las condiciones de acceso y desarrollo; una jornada presencial mínima; un porcentaje de referencia, términos de reversibilidad, contenidos adicionales a los ATD individuales; la dotación de medios; los mecanismos para compensar gastos, la desconexión digital; la posibilidad del uso de medios para su desarrollo personal; el ejercicio de los derechos colectivos. 3. Cabe destacar que, en relación con la desconexión digital, el Acuerdo recoge -en un apartado diferenciado- una recomendación de <i>buenas prácticas para mejorar la gestión del tiempo de trabajo</i> (programar envíos retardados, respuestas automáticas, etc.)
<p>8. IGUALDAD</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entre mujeres y hombres → Se recomiendan actuaciones tales como -entre otras muchas-: un tratamiento transversal de la igualdad en todo el contenido de los convenios colectivos, actualizar su lenguaje – utilización del lenguaje inclusivo -, establecer medidas para favorecer la contratación de mujeres, promover la participación de las mujeres en procesos formativos, establecer criterios retributivos claros y transparentes o regular criterios para la promoción y ascensos.

	<p>2. Personas con discapacidad → Se propone incluir medidas para superar la inclusión aislada y parcial; ir más allá, en el contenido convencional, de aquello ya regulado legal o reglamentariamente; también se recomienda un tratamiento transversal en todo el contenido del convenio colectivo en materia de discapacidad, etc.</p> <p>3. Diversidad y colectivos LGTBI → Fomentar la diversidad; promover plantillas heterogéneas, crear espacios inclusivos y seguros, favorecer la integración y no discriminación de estos colectivos, asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen esos colectivos.</p> <p>4. En relación con la violencia sexual y de género, se insta a promover condiciones de trabajo que eviten estas situaciones, arbitrar procedimientos para su prevención y denuncia, incorporar medidas cautelares, entre otras.</p>
<p>9. NUEVAS TECNOLOGÍAS</p>	<p>1. Se incorporan medidas ya recogidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización.</p> <p>2. El Acuerdo reclama <i>contención</i> respecto a la inteligencia artificial (IA), garantizando el <i>principio del control humano</i> y el derecho a la información sobre los algoritmos e información transparente a la RLT.</p> <p>3. Sobre la transición ecológica, se insta a que los convenios afronten procesos de, por ejemplo, <i>descarbonización energética</i> y/o la <i>economía circular</i>. De igual modo, se deben impulsar planes de movilidad sostenible (fomentando el transporte colectivo, por ejemplo).</p>

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com