

**“Nada es más inminente que lo imposible; y lo que hay que prever siempre es lo imprevisto”**

**Julián Besteiro**



## **V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC). POSIBLES CONCRECIONES**

---

SU DESARROLLO E INCORPORACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CLAVES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y PROFESIONALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN NUESTROS SECTORES PRIVADOS



**Realizado por:  
Secretaría Federal de Acción Sindical  
Gabinete Técnico Federal**



## Presentación

El V Acuerdo por el empleo y la negociación colectiva, con vigencia del año 2023 a 2025, nace el 10 de mayo de 2023 en un contexto económico, laboral y social complejo para nuestro país. Un contexto marcado por la crisis sanitaria del COVID 19, la invasión de Ucrania y el cambio climático.

Ese contexto, anejo a los cambios en los sistemas productivos traídos de la mano de la digitalización, la automatización y el tratamiento de datos, unido a la crisis energética, ha hecho necesario un nuevo acuerdo bipartito entre patronales y sindicatos que venga a garantizar el reparto de la riqueza, el poder adquisitivo de los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, el mantenimiento y creación de empleo y la garantía de la igualdad de oportunidades.

El V AENC, que contiene dieciséis capítulos, introduce valiosas materias para UGT-SP que desarrollamos a lo largo de esta guía adaptada a los sectores privados de la Federación de Servicios Públicos.

Referencias notables a la ordenación de la negociación colectiva, la salud y la seguridad laboral, la igualdad, el empleo y su estabilidad, la contratación y las retribuciones, la modificación de la legislación de la contratación pública, subrogación, teletrabajo, formación o la desconexión digital, son materias, entre otras, contenidas en esta guía acompañadas de cláusulas específicas y que en suma, pretenden orientar a nuestras negociadoras, negociadores y a la representación legal de las personas trabajadoras en la acción sindical y la negociación colectiva.

**Isabel Araque**  
**Secretaria Federal de Acción Sindical**

# ÍNDICE

pág.

6

**Alguna aclaración previa:**  
El AENC no tiene una eficacia directa

pág.

8

**Ordenación de la Negociación Colectiva:**  
Coordinación entre convenios sectoriales, territoriales, de empresa, etc., potenciar las comisiones paritarias y acudir al ASAC

pág.

12

**Empleo y contratación:**  
Recoger y concretar los avances que derivan de la reforma laboral (RDL 32/2021)

pág.

16

**Jubilación parcial y flexible:**  
Impulsar

pág.

20

**Retribuciones:**  
Posibles aumentos de más del 10% en los próximos tres años

pág.

24

**Propuesta al Gobierno para modificar la ley 9/2017 de contratos del sector público**

pág.

26

**Incapacidad temporal por contingencias comunes:**  
Analizar para actuar en consecuencia

pág.

30

**Instrumentos de flexibilidad interna:**  
La estabilidad, lo primero

pág.

34

**Subrogación de personal:**  
Otra clave para la estabilidad laboral

pág.

40

**Teletrabajo y desconexión digital:**  
Mayor seguridad jurídica

pág.

56

**Igualdad entre mujeres y hombres; violencia sexual y de género.**  
El AENC concreta estas materias

pág.

58

**Otras materias incluidas en el V AENC a desarrollar en los convenios colectivos**

**A TENER EN CUENTA:**

Los contenidos del AENC, aunque muy completos, no impiden que en la negociación colectiva en cada ámbito y sector se puedan incluir, si así se estima, otras materias. Como, por ejemplo, revisión salarial referida al año 2022, regulación de forma nítida de la figura de la compensación y absorción salarial, reducción de la jornada de trabajo, mecanismos de control horario, garantías en materia de subrogación y sucesión de plantillas, permisos, vacaciones y licencias, acción o ayudas sociales, complemento salarial en situación de IT, conforme a las conclusiones de las jornadas federales de acción sindical y negociación colectiva.



**UGT - Servicios Públicos**

**Alguna aclaración previa:****El AENC no tiene una eficacia directa**

- Aunque el AENC tiene naturaleza obligacional y los firmantes deben ajustar sus actuaciones durante la negociación colectiva a los compromisos adquiridos, es preciso que sus contenidos se incluyan y concreten en los convenios colectivos correspondientes en función de la materia.
- Su vigencia temporal es de 3 años (2023-2025). Su ámbito subjetivo, funcional y orgánico comprende todos los sectores de titularidad o gestión privados de la Federación, no afectando al personal laboral de las Administraciones Públicas, por tener un marco normativo y funcional de negociación específico.
- Algunas materias se regulan de forma programática (declaración de intenciones), correspondiendo su desarrollo y ejecución, en la mayoría de los supuestos, a las estructuras superiores del sindicato. Estas, las vamos a comentar de manera agrupada y resumida al final del documento.
- Existe una guía Confederal más detallada y extensa sobre el V AENC, para quien desee profundizar.

- Trasladar a los convenios colectivos la ultraactividad plena regulada en el artículo 86 del ET, garantizando que, transcurrido el proceso de negociación sin alcanzar acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (existe un modelo de cláusula).
- Las comisiones paritarias son una herramienta fundamental para garantizar la paz social en la gestión e interpretación de un convenio durante su vigencia, así como extender la negociación en momentos de dificultad a los mecanismos de solución autónoma de conflictos (ASAC), a fin de reducir los momentos y supuestos de conflicto o reducir su alcance en perjuicio de las personas trabajadoras.

#### A TENER EN CUENTA:

Resulta aconsejable incluir en el convenio colectivo una regulación amplia y exhaustiva de la comisión paritaria, concretando, entre otras cuestiones, su composición, estructura y domicilio, régimen de convocatorias, plazos de resolución, quorum y validez de acuerdos, amplias funciones, posible creación de comisiones en materias específicas (teletrabajo, formación, etc.). Eso sí, como marca la ley y la jurisprudencia, entre sus funciones no se puede incluir la renovación o modificación del convenio colectivo, cuestión que corresponde a la comisión negociadora.

## Ordenación de la Negociación Colectiva: Coordinación entre convenios sectoriales, territoriales, de empresa, etc., potenciar las comisiones paritarias y acudir al ASAC

- Debemos “afinar” en la definición de los ámbitos subjetivos, funcionales, personales, orgánicos, etc., para evitar problemas de fronteras.
- En cuanto a la concurrencia de convenios (estatal, autonómico, provincial, empresa, etc.), recordad que el artículo 84.2 del ET (tras la reforma laboral), establece una nueva prioridad aplicativa en cuanto a las materias (por ejemplo, ahora el sectorial estatal es prioritario en materia de salario base y complementos). En cualquier caso, conforme a dicho precepto, resulta imprescindible una buena articulación y complementación de las distintas materias, de forma estructurada, evitando confusiones, señalando las materias propias y exclusivas de cada convenio.

fijar por las partes un calendario o plan de negociación que deberá iniciarse en un plazo máximo de .....a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora. Si, en el plazo de .....meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo que sustituya al convenio vencido, someterán sus discrepancias a la comisión paritaria del convenio. En caso de que el desacuerdo persista, la comisión decidirá sobre su sometimiento bien a: - Procedimiento de arbitraje voluntario recogido en el propio convenio (si existe). - O los mecanismos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (o los que corresponda a nivel autonómico).

4. Ultraactividad: Denunciado el convenio, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

## MATERIA: ULTRAACTIVIDAD

**OBJETIVO:** Garantizar la vigencia de los convenios colectivos durante los periodos de negociación una vez concluida la vigencia temporal inicial, hasta la firma de uno nuevo, primando la autonomía de la voluntad de las partes y la buena fe negocial.

### POSIBLE CLÁUSULA

#### Artículo ..... **Ámbito temporal**

1. Duración.-El presente convenio tiene una vigencia desde el ..... de ..... de ..... hasta el ..... de ..... de .....
2. Denuncia y prórroga.- El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades si, al menos .....meses antes de la finalización de su vigencia, no es denunciado por alguna de las partes firmantes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo.
3. Procedimiento.- En el plazo máximo de .....días a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora y a

la contratación indefinida partiendo de la tasa de temporalidad existente en cada sector (se podría tomar como referencia el límite del 8% de las Administraciones Públicas).

- Fomentar la contratación de personas jóvenes trabajadoras y personas recualificadas.
- Articular la formación (permisos, flexibilidad horaria, etc.) vinculándola a la carrera y promoción profesional.

#### **En el contrato temporal por circunstancias de la producción:**

- Concretar en la medida de lo posible (cuándo, para qué), se dan las “situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y limitada”.
- Analizar si conviene o no ampliar su duración (de seis meses a un año), determinando los supuestos concretos en los que proceda dicha extensión.
- Aunque ya lo prohíbe el ET, remarcar en el convenio el veto de este contrato para las contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas en actividades propias y habituales de la empresa.

#### **En el contrato temporal de sustitución:**

- Establecer su duración cuando se utilice para procesos de selección o promoción (máximo 3 meses).
- Si se considera oportuno, concretar y articular la concurrencia entre el personal sustituido y el sustituto (el ET lo contempla como mera posibilidad), fijando el periodo de concurrencia (como máximo 15 días) entre ambas personas.
- Decidir si lo empleamos para las reducciones de jornada amparadas en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo (el ET lo contempla como mera posibilidad).

## **Empleo y contratación:**

### **Recoger y concretar los avances que derivan de la reforma laboral (RDL 32/2021)**

#### **Con carácter general:**

- Regular de manera concreta el periodo de prueba. Forma y duración, en función de la actividad y formación para desempeñarla; fijar el día que comienza el cómputo; acotar al mínimo el periodo de prueba en la contratación temporal; etc.
- Recondicionar la contratación temporal a los 2 únicos contratos existentes después de la Reforma Laboral: Circunstancias de la producción y de sustitución. La transitoriedad de los contratos desaparecidos (obra y servicio, etc.) debe haber finalizado.
- En materia de temporalidad, varias cuestiones: Fijar la prioridad, así como el mecanismo, para que el personal temporal opte (ocupe) las vacantes indefinidas. Establecer límites a la contratación temporal, en beneficio de

**En el contrato fijo-discontinuo:**

- Aunque no era muy habitual en nuestros sectores, se va a ir imponiendo progresivamente, como alternativa a la contratación temporal y su encadenamiento.
- Fijar el cómo (por escrito), cuándo (preaviso, unos 7 días), porqué (circunstancia), para qué actividad, información (a la representación legal de las personas trabajadoras). Establecer un período mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, en base a las funciones y actividades en las cuales se va a emplear este contrato.
- En el caso de la contratación fija-discontinua por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, la determinación de un plazo máximo de inactividad entre subcontratas inferior a los 3 meses.
- El establecimiento (y funcionamiento) de una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad.
- Negarnos a que este contrato se celebre a tiempo parcial.
- Regular el procedimiento que rijas las solicitudes de conversión voluntaria del contrato fijo discontinuo en contrato indefinido ordinario.

**En el contrato a tiempo parcial:**

- Establecimiento con carácter residual para necesidades muy concretas y determinadas, en función de la realidad de cada sector.
- Garantizar descansos si la jornada se desarrolla de forma partida.
- En coherencia con el principio de estabilidad, fijar sistemas que canalicen la conversión a tiempo completo, entre los trabajadores de la propia empresa.

- Fijar un porcentaje máximo de horas complementarias (entre los márgenes legales del 30% y el 60%), estableciendo un plazo de preaviso para su realización.

**Contratos formativos:**

- Fomentar la conversión de los contratos formativos en indefinidos, aprovechando el talento demostrado.
- Determinar qué actividades son susceptibles de estas modalidades de contratación formativas, así como su duración máxima, en función de las actividades y tareas a realizar (dentro de los márgenes legales) procurando evitar o reducir los periodos de prueba (en el de obtención de la práctica profesional).
- Fijar las retribuciones del personal en formación (en alternancia o para adquisición de la práctica) procurando, si se estima, superar el mínimo legal: 60% y 75% el primer y segundo año respectivamente.
- Conjugar, proporcionalmente, el tiempo de trabajo con el formativo (jugando con los márgenes legales 65%-85%).

**A TENER EN CUENTA:**

Hemos completado este apartado con algunas cuestiones adicionales, tratadas en nuestras Jornadas de Acción Sindical. También consideramos oportuno trasladar que muchas de las propuestas que realizamos las podemos poner en valor a las patronales, vinculándolas a la contratación pública, pues en muchos pliegos ya se incluyen como una cláusula social (condición especial de ejecución), otorgando ventaja a las empresas que tienen menos temporalidad, mayor contratación de jóvenes, etc

**A TENER EN CUENTA:**

Esta modalidad de jubilación no es un derecho individual de la persona trabajadora, pues su concreción debe estar prevista en el Convenio y acordarse en el seno de la empresa. Se puede conjugar en nuestra acción sindical, según sector y actividad, con la jubilación anticipada con coeficientes reductores.

## Jubilación parcial y flexible: Impulsar

Redacción que se sitúa en la senda del “Pacto de Pensiones”, plasmado en el RDL 2/2023, cuando establece lo siguiente:

“...el Gobierno presentará ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que, teniendo presente el marco regulador de esta figura recogido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión; que preserve la calidad del empleo de los relevistas...”

Posibles concreciones a incluir en el Convenio:

- Fijación de la edad, conforme a lo previsto en la normativa de la SS; porcentaje de reducción de jornada; posible acumulación al comienzo de la situación del periodo pendiente de trabajo; elección del relevista (criterios al respecto: situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.); facilitar dicha jubilación si el interesado cumple los requisitos normativos; etc.

empresa, pudiendo realizarse en un solo período anual de forma continuada y acumulada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al resto de permisos convencionales, de igual forma que los trabajadores con jornada a tiempo completo, siempre que se produzcan dentro del periodo de prestación del servicio.

El devengo de nuevos trienios y retribuciones complementarias se verificará del mismo modo que si el trabajador hubiera estado trabajando en régimen de jornada completa. De igual forma, los jubilados parciales tendrán derecho a las ayudas sociales, seguros de vida y accidentes y reconocimientos médicos convencionales, como si tuvieran un contrato a tiempo completo.

El presente acuerdo estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia. De producirse variaciones que supongan modificaciones que afectasen al contenido de lo pactado, las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del acuerdo.”

## MATERIA: JUBILACIÓN PARCIAL

**OBJETIVO:** Siempre conforme a la normativa que esté vigente, incluir la posibilidad de la jubilación parcial con contrato de relevo.

### POSIBLE CLÁUSULA

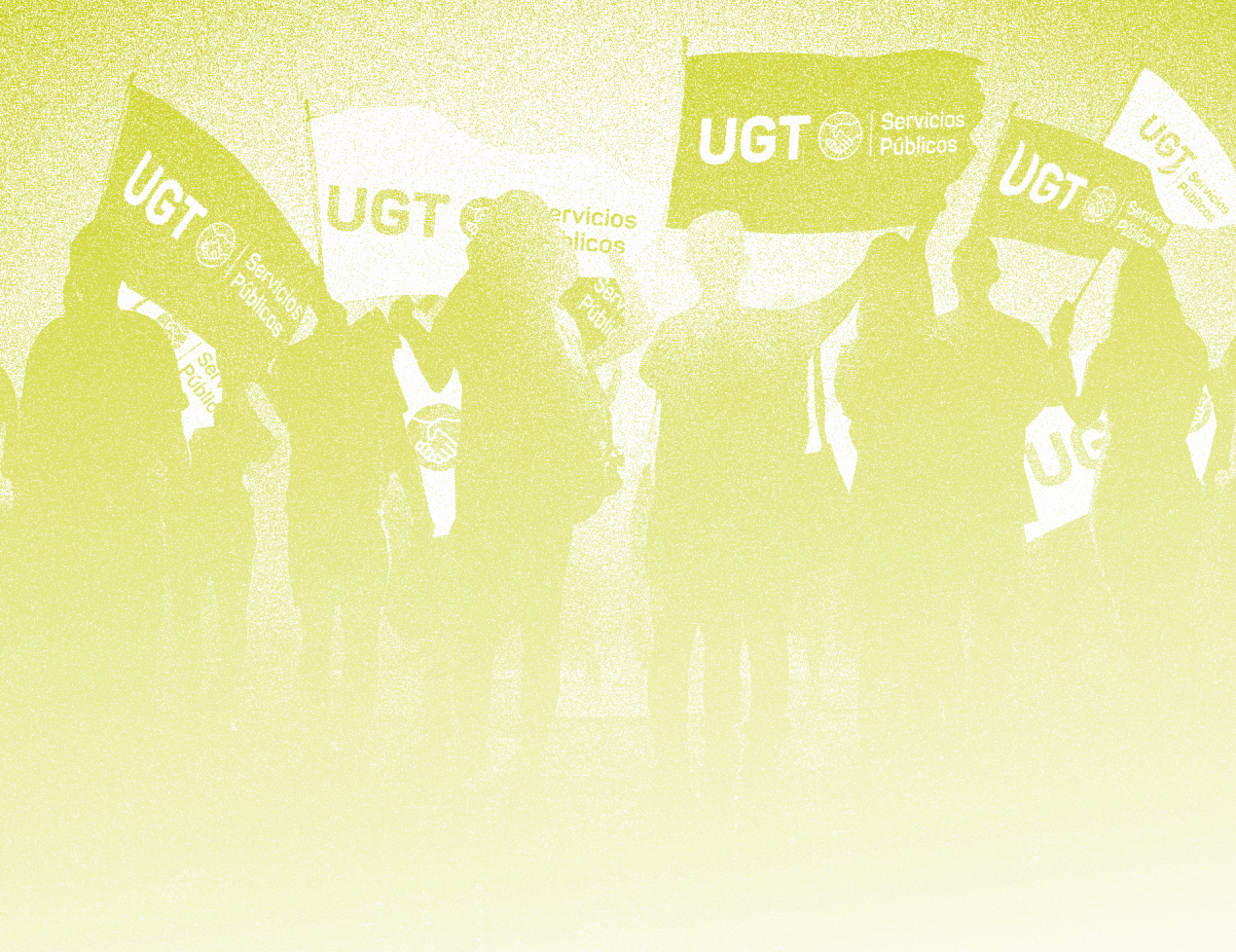
#### “Artículo....Jubilación parcial

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores fijos de plantilla que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, bajo las siguientes premisas:

Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, X años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

La solicitud de acceso a la jubilación parcial deberá notificarse por parte del trabajador a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Las fechas para la prestación del porcentaje de jornada ordinaria anual, correspondiente a cada año natural, serán acordadas entre el trabajador y la



**Retribuciones:**

**Posibles aumentos de más del 10% en los próximos tres años**

año 2023	año 2024	año 2025
+ 4%	+ 3%	+ 3%

- Como en el resto del AENC no hay una traslación directa a los convenios, siendo precisa una negociación previa.
- En cada año, hay una cláusula de revisión del 1% (consolidable y retroactiva) siempre que el IPC interanual real supere los incrementos pactados.

- Estos porcentajes son referencias, debiendo constituir los mínimos de nuestras propuestas retributivas (solo excepcionalmente y con una justificación contundente, se deberían aceptar incrementos inferiores en atención a la realidad socioeconómica existente en cada sector). Si alguna patronal de algún sector se niega, hay que trasladarlo a la Sª Federal Estatal de Acción Sindical
- Para el año 2022, nada impide la revisión de las tablas existentes conforme a la realidad de cada sector.

**A TENER EN CUENTA:**

Complementariamente a los posibles incrementos salariales, a través de la negociación debemos regular una estructura salarial complementaria razonable, según la realidad existente en cada sector (antigüedad, complemento de puesto de trabajo, resultados de empresa, bonus, etc.), procurando que el abanico salarial no sea muy extenso y resulte proporcionado con el salario base.

Con respecto a la previsión social complementaria, se valorará en cada sector la oportunidad de destinar parte de los incrementos salariales a planes de pensiones de empleo, como una retribución diferida, y siempre garantizando la debida negociación al respecto y posterior información a la representación legal de los trabajadores. Adicionalmente, siempre que tenemos oportunidad, destacamos la importancia de regular adecuadamente en los convenios la compensación y absorción de salarios que tantos problemas suscita cuando se producen incrementos salariales como los pactados, o cuando se ha subido el SMI (existe un modelo de cláusula al respecto).

## MATERIA: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE SALARIOS

**OBJETIVO:** En el ámbito de la negociación colectiva, es posible restringir la operatividad de la compensación mediante cláusulas convencionales que la excluyen o matizan. Dada la diversidad existente en las estructuras salariales de los distintos ámbitos de la Federación, y las posibilidades que ofrece la jurisprudencia, ofrecemos 3 ejemplos que van desde la exclusión, hasta su delimitación con unos porcentajes máximos.

### POSIBLE CLÁUSULA

**1ª.- Exclusión** que permite realizar una subida automática de la retribución cuando se produzca la revisión salarial: “Las mejoras establecidas en este Convenio no son absorbibles por las empresas.”

**2ª.-Respetando la homogeneidad de los conceptos retributivos:** “las retribuciones establecidas en el presente convenio podrán ser absorbidas y compensadas con los aumentos o mejoras salariales abonadas a los trabajadores, siempre y cuando se trate de conceptos homogéneos y resulten superiores en su conjunto y cómputo anual”

**3ª Aplicando unos porcentajes máximos:** “podrá operar la compensación y absorción hasta un xx % del incremento salarial cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para el personal que los fijados en el presente convenio”.

## MATERIA: INCREMENTO SALARIAL Y CLÁUSULA DE REVISIÓN

**OBJETIVO:** “Establecimiento de un porcentaje de incremento salarial con la inclusión de una cláusula de revisión referida al IPC real de diciembre a diciembre que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo”.

### POSIBLE CLÁUSULA

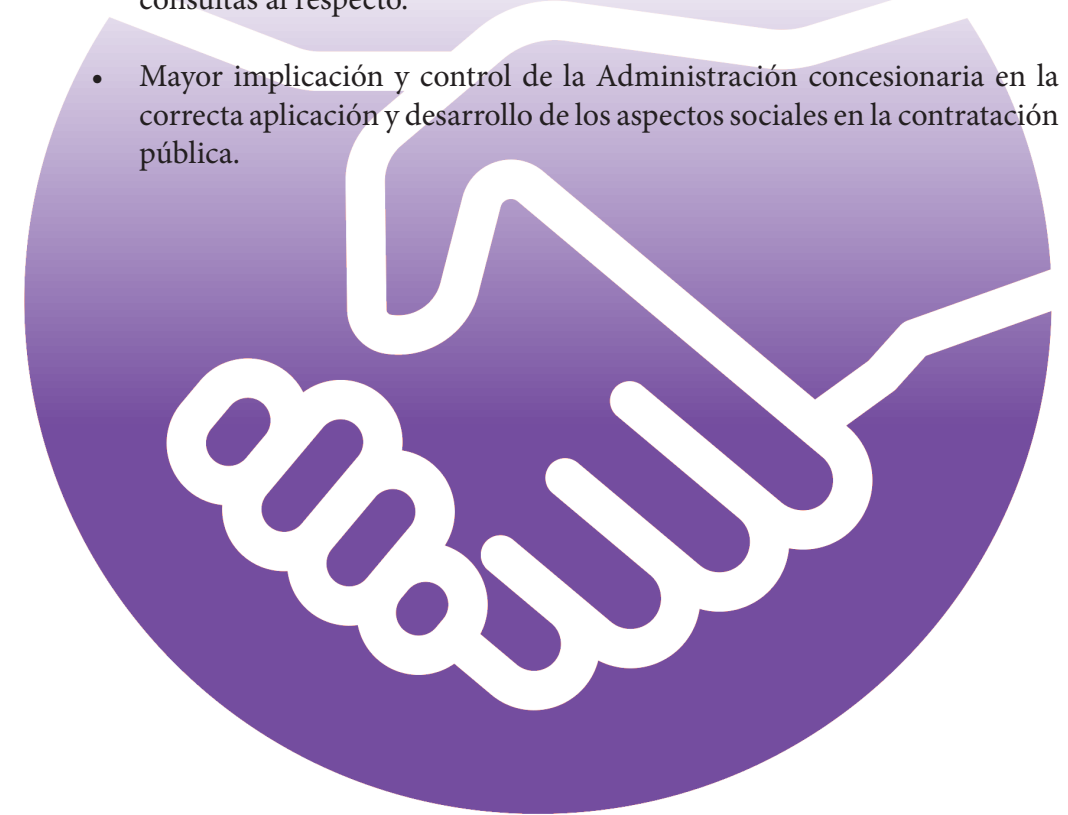
#### “Art...Salario y cláusula de revisión

Los incrementos salariales serán para cada uno de los años de vigencia de este convenio: Una parte fija del x%. Una parte variable del x + 1% ligada a los conceptos como la evolución de la productividad, resultados, ausencias injustificadas y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.

Si en los años de vigencia del presente convenio el IPC resultante en cada mes de diciembre fuese superior al incremento retributivo inicial, se efectuará una revisión económica por dicho exceso, abonándose tal revisión en el mes de febrero de cada año. Tal incremento, consolidable y revalorizable, se abonará con fecha de efecto 1 de enero de cada año sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.”

b) Se produzca alguna modificación normativa (ya sea estatal o autonómica) que de manera imprevisible altere los costes laborales (SMI), cotizaciones a la seguridad social, etc.

- La determinación del precio de la contratación se establezca teniendo en cuenta los costes laborales del convenio colectivo que resulte de aplicación en el ámbito donde se va a desarrollar el servicio.
- Ofrecer mayor seguridad jurídica a los trabajadores en aquellos supuestos en los cuales la Administración decide prestar directamente un servicio que se venía desarrollando mediante concesión (subrogación).
- Legitimar a las Organizaciones Sindicales más representativas para formar parte de las Juntas Consultivas de contratación, así como elevar consultas al respecto.
- Mayor implicación y control de la Administración concesionaria en la correcta aplicación y desarrollo de los aspectos sociales en la contratación pública.



**UGT - Servicios Públicos**

## Propuesta al Gobierno para modificar la ley 9/2017 de contratos del sector público

Por su importancia, hemos considerado oportuno tratar a parte, el apartado 3º, del Capítulo VI del AENC, referido a retribuciones, que recoge el siguiente compromiso:

**La “invitación” que el AENC realiza al Gobierno para que modifique la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, a iniciativa de UGT SERVICIOS PÚBLICOS, con la finalidad de incluir mayores garantías sociales y laborales en la misma, persiguiendo los siguientes objetivos:**

- Fomentar un mayor protagonismo de los aspectos sociales y laborales a incluir en la contratación pública.
- Facilitar la posible revisión de precios del contrato de servicios o concesión de servicios, referidos a Servicios Públicos, cuando la intensidad del uso del trabajo (mano de obra) sea la base del mismo, y:
  - a) Se produzca alguna modificación si se celebra un nuevo convenio colectivo o acuerdo laboral que mejore las condiciones de trabajo.

**A TENER EN CUENTA:**

Lo primero que tenemos que comprobar es si nuestra empresa está afiliada a una Mutua Colaboradora. Luego, ver si la gestión comprende ambas contingencias (profesionales y comunes) o sólo las profesionales, y en función de ello actuar, teniendo en cuenta que el AENC no alude a todas las contingencias comunes, solo a las que tienen origen traumatológico. Puede que la empresa sólo haya cedido la gestión de las profesionales y pretenda extenderlas a las comunes, si es así nos tiene que informar previamente.

Efectivamente, en todo caso, la legislación establece que antes de la afiliación de una empresa a una Mutua (o cambio a otra Mutua) es preceptiva la información a la representación sindical, que debe emitir un informe (aunque no es vinculante). El incumplimiento de dicho requisito puede ser denunciado a la Inspección de Trabajo.

El AENC considera que, el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social puede contribuir a mejorar la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud; todo ello sin el menoscabo de los recursos del sistema público de salud.

Y, para terminar, recordar que en los convenios debemos procurar incluir cláusulas que garanticen el 100% de las retribuciones cuando las personas trabajadoras se encuentren en situación de IT, ya sea por contingencias profesionales o comunes (existe modelo de cláusula al respecto).

## Incapacidad temporal por contingencias comunes:

### Analizar para actuar en consecuencia

Desde UGT Servicios Públicos siempre hemos propuesto que el seguimiento de las incapacidades temporales por contingencias comunes, sea gestionado por los sistemas públicos de salud.

El AENC recoge la posible creación de procedimientos paritarios (empresa-representación legal de las personas trabajadoras) para estudiar las posibles causas de los procesos de IT por contingencias comunes. En esta cuestión, si se estima la conveniencia de crear estos procedimientos, se debe procurar: No se aproveche como excusa para hablar de absentismo; pleno respeto a la confidencialidad y protección de datos al tratar la materia; las posibles consecuencias de estos análisis sólo tengan consecuencias positivas para las personas trabajadoras.

## MATERIA: INCAPACIDAD TEMPORAL, COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN

**OBJETIVO:** Cuestión compleja, en la mayoría de los convenios se diferencia entre IT accidente de trabajo y enfermedad profesional por un lado y, por otro, la IT derivada de causas comunes. Hemos optado por plantear una cláusula que no diferencia el origen de la contingencia y que garantiza complementar hasta el 100% el salario que correspondiera de estar trabajando normalmente.

### POSIBLE CLÁUSULA

**“Artículo.... incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal de un trabajador/a se complementará la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y la percepción al cien por cien que le correspondiera de estar trabajando normalmente, abonándose el complemento desde el primer día de la citada incapacidad. Se establece la obligación de justificar en tiempo y forma las ausencias que por este motivo se produzcan.”

## Instrumentos de flexibilidad interna:

### La estabilidad, lo primero

El Acuerdo continúa la senda de los anteriores AENC y los contenidos de la Reforma laboral, dirigidos al mantenimiento del empleo mediante la utilización de mecanismos internos de flexibilidad (movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, descuelgues, ERTES y Mecanismo RED, etc.), evitando medidas drásticas y extintivas por parte de las empresas:

- Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) pueden ser por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTE ETOP) o por fuerza mayor (ERTE FM). Las medidas que se pueden adoptar son la suspensión temporal del contrato de trabajo o la reducción de la jornada de las personas trabajadoras.

- El Mecanismo RED constituye una medida de flexibilización y estabilización del empleo y se activa por el Consejo de Ministros para un sector de la economía o por un ciclo temporal determinado. Las medidas que se pueden autorizar a la empresa son la suspensión temporal del contrato de trabajo o la reducción de la jornada de las personas trabajadoras.

#### A TENER EN CUENTA:

Los convenios deben contener las siguientes previsiones en esta materia: Potenciar y priorizar los ERTES sobre cualquier otra medida o decisión de la empresa; desarrollar sus objetivos y criterios para su aplicación y concreción; priorizar medidas de reducción de jornada frente a la suspensión completa de contratos; fijar un procedimiento claro previo y transparente de la participación de los representantes de los trabajadores en estos procedimientos; configurar propuestas de contenidos formativos en la activación del mecanismo RED.

Un tema complementario, es el relativo a la distribución irregular de la jornada anual, resultando conveniente su regulación, pues en caso contrario la empresa puede disponer de un 10% de la jornada anual, para su posible distribución irregular

**MATERIA: MEDIDAS DESTINADAS AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO, FAVORECIENDO ALTERNATIVAS AL DESPIDO EN LA EMPRESA, MEDIANTE LA ADAPTACIÓN DE JORNADA (FLEXIBILIDAD INTERNA PACTADA)**

**OBJETIVO:** Plantear alternativas al despido con medidas pactadas en el seno de las empresas, en términos similares a lo acaecido durante la pandemia y los ERTES. Se trata de evitar despidos, contribuir a la viabilidad de empresas en dificultad cierta, ajustar costes laborales manteniendo el empleo, etc.

**“Artículo.... Estabilidad laboral.**

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, con dificultades económicas, no aplicarán los artículos 51 y 52 c del ET. Como alternativa propiciarán reducciones temporales de jornada, favoreciendo que las personas trabajadoras no se vea perjudicado en su protección social ni en su retribución, con el compromiso de mantener sus plantillas, y habilitar procesos de formación para una mayor cualificación de las mismas”.



**A TENER EN CUENTA:**

Entre las cuestiones a incluir en los convenios colectivos, destacan las siguientes:

1ª.- Concretar de manera amplia, cuándo operará la subrogación del personal (Por ejemplo: “cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de concesión de servicios públicos, o servicios, contratos o concesiones para la explotación de estos contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo”).

2ª.- Personal subrogar (En activo con determinada antigüedad; tengan reserva de puestos; estén de vacaciones, IT, permisos o licencias; Jubilados parciales; etc.) , que se debe acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se establezcan.

3ª.- Supuestos de agrupación o división de contratatas (la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas o divididas).

4ª.- Regulación exhaustiva de los documentos a facilitar por la saliente a la entrante (contratos de trabajo; cuatro últimas nóminas mensuales ; los TC-2 de cotización a la Seguridad Social; disfrute de las vacaciones, liquidación de partes proporcionales de sus haberes; etc.).

5ª.-Garantizar la obligada información a la representación legal de los trabajadores, conforme a los artículos 44.6 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

**Subrogación de personal:****Otra clave para la estabilidad laboral**

Aunque no tiene un tratamiento específico en el V AENC, se trata de una materia que tiene una repercusión directa sobre el resto que estamos analizando en el documento, de ahí que hayamos considerado conveniente efectuar un recordatorio, para que los convenios colectivos sectoriales concreten una redacción lo más completa posible de una figura que siempre suscita muchas dudas, completando la Directiva 2001/23 y el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

CUESTIONES A CONTEMPLAR EN LA NEGOCIACIÓN

MATERIA	OBJETIVO
Compromiso de estabilidad en el empleo.	Conciliar la estabilidad y calidad en el empleo con la viabilidad de las entidades que operan en cada sector concreto.
Subrogación, con independencia de la modalidad adoptada en la concesión.	La subrogación funcione con cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos.
Subrogación, con independencia del motivo que la provoque.	La subrogación se aplique en todos los supuestos de finalización (total o parcial), pérdida, rescisión, cesión o rescate de la concesión, contrata, etc.
Respeto de los derechos y obligaciones que se viniesen disfrutando.	Respeto a la modalidad de contratación, derechos y deberes que se viniesen disfrutando (si es posible sin exigir un periodo de disfrute determinado).
Personal objeto de la subrogación.	<p>Conviene ser exhaustivos para que no se quede “fuera” ningún colectivo o situación determinados: Personal en activo con determinada antigüedad (cuanto menos mejor); Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, personal interino, personal de nuevo ingreso, personal jubilado parcial-relevista, etc.</p> <p>Algunos convenios, también enumeran aquellos colectivos que NO van a ser objeto de la subrogación, lo que dota a la figura de mayor seguridad jurídica.</p>

MATERIA: SUBROGACIÓN DE PLANTILLAS

**OBJETIVO:** Garantizar la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de las condiciones de trabajo, ante los procesos de sucesión de empresas, tan habitual en muchos de nuestros sectores. Basándonos en el análisis de tres buenas prácticas en la materia (hay más), reflejadas en los Convenios Colectivos de: Acción e Intervención Social (art. 13); Transporte Sanitario (art. 27); y Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación (Capítulo XI); hemos elaborado una serie de pautas a contemplar en la negociación colectiva.

MATERIA	OBJETIVO
Obligación entrega de datos para sustanciar la subrogación.	Fijar el plazo de entrega (10-15 días); determinar el medio/forma (notario, burofax, telegrama, etc.); evitar que posibles errores/defectos de forma/retraso justificado, limiten los efectos de la subrogación (la paralicen).
Documentación a entregar.	Detallar toda aquella que resulte esencial y suficiente para la correcta subrogación, evitando la que pueda vulnerar el derecho a la protección de datos del trabajador y no contribuya esencialmente en su correcta aplicación.
Supuestos de agrupación/división de contrata.	Procurar que la subrogación opere en todos los supuestos de sustitución, división o agrupación de contrata.
Posible intervalo entre concesiones.	La subrogación opere en caso de finalización de la contrata, con la cesación del servicio, pero posteriormente (un año) se vuelva a contratar de nuevo el servicio con otra empresa.
Cálculo y liquidación de retribuciones	Cuestión muy controvertida, resultando aconsejable precisar, por seguridad jurídica: Quién paga las retribuciones pendientes, pagas extras, etc.
Cálculo y liquidación de vacaciones, permisos, etc.	Cuestión muy controvertida, resultando aconsejable precisar, por seguridad jurídica: Cómo y en qué empresa se disfrutaran las vacaciones devengadas y no disfrutadas, y las disfrutadas no devengadas.

MATERIA	OBJETIVO
Deber de información a los representantes de los trabajadores del proceso de subrogación.	Procurar incluir derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en todo el proceso derivado de la subrogación, velando por el correcto cumplimiento de todas sus fases y requisitos.  Algún Convenio le atribuye dicha función a la Comisión Paritaria.
Garantías de representación unitaria y sindical.	Procurar, al menos:  El derecho de opción a permanecer en su empresa o subrogarse en la adjudicataria.  El mantenimiento de los órganos de representación unitaria y sindical existentes en el momento de la subrogación.

**A TENER EN CUENTA:**

De todos los requerimientos que se pueden desarrollar convencionalmente, conviene priorizar los siguientes: Fijar los términos del ejercicio de reversibilidad; garantizar el cómo y el cuándo de la compensación de gastos relacionados con equipos, herramientas e instrumentos por parte de la empresa; complementar con el derecho a la desconexión; incluir mecanismos y criterios para facilitar la formación y la promoción para los trabajadores a distancia; garantizar los derechos sindicales y colectivos.

La desconexión digital se debe reconocer y formalizar en el convenio colectivo como un verdadero derecho de la persona trabajadora a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. También podemos aprovechar, en función de las peculiaridades de cada sector, para regular la videovigilancia en el centro de trabajo, la geolocalización, etc. (existe un modelo de cláusula al respecto).

**Teletrabajo y desconexión digital:****Mayor seguridad jurídica**

Aunque la Ley que desarrolla la materia entró en vigor en el año 2021 (Ley 10/2021 de trabajo a distancia) son muchas las dudas que aún suscita la materia. De ahí su inclusión en el AENC, en un intento de confeccionar un común denominador que sirva de guía y plataforma para su regulación en los convenios de manera estructural y permanente, al margen de cualquier circunstancia externa (pandemia, ahorro energético, etc.).

Y se debe complementar con el derecho a la desconexión digital, vinculada al teletrabajo, pero también cuando la actividad se presta de manera presencial, fuera de la jornada específica.

Las partes firmantes desarrollarán en el plazo de xxxxxxxxxx los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.”

#### MATERIA: USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA, GEOLOCALIZACIÓN Y DE GRABACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

OBJETIVO: Aunque forma parte de los derechos digitales, lo hemos individualizado, al ser una cuestión muy habitual en muchos de nuestros sectores, teniendo por finalidad garantizar el derecho a la intimidad frente al uso de estos dispositivos.

#### POSIBLE CLÁUSULA

**1ª.- “Artículo.... Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación en el lugar de trabajo**

Todas las personas trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación en el lugar de trabajo.

#### MATERIA: DERECHO A LA DESCONEXIÓN

OBJETIVO: Aunque forma parte de los derechos digitales, hemos considerado oportuno tratarlo de manera concreta por su importancia, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar.

#### POSIBLE CLÁUSULA

**“Artículo.... Derecho a la desconexión**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras.

Se informará con carácter previo a la instalación de cualesquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por las personas trabajadoras.

## 2º.- “Artículo .... Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que cualquier

dispositivo de geolocalización implantado cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador.

Los trabajadores conocerán de forma clara e inequívoca la existencia y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

### MATERIA: TELETRABAJO

**OBJETIVO:** En base al actual marco normativo (ley 10/2021) y algunas buenas prácticas existentes, se facilita una amplia y detallada propuesta, aprovechando las potencialidades que la negociación colectiva puede alcanzar en la concreción de un tema clave en el devenir de las relaciones laborales.

### POSIBLE PROPUESTA DE REGULACIÓN DE ACUERDO SOBRE TELETRABAJO

#### Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación subjetivo del teletrabajo queda delimitado a los trabajadores por cuenta ajena que desarrollen la actividad laboral, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, cuando se preste durante un mínimo del 10 por ciento de la jornada, en un periodo de referencia de 1 mes o el tiempo proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en

prácticas y para la formación y el aprendizaje, se garantizará un porcentaje del sesenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

#### **Actividades o puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo y criterios y/o condiciones de acceso**

El teletrabajo se configura como un derecho de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su modalidad contractual, circunscrito a criterios, requisitos y condiciones objetivos.

Las áreas, actividades o puestos susceptibles de teletrabajar, sin perjuicio que estos puedan ser ampliados en el futuro como consecuencia de la negociación con la representación legal de los trabajadores, serán:

Las condiciones y requisitos básicos para acogerse a esta forma de desempeñar la actividad laboral serán los siguientes:

En la aplicación de estos criterios, se garantizará el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en el acceso al teletrabajo y se evitará la perpetuación de roles.

a) Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja:

Relacionados con:

- Funciones.
- Conocimientos, competencias o habilidades necesarias.
- Etc.

b) Criterios de prioridad o preferencia de trabajadores/as

- Problemas de movilidad.
- Discapacidad
- Etc.

#### **Voluntariedad**

El teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la formalización del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en los artículos 6 y 7 del Real decreto-ley 28/2020 y el artículo (x) de este (convenio colectivo o acuerdo colectivo), pudiendo formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, todo ello sin perjuicio del derecho al teletrabajo que reconozcan las leyes o el presente (convenio colectivo o acuerdo colectivo).

Se reconoce un derecho al teletrabajo a aquellos trabajadores/as junto a aquellos supuestos previstos en la norma a:

- Cursan estudios.
- En tratamiento oncológico o enfermedad crónica.
- Con un porcentaje de minusvalía o discapacidad reconocido, superior al 25%.

#### **Reversibilidad**

El trabajador/a tiene el derecho de dar por finalizada el desarrollo de la actividad a través del teletrabajo, en cualquier momento de su vigencia, volviendo la persona trabajadora a su puesto de trabajo de carácter presencial, en las mismas condiciones previas al teletrabajo.

En el caso de aquellas personas trabajadoras, que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán una prioridad para ocupar aquellos puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial y que queden vacantes.

Ejercicio de la reversibilidad:

a) A instancia de la empresa, siempre y cuando concurren razones de fuerza mayor.

A estos efectos, se considerará fuerza mayor: aquella que se fundamente en

una situación que ni se puede prever ni se puede evitar, y ocurre de forma excepcional (catástrofes de la naturaleza, crisis sanitarias, etc.).

b) A instancia de la persona teletrabajadora.

La parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 1 mes.

Empresa y persona trabajadora deberán formalizar su conformidad o disconformidad con el ejercicio de la reversibilidad durante los 15 días anteriores a la finalización del preaviso.

Ante la disconformidad de cualquiera de las partes respecto al ejercicio de la reversibilidad, esta no podrá llevarse a efectos y queda abierta la posibilidad de acudir al procedimiento judicial al que se refiere el artículo 138 bis de la Ley 36/2022, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

De estas situaciones de reversibilidad, la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo de 10 días desde su comunicación al trabajador/a, en el caso de que quien haya instado la misma sea la empresa o desde la recepción por la empresa de la comunicación del trabajador/a, en el caso de que quien inste la reversibilidad sea este último.

### **Duración**

La duración mínima del teletrabajo será con carácter general de un año, a partir del día en que se haga efectivo el desempeño de las tareas mediante teletrabajo.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, será objeto de prórroga por la misma duración, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación.

En aquellos casos en que el teletrabajo forme parte de la relación laboral desde el inicio de la misma, se podrá establecer una duración mayor.

### **Tiempo de trabajo**

La prestación de servicios en la empresa a través del teletrabajo se regirá por las mismas reglas sobre tiempo de trabajo, tiempos de descanso y límites en materia de jornada, reguladas en el capítulo/artículo X de este convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para la prestación presencial. El tiempo de teletrabajo será entre X y X días semanales/quincenales (por ej. entre 1 y cuatro días semanales). El tiempo restante se llevará a cabo en la modalidad presencial

Con carácter general, la jornada diaria no podrá fraccionarse para su prestación en ambas modalidades (presencial y teletrabajo), salvo que así lo aconsejen circunstancias excepcionales o sobrevenidas en la prestación laboral. Si este fuera el caso, el tiempo de desplazamiento que se produzca desde el centro de trabajo al lugar donde la persona trabajadora vaya a desarrollar teletrabajo y siempre que dicho desplazamiento no forme parte de la ida y la vuelta a trabajo, se computará como tiempo de trabajo efectivo. La concreción del tiempo de teletrabajo se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, en atención a las necesidades de la persona teletrabajadora y del área de actividad o el puesto de trabajo.

En el acuerdo de trabajo a distancia se determinará el porcentaje de jornada laboral en teletrabajo, el número de días de teletrabajo semanales y el horario concreto de teletrabajo.

Para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, se establecerán con carácter obligatorio al menos una jornada de trabajo presencial X (a la semana / cada quince días), así como reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo, con una periodicidad X (por. ej., semanal).

### **Derecho a desconexión**

Las personas teletrabajadoras tienen derecho a no ser molestados en su tiempo de descanso; tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación profesional, ya provenga de empresa, trabajadores o terceros, realizada por

cualquier canal (llamadas, correo electrónico, teléfono, whatsapp, redes sociales, etc.) fuera de su jornada laboral u horario de trabajo.

La empresa y las personas trabajadoras deben abstenerse de contactar con el teletrabajador/a por los medios tecnológicos de comunicación empresarial, fuera de su jornada de trabajo.

Por parte de la empresa, se realizarán acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

### **Formación**

La empresa impartirá a la persona teletrabajadora, previo al comienzo de su actividad laboral por medio del teletrabajo, formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá formación sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

La empresa llevará a cabo la formación necesaria y adecuada para la permanente actualización profesional de las personas en teletrabajo, especialmente cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

### **Equipos, medios y herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo**

Antes del inicio de actividad laboral mediante teletrabajo la empresa proporcionará a la persona teletrabajadora los equipos y herramientas, incluidos los consumibles y los elementos muebles, adecuados para llevar a cabo su actividad laboral, corriendo la empresa con su coste, instalación y mantenimiento.

Con carácter general, la empresa pondrá a disposición de la persona teletrabajadora, en concepto de depósito, un equipo informático y de

comunicación, los programas informáticos y demás software necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, así como material de trabajo suficiente, de conformidad con los cometidos propios de su puesto y las necesidades de su área o actividad.

Asimismo, le facilitará una mesa y una silla, y en su caso los accesorios precisos, adecuados a los estándares de seguridad en materia de riesgos laborales.

En caso de que sean necesarios otros medios o equipamientos específicos que no formen parte del inventario general para el desarrollo de la actividad por medio del teletrabajo, la trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, previo al comienzo del teletrabajo, siendo esta quien valorará la idoneidad de proporcionar los medios y equipamientos solicitados.

Las personas teletrabajadoras deberán hacer un uso adecuado y responsable de los sistemas, equipos informáticos y las herramientas puestas a su disposición por la empresa, debiendo cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en el artículo X.

En cualquier caso, la utilización excepcional de los equipos informáticos y las herramientas puestas a su disposición por la empresa, para fines personales de carácter necesario y perentorio, no supondrá incumplimiento laboral. La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo será asumida por la empresa.

El mantenimiento de los equipos y la resolución de incidencias, a cargo de la empresa, se llevará a cabo principalmente en remoto, a solicitud de la persona teletrabajadora o de la empresa. Cuando el mantenimiento de los equipos y la resolución de incidencias no pueda realizarse en remoto y los operarios correspondientes deban desplazarse al lugar de teletrabajo del trabajador/a, dicha asistencia se comunicará a la persona trabajadora con 48 de antelación y se realizará con pleno respeto a la intimidad y privacidad de la persona teletrabajadora y al derecho de la inviolabilidad del domicilio, en el caso que este coincida con el lugar de trabajo.

### Retribución durante el teletrabajo

La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por desempeñar la actividad laboral mediante teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base ni los complementos personales, en función del trabajo realizado o por razón de la situación y resultados de la empresa que viniera percibiendo la persona trabajadora.

Particularmente, la persona teletrabajadora que viniera percibiendo, previamente a su acceso al teletrabajo, vales de comida (cheques restaurante o ticket-restaurant) o cantidades económicas por ayuda alimentaria, que tuvieran el objetivo de cubrir el coste que tendría que realizar el trabajador por un menú diario, la seguirá cobrando en las mismas condiciones.

Todos los costes asociados a los servicios de telecomunicaciones para poder desempeñar, en remoto, las tareas correspondientes a sus funciones, así como la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales adecuadas, correrán por cuenta de la empresa, previa justificación.

### Complemento por teletrabajo

Con el fin de compensar, aparte de la incomodidad que pudiera suponer el teletrabajo, los gastos ordinarios de calefacción, luz, agua, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza, se establece para las personas trabajadoras que desarrollen su actividad a través del teletrabajo un complemento salarial de .... euros brutos anuales, que serán abonados en partes iguales en cada una de las doce mensualidades ordinarias.

La cuantía prevista por este concepto se incrementará en cada uno de los años de vigencia del convenio en la misma cuantía prevista para la revisión del salario de dicho año.

Distribución del complemento por teletrabajo en función del número de días a la semana en teletrabajo.

1 día/semana ..... Euros/mes

2 días/semana ..... Euros/mes

3 días/semana ..... Euros/mes

4 días/semana ..... Euros/mes

### Protección de datos y seguridad de la información

La empresa adoptará, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, las medidas oportunas para asegurar la seguridad de la información y la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador/a para fines profesionales.

La persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los e-mails de otros usuarios sin su autorización, enviar e-mails de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que hayan sido asignados.

### Control y vigilancia de la actividad laboral

Los sistemas de vigilancia y control utilizados por la empresa con el fin de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte de las personas trabajadoras, respetarán en todo caso el derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas trabajadoras, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

La utilización de medios telemáticos para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, deberá ser previamente acordado con la representación de los trabajadores, además de ser comunicado previamente y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores que accedan a esta forma de trabajo.

La utilización de la fotografía o el video como medio para la vigilancia y el control de la actividad del teletrabajador, no estará permitida cuando el lugar de trabajo coincida con el domicilio de las personas trabajadoras.

Cuando la empresa estime necesario la realización de un control presencial en el lugar de trabajo de la persona teletrabajadora, deberá notificar esta circunstancia al teletrabajadora con 48 horas de antelación y contar necesariamente con su autorización expresa.

### **Prevención y salud laboral en el teletrabajo**

Los principales riesgos a que pueden estar expuestos los teletrabajadores son: trastornos músculo-esqueléticos; fatiga visual; estrés y organizacionales.

La empresa garantizará un buen diseño ergonómico del puesto de trabajo y junto con el servicio de prevención de riesgos laborales tomará las medidas necesarias para evitar los efectos causantes de la fatiga visual (inadecuada iluminación, calidad de la pantalla del ordenador, incorrecta ubicación del equipo informático y reflejos y deslumbramientos), así como los riesgos laborales de carácter psicosocial derivados del estrés, la carga de trabajo excesiva, el aislamiento del resto de las personas trabajadoras o la confusión de la vida laboral con la vida privada o familiar. Para ello se tomará en consideración las recomendaciones derivadas de las directivas europeas en estas materias.

La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva únicamente deben alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.

Cuando la evaluación de riesgos exigiera la visita de los técnicos y/o delegados de prevención al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia y este se tratara de su domicilio o del de una tercera persona física, será necesario, notificación previa a la persona teletrabajadora con 48 horas de antelación y

autorización expresa de la misma.

En el caso de que el las personas trabajadoras no diera dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora por los servicios de prevención.

La insuficiente o deficiente información obtenida de la persona teletrabajadora no exonera a la empresa de la responsabilidad por incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales ni de la responsabilidad por el darlo que pudiera sufrir la persona teletrabajadora en el desarrollo de su actividad laboral.

La empresa dispondrá los medios oportunos para informar y formar a las personas trabajadoras, previo al desarrollo de la actividad por medio del teletrabajo, sobre los riesgos específicos que conlleva el teletrabajo y las medidas preventivas a adoptar.

### **Derechos sindicales**

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (el día de votación será considerado presencial).

La empresa garantizará las comunicaciones con los representantes de los trabajadores, a quienes se les suministrará las direcciones electrónicas de los mismos con objeto de facilitar dicha comunicación.

Asimismo, la empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un espacio o tablón virtual en la página corporativa de la empresa, cuyo contenido será facilitado por los mismos.

**A TENER EN CUENTA:**

Volvemos a insistir que el convenio no sustituye ni a los Planes de Igualdad, ni a los Protocolos de Acoso, pero sí puede incidir, de manera más específica, en las siguientes cuestiones: Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral (permisos, licencias, flexibilidad horaria, etc.) que superen los mínimos legales; garantizar los recursos precisos para su correcta ejecución; establecer medidas que favorezcan la contratación del género infrarrepresentando, según sector; detallar medidas cautelares de apoyo a las víctimas a fin de garantizar su integridad y continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia, previo a la aplicación del protocolo de acoso.

Evidentemente, aunque no se alude de manera concreta en el AENC, podemos instar a crear la figura del Delegado de Igualdad, así como el resto de las demandas que viene proponiendo la Federación.

## **Igualdad entre mujeres y hombres; violencia sexual y de género.**

### **El AENC concreta estas materias**

La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar y encauzar las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo. Cuestión similar acontece con la violencia sexual y de género. El convenio se debe convertir en el complemento perfecto de los Planes de Igualdad y de los protocolos de acoso, nunca su sustituto.

Inclusión en los convenios colectivos de los planes de igualdad, para garantizar su permanencia aunque cambie la titularidad (de empresa) del servicio.

**DISCAPACIDAD:** Accesibilidad universal y adaptación de puestos de trabajo, tiempo de trabajo y medios; abordar la incapacidad sobrevenida estableciendo criterios de permanencia (reclasificación profesional, formación, movilidad funcional y geográfica etc.).

**DIVERSIDAD LGTBI:** Tener muy presente que, a partir de marzo de 2024, entra en vigor la obligación (para empresas de más de 50 trabajadores) de crear un protocolo de actuación específico en materia de acoso o violencia contra personas LGTBI.

**TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA:** La transformación digital debe ser negociada, prestando especial atención a su incidencia en temas como el volumen de empleo, clasificación profesional, retribuciones, formación, etc. Debemos exigir (conforme al artículo 64.4 del ET) información y el establecimiento de criterios que garanticen el uso adecuado de la inteligencia artificial y los algoritmos en la fijación de las condiciones laborales.

#### A TENER EN CUENTA:

Como en otras materias, nuestras propuestas no se agotan en lo dispuesto en el AENC, pudiendo plantear iniciativas en aspectos como: Creación del delgado de medioambiente; correcta ejecución de los RD 901 y 902/2021 en materia de igualdad; prioridad en la elección de puestos adecuados en supuestos de discapacidad sobrevenida, etc.

## Otras materias incluidas en el V AENC a desarrollar en los convenios colectivos

Como advertimos al comienzo de la presentación, varias materias del AENC (algunas totalmente novedosas) presentan una redacción más voluntarista que obligacional, salvo en cuestiones muy puntuales que pasamos a desarrollar:

**FORMACION Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL:** Elaboración de Planes de Formación, con flexibilidad para participar en los mismos; establecimiento de una carrera y promoción profesional para aprovechar el talento; vincular la formación a las nuevas realidades laborales (digitalización); tratar la recualificación profesional.

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Además de las exigencias habituales, la concreción del RDL 4/2023, en lo relativo a la prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas; contemplar la adaptación de los puestos de trabajo en las situaciones que sea preciso; una mayor atención a los procesos derivados de patologías mentales (han crecido un 24% en 2022 frente a 2019 y su duración ha aumentado un 34%).

Todo beneficio derivado de la gestión algorítmica, en términos de mayor productividad, o de obtención de un nuevo valor tangible o intangible (como información y conocimiento), se compartirá con la fuerza de trabajo de forma equitativa, y se concretará en reparto del “dividendo” productivo entre las personas trabajadoras.

Si la puesta en marcha de la herramienta algorítmica supone la conversión o transformación de determinadas actividades o determinados puestos de trabajo, se desarrollarán aquellas acciones formativas necesarias para el correcto desarrollo de las nuevas actividades o para los puestos de trabajo de nueva creación.

## MATERIA: CONTROL DE LAS DECISIONES ALGORÍTMICAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

**OBJETIVO:** Evitar decisiones unilaterales de las empresas en la determinación de las relaciones laborales, huyendo de las responsabilidades personales con la excusa de los algoritmos

### PROPUESTA DE CLÁUSULA

#### “Artículo.... Control de las decisiones algorítmicas

La gestión algorítmica debe tener un propósito definido, unos objetivos claros y una lógica explicable y beneficiosa para la gestión del trabajo, su empleo, en ningún caso y en ninguna circunstancia, podrá ser usada por el empleador para evadir la responsabilidad de sus actos. Las decisiones que afectan a las personas trabajadoras son siempre responsabilidad del empleador y siempre deben obedecer a la ley aplicable, además de que deben responder a una razón explicable y de acuerdo con criterios transparentes. Los algoritmos podrán aconsejar, las personas son las que deciden.



Avda. de América, 25 3ª planta  
28002 – Madrid  
Telefono: 91 589 72 45  
Email: [psindical.federal@ugt-sp.eu](mailto:psindical.federal@ugt-sp.eu)

