

GUÍA de UGT

V AENC

Acuerdo para el Empleo y
la Negociación Colectiva 2023 -2025

PRESENTACIÓN DEL TEXTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO Y COMENTARIOS SINDICALES DE UGT

MAYO 2023

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
Vicesecretaría General de Política Sindical

UGT 

ÍNDICE

PRESENTACIÓN GUÍA DEL V AENC	1
CAPÍTULO I. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL	5
1. <i>Naturaleza jurídica y ámbito funcional</i>	5
2. <i>Ámbito temporal</i>	7
3. <i>Comisión de seguimiento</i>	9
CAPÍTULO II. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	11
1. <i>Vigencia y ordenación del proceso negociador</i>	11
2. <i>Comisiones paritarias</i>	13
3. <i>Sistemas de solución autónoma de conflictos laborales</i>	17
CAPÍTULO III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.....	21
1. <i>Modalidades de contratación</i>	22
2. <i>Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación</i>	26
CAPÍTULO IV. JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE	33
CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL....	37

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIÓN	41
1. <i>Estructura salarial</i>	41
2. <i>Criterios para la determinación de los incrementos salariales</i>	42
3. <i>Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos</i>	50
4. <i>Previsión social complementaria</i>	51
CAPÍTULO VII. INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES.....	53
CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	61
CAPÍTULO IX. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA	67
1. <i>Clasificación profesional y movilidad funcional</i>	68
2. <i>Ordenación del tiempo de trabajo</i>	69
3. <i>Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios</i>	71
4. <i>Expedientes de regulación temporal de empleo - ERTE- y Mecanismo RED</i>	72
CAPÍTULO X. TELETRABAJO	79
CAPÍTULO XI. DESCONEXIÓN DIGITAL	85

CAPÍTULO XII. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	91
CAPÍTULO XIII. DISCAPACIDAD	97
CAPÍTULO XIV. DIVERSIDAD. LGTBI	103
CAPÍTULO XV. VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO	107
CAPÍTULO XVI. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA.....	111
1. <i>Transición tecnológica y digital</i>	111
2. <i>Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización</i>	113
3. <i>Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos</i> ...	114
4. <i>Transición ecológica</i>	115

PRESENTACIÓN

GUÍA DEL V AENC

La UGT lleva 135 años defendiendo los intereses de la clase trabajadora. En esta legislatura hemos conseguido importantes avances fruto del diálogo social como fueron los llamados ERTE COVID, la reforma de las pensiones para garantizar su poder adquisitivo, la reforma laboral o la dignificación del SMI, por citar sólo algunos de logros alcanzados. El V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) constituye otro hito en este camino de conquistas de derechos sociales a través de la acción sindical de nuestra organización.

Este Acuerdo evidencia que la concertación social es la mejor fórmula para ofrecer respuestas y seguridad en momentos especialmente inciertos. El V AENC va a servir para repartir riqueza con el propósito de no dejar atrás a las personas que más lo necesitan. El pacto alcanzado en materia retributiva es enormemente importante porque aportan la seguridad necesaria para que no se produzca pérdida del poder adquisitivo, sobre todo de aquellas que perciben

unas menores retribuciones en momentos de gran inseguridad transnacional. No obstante, la relevancia del V AENC va más allá de ello ya que recoge también otras materias que son igualmente necesarias. El pacto apuesta por un desarrollo integral de la reforma laboral de 2021. Incorpora, por citar sólo un ejemplo, un marco de desarrollo clarificador sobre los contratos fijos-discontinuos, que se han visto incrementados de forma muy relevante en el último periodo. Contempla criterios sobre el teletrabajo, la desconexión digital o la inteligencia artificial en las relaciones laborales, realidades que cada día tienen una presencia más sustancial en los centros de trabajo. También son relevantes las previsiones en materia de igualdad, inclusión y diversidad en la empresa que se recogen en el texto. Son notables las pautas en materia de transición justa frente a los desafíos del cambio climático y la transformación de nuestra economía hacia una baja en carbono. El acuerdo tampoco olvida medidas para la protección y mejora de la salud de las personas trabajadoras e incorpora peticiones al poder ejecutivo que, sin duda, contribuirán al progreso de nuestro mercado de trabajo.

En consecuencia, es conveniente que toda la organización conozca con profundidad el contenido pacto alcanzado para poder aprovechar al máximo las ventajas que este nuevo marco nos ofrece para la negociación o renegociación de los convenios colectivos. Ese es el espíritu de esta guía que presento, en el que además de diseccionar todos y cada uno de los aspectos que conforman el V AENC, se

dan orientaciones, recomendaciones y pautas desde la perspectiva de UGT que, a buen seguro, serán tremendamente útiles a nuestros negociadores, a nuestros cuadros sindicales y a los delegados y delegadas que representan a nuestro sindicato en las empresas, en los sectores y en la sociedad. Con un profundo conocimiento de estas herramientas, podremos ser más efectivos en la protección de los intereses de la clase trabajadora de cada centro de trabajo de nuestro país.

El objetivo de la **Unión General de Trabajadoras y Trabajadores** hoy, como siempre, debe ser seguir luchando por la defensa de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. El V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva es un paso importante en este camino en el que debemos estar preparados para enfrentar los desafíos y cambios que la sociedad nos depara.

Os animo a leer esta guía con detenimiento para que podamos seguir trabajando para construir un futuro laboral más equitativo, más igualitario, más inclusivo y más justo.

Pepe Álvarez

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.



COMENTARIOS

Como en los anteriores, las partes firmantes del V AENC han querido mantener la misma naturaleza jurídica otorgada a los sucesivos Acuerdos suscritos desde el año 2002, dejando claro desde el inicio su naturaleza obligacional, de ahí el traslado de este capítulo desde la última posición en anteriores acuerdos a las primeras páginas de éste.

Esta naturaleza obligacional del Acuerdo conlleva, por un lado, tal y como se expresa en este Capítulo, la **obligación** de las organizaciones firmantes **de ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado** y por otro, la posibilidad de cada una de las partes de reclamar de las demás el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Estamos, por tanto, ante un Acuerdo que contiene medidas, criterios y recomendaciones que los negociadores en sus respectivos ámbitos convencionales deberían promover o desarrollar. Eso no significa que no se puedan plantear en las mesas negociadoras otras reivindicaciones sindicales, es decir, las medidas y criterios que contiene este AENC no agotan en ningún caso el amplio abanico de propuestas o reivindicaciones sindicales para la negociación colectiva.

”

*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.

“

COMENTARIOS

La vigencia de éste Acuerdo se ha fijado en tres años. La elección por este periodo de tres años proporciona cierta estabilidad en la negociación colectiva y manda un mensaje de confianza a los mercados, a las empresas y a las personas trabajadoras, respecto a la buena salud de nuestro modelo de relaciones laborales cimentado en el empleo decente, de calidad y con derechos, que permita mirar hacia el futuro con seguridad. La duración se sitúa en los parámetros temporales de anteriores AENCs.

”

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.



COMENTARIOS

Se constituye la Comisión de seguimiento de este Acuerdo, la cual tendrá encomendada las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado, así como la función de

resolver las dudas o discrepancias que surjan a la hora de implementar los criterios contenidos en este V AENC.

Desde la vicesecretaría queremos darle un mayor alcance a la Comisión de Seguimiento, por lo que recomendamos que, en aquellos sectores y empresas donde se pueda atascar la negociación por las negativas a aplicar las subidas salariales establecidas en este AENC, se pueda convocar la Comisión de Seguimiento para reclamar la obligación que tienen las patronales asociadas o federadas a CEOE-CEPYME de respetar lo acordado. Es importante que se nos haga llegar esta circunstancia a través de la Secretarías de acción sindical de cada una de las tres federaciones estatales.



”



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.*



COMENTARIOS

Al contrario del AENC de 2015, influido por la Reforma del 2012 y la regulación que esta llevaba a cabo sobre la ultraactividad, en este Acuerdo, una vez superado el problema gracias a la Reforma Laboral de 2021, los elementos que van a presidir este Capítulo son el principio de autonomía colectiva y el impulso de la negociación colectiva.

Para lograr ese impulso de la negociación colectiva se realizan dos recomendaciones 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.

La llamada a promover la utilización o el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos es uno de los criterios básicos en este AENC que se repite en diversos Capítulos y que ensalza la importancia que tiene, también desde la perspectiva sindical, el uso de los sistemas de solución autónoma de conflictos en el ámbito de la negociación colectiva. Esta recomendación guarda especial valor ante situaciones como las del SERLA de Castilla y León o el TAMIB de Baleares.



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.



COMENTARIOS

En este apartado se atiende a la necesidad de potenciar las comisiones paritarias y mejorar su eficacia, poniendo nuevamente en valor su protagonismo como institución de mediación y gestión de las materias objeto de aplicación del

convenio, así como en el seguimiento periódico de la negociación colectiva.

Con el fin de mejorar su eficacia se realizan tres recomendaciones relevantes:

- Junto a la definición de las funciones que se le atribuyan a la comisión paritaria, se recomienda 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.
- Asimismo, se anima a tener en cuenta el anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias recogido en el VI ASAC¹.
- Finalmente, se incluye la conveniencia de domiciliar las comisiones paritarias en la sede de la Fundación SIMA o de sus homólogas autonómicas.

Recordar que la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), es una fundación paritaria constituida por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT), cuyos recursos

son de naturaleza pública y que tiene encomendada la gestión de la mediación, el impulso a la negociación, la mediación preventiva y el arbitraje. Incidir en el impulso que se quiere dar, también, a los organismos autonómicos de solución de conflictos.



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.



COMENTARIOS

Se llama a las partes negociadoras a impulsar la utilización de los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma, haciendo un llamamiento expreso a establecer en los convenios colectivos compromisos y medidas concretas para impulsar la 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, así como también, en el caso de conflictos individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas. Debemos destacar, por lo novedoso de la propuesta, la inclusión de las medidas y planes de igualdad dentro de los mecanismos de solución autónoma. Deberían servir, también, para poder canalizar, al menos transitoriamente, aquellos planes que no podemos atender en empresas sin representación sindical.

Subrayamos la importancia que desde el punto de vista sindical tiene la utilización de los orga-

nismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma para llevar a cabo los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos y en su caso, individuales. Estos organismos garantizan que aquellos procedimientos se realizarán bajo el paraguas y los principios de paridad, gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad.





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 trasmisión 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).*



COMENTARIOS

El capítulo de empleo y contratación es un capítulo central en este Acuerdo.

Tiene dos objetivos prioritarios:

- Introducir los cambios que incorpora el nuevo marco regulatorio y el nuevo modelo de contratación que ha resultado de la Reforma Laboral.
- Fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, reflejando y desarrollando los llamamientos a la negociación colectiva que realiza la norma.

Para ello, se realiza un listado de las cuestiones a desarrollar por la negociación colectiva en materia de contratación. La intervención de la negociación colectiva en esta materia resulta fundamental para alcanzar ese cambio de modelo de relaciones laborales que ha promovido la Reforma Laboral, cuyos buenos resultados son reconocidos por los firmantes del acuerdo como especialmente positivos por lo que, es necesario insistir a través de los convenios colectivos en el desarrollo de las modalidades contractuales que se fijaron y que han permitido reducciones de la temporalidad desconocidos hasta la fecha, con el objetivo de transitar desde el empleo temporal hacia el empleo indefinido y desde la precariedad hacia la calidad del trabajo.

El compromiso por avanzar en este nuevo modelo de relaciones laborales se constata, por ejemplo, en la referencia que se realiza al contrato fijo discontinuo, y cómo todas las partes asumen tanto la utilidad de este tipo de contrato indefinido como la necesidad de proceder a su desarrollo convencional para mejorar sus condiciones.

De todos los llamamientos que se hacen a asumir y desarrollar por los negociadores respecto al contrato fijo discontinuo, destacamos:

- En los convenios colectivos, los criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento.
- En los convenios colectivos sectoriales:
 - El plazo máximo de inactividad entre contratas y subcontratas, en los supuestos en los que el contrato fijo-discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata.
 - 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).

- 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).

Llamamos la atención sobre tres cuestiones relevantes en la negociación del desarrollo del contrato fijo discontinuo:

Primera. - el llamamiento a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de incorporación debería realizarse exclusivamente por escrito, en detrimento de la utilización de otros medios de comunicación como WhatsApp, SMS o correo electrónico.

Segunda. - el llamamiento debe realizarse con una antelación adecuada. A este respecto, el plazo de preaviso mínimo que se establezca no debería ser inferior a 7 días naturales o una semana, en todo caso.

Tercera. - la posibilidad de permitir la celebración del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial debe ser una opción enormemente restringida. Su oportunidad no sólo deberá de estar objetiva y suficientemente justificada por las peculiaridades de la actividad del sector, sino

que, además, debería llevar consigo el establecimiento de fuertes compromisos de mejora del empleo y de las condiciones de trabajo.

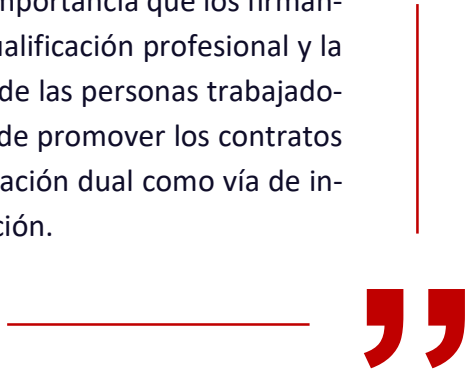
Por otra parte, debemos recordar, asimismo, el emplazamiento a regular retribuciones de contratos formativos, los procesos de conversión en indefinidos de los distintos tipos de contratos temporales, incluido la posibilidad de introducir en la negociación colectiva índices máximos de temporalidad, y, sobre todo, **la posibilidad de ampliar el contrato por circunstancias de la producción de seis meses a un año**. Recordamos que esta posibilidad debe de justificarse en cuanto a la verdadera existencia de causas de temporalidad en el sector que lo aconseje y que, en todo caso, debería ser utilizado como herramienta de negociación.


En este apartado también se recuerda las posibilidades de regular, a través del convenio colectivo, el periodo de prueba, apartado que está adquiriendo especial relevancia al hilo del aumento de la contratación indefinida y de resituar este tiempo a su verdadero papel en las relaciones laborales.

También debemos destacar el contrato a tiempo parcial, del que los negociadores de la parte social deberán estar vigilantes para evitar

su uso fraudulento e introducir cláusulas que garanticen que efectivamente correspondan a su verdadera naturaleza. En todo caso esta figura merece especial atención desde los responsables de acción sindical.

Por último, se aborda la contratación de jóvenes trabajadores y como novedad en este AENC, también y de manera muy acertada, la contratación de personas en recualificación, dejando patente desde los primeros capítulos de este Acuerdo la importancia que los firmantes otorgan a la recualificación profesional y la formación continua de las personas trabajadoras y a la necesidad de promover los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación.





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.



COMENTARIOS

Este AENC, al igual que los anteriores, sigue apostando por potenciar la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.

Esta apuesta por la jubilación parcial se lleva a cabo en dos planos: en el plano de la negociación colectiva, llamando a los convenios a reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación y en el plano institucional, instando 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, en la que se dispone que **“Antes del 30 de junio de 2023**, y previa negociación en el marco del diálogo social, 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 reemplazados; y que equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema. Para la adopción de las referidas modificaciones se tendrá en cuenta la incidencia que las mismas pueden tener en los distintos sectores de la actividad especialmente en de la industria manufacturera”.

Para UGT tiene capital importancia trasladar seguridad jurídica al sector manufacturero para que las personas trabajadoras puedan acceder a jubilaciones parciales en sectores con especial carga física y las empresas puedan rejuvenecer sus plantillas. Las ventajas que aporta la jubilación parcial tanto a personas como a empresas deben de extenderse a todos aquellos sectores en los que se dan las condiciones para que esta medida suponga un aumento de productividad, un rejuvenecimiento

de plantillas y un verdadero traslado de conocimiento para crear empleo de calidad. Nuestra apuesta por la extensión a otros sectores de esta figura es clara.

La llamada que se realiza a los convenios a reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo se viene desarrollando de distintas maneras en los convenios colectivos, por ejemplo y entre otras: estableciendo el compromiso de la empresa de analizar cualquier propuesta o solicitud de jubilación parcial presentada por las personas trabajadoras, con el objetivo de facilitarla siempre que se cumplan los requisitos legales exigidos o bien, recogiendo el compromiso o la obligación de la empresa de aceptar o facilitar las solicitudes de acceso a la jubilación parcial.



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.*

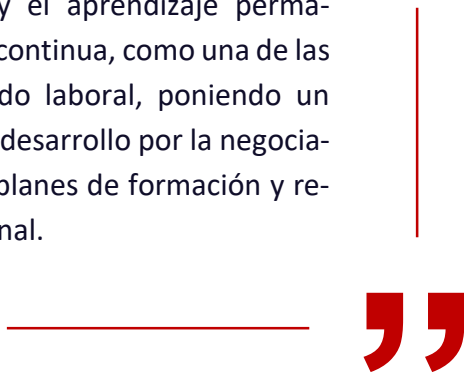


COMENTARIOS

La apuesta por impulsar la formación y promover de manera especial, la formación a lo largo de la vida laboral recorre todo el AENC. Al mismo tiempo y para resaltar aún más su importancia, este AENC otorga un Capítulo propio a la formación y cualificación profesional.

En este Capítulo se constata por un lado, la visión compartida de los firmantes respecto al valor que tiene una formación profesional de calidad para el desarrollo estratégico de las empresas y la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente ante la fuerte transformación digital, tecnológica y medioambiental que está viviendo nuestra sociedad y por otro lado, se ratifica el fuerte compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes para que se potencie, a través de la negociación colectiva, la formación a lo largo de la vida laboral.

No hay empresas competitivas sin trabajadores bien formados. Por ello, el Acuerdo, influido especialmente por las organizaciones sindicales, va a considerar a la formación, es decir, la formación profesional y el aprendizaje permanente o la formación continua, como una de las prioridades del mundo laboral, poniendo un énfasis especial en el desarrollo por la negociación colectiva de los planes de formación y recualificación profesional.



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.



COMENTARIOS

El Acuerdo establece como objetivo principal que debe regir la política salarial durante su vigencia: contribuir de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Para alcanzar este objetivo se apuesta claramente por un crecimiento de los salarios que contribuya a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita.

Estructura salarial

Como en AENC anteriores, se establece la necesidad de racionalizar las estructuras salariales, introduciendo como novedad especialmente positiva la referencia expresa a que a través de los convenios colectivos se garantice la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres²) y se respete el principio de igual retribución por trabajo de igual valor que, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras (art. 28.1 ET).

Asimismo, se expresa que, en este proceso de racionalización de las estructuras salariales, sería deseable: primero, ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género y segundo, en el caso de ordenarse sistemas de retribución variable, estos estén fijados con claridad, con criterios objetivos y sean neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución.

En definitiva, se aboga por estructuras salariales carentes de toda desigualdad o trato discriminatorio por razón de género. Lo cual, supone un avance significativo respecto anteriores Acuerdos.

Criterios para la determinación de los incrementos salariales

No ha sido posible incluir un incremento salarial retroactivo para el año 2022, por lo que, para dicho ejercicio, las partes negociadoras de cada uno de los ámbitos deberán afrontar las negociaciones buscando soluciones en base a la situación y la realidad de su propio ámbito (IPC, resultados del sector o la empresa, etc). Un ejemplo positivo lo encontramos en el Convenio de Fabricación de Conservas Vegetales firmado después de este V AENC en el que, se establece un incremento salarial para el 2022 de un 4,75% sobre las tablas definitivas de 2021 y resto de conceptos económicos con efecto retroactivo de 1 de enero de 2022.

Los criterios de aumento salarial que se establecen para los años 2023, 2024 y 2025 suponen un paso adelante respecto de los establecidos en los AENC anteriores, caracterizados por la moderación y la contención (el mayor in-

cremento de los cuatro AENC anteriores lo encontramos en el año 2012 en el que se pactó un incremento entre el 1,5% y el 2,5%)

Se trata, por tanto, de un incremento relativo muy notable, superior en el horizonte de los tres años de vigencia del Acuerdo a las previsiones de inflación del Banco de España (3,7% para 2023, 3,6% para 2024 y 1,8% para 2025, esto es, un acumulado del 9,1%. En cuanto a la subyacente se prevé que el componente subyacente alcanzará el 3,7% este año, frente al 3,4% anterior, y se moderará hasta el 2% en 2023 --más bajo del 2,2% de la pasada estimación--. En 2025, esta referencia se situaría en el 1,8%). Hemos logrado alcanzar, en consecuencia, un incremento salarial que recupera el poder adquisitivo de las personas trabajadoras a lo largo de estos tres años y garantiza su revisión salarial en caso de que el IPC sea superior al pactado y lo hace, además, sin tensionar los agregados económicos, como la inflación o el empleo.

- Para 2023 se plantea un incremento del 4%.
- Para 2024 y 2025 se plantea un incremento del 3% en cada uno de los años.

Dentro de los criterios para la determinación de los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Acuerdo, se ha incluido ya la aplicación de la cláusula de revisión salarial anual referenciada al IPC interanual de diciembre del año correspondiente, que solo opera si la inflación es mayor que el incremento salarial pactado para dicho año, aplicándose en este caso un incremento adicional máximo del 1% con efecto del 1 de enero del año siguiente.

Se ha pactado, por tanto, una cláusula de revisión salarial cuya finalidad es garantizar que, aunque se produzca un aumento de la inflación superior al incremento pactado, los salarios no pierdan poder de compra en ese año. Una cláusula clara, concreta y precisa que, permite una mejor comprensión respecto a su aplicación, corrigiendo los problemas interpretativos que ocasionaba la redacción sobre las cláusulas de revisión salarial contenidas en anteriores AENC.

El Acuerdo deja abierta la posibilidad de que en cada sector o empresa se puedan adaptar las directrices pactadas sobre condiciones salariales, atendiendo a las circunstancias específicas de su ámbito, a los resultados empresariales o a la incidencia del incremento del SMI, teniendo siempre como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

Por lo tanto, las directrices sobre los incrementos salariales pactadas, en línea con la propuesta sindical que vinculaba las cláusulas de revisión salarial a la marcha de las empresas, no impide la posibilidad de fijar incrementos superiores a los acordados si, por ejemplo, los resultados de la empresa lo permiten. Petición que nuestra organización ciertamente deberá impulsar en aquellos sectores y empresas en las que la situación actual no solo no suponga un obstáculo a su buen funcionamiento, sino que esté obteniendo beneficios adicionales a los previstos en este contexto económico.

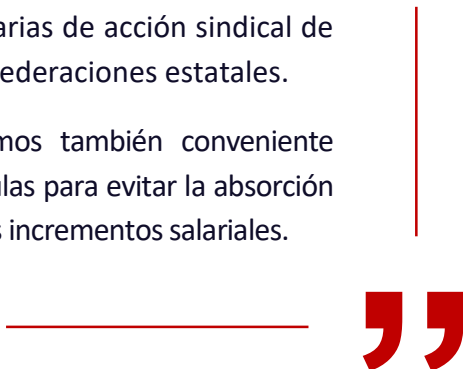
Los incrementos acordados podrán ajustarse también negociando incrementos inferiores. En cualquier caso, desde la perspectiva sindical, consideramos que la adaptación a la baja de los incrementos salariales pactados en este AENC debe ser excepcional y debe estar justificada de manera objetiva y suficientemente y en su caso, debería conllevar compromisos efectivos de mantenimiento y/o creación de empleo.

Por último, para que los incrementos salariales pactados tengan pleno efecto sobre las nóminas de los trabajadores, las cuantías resultantes de la aplicación del mismo y en su caso de la aplicación de la cláusula de revisión salarial, deben sumarse con carácter retroactivo a las

tablas salariales del año correspondiente, para que el aumento salarial del año siguiente se aplique sobre esas tablas actualizadas. Esto queda claro cuando se expresa en el Acuerdo que la cláusula de revisión salarial se aplique con efecto de 1 de enero del año siguiente. Solo así el aumento pactado se consolidará en las nóminas de los trabajadores íntegramente.

Reiterar la necesidad de trasladar a la vicesecretaria la negativa a aplicar las subidas salariales establecidas en este AENC y/o la negativa a consolidar las tablas salariales, con el fin de convocar la comisión de seguimiento de este Acuerdo para reclamar la obligación que tienen las patronales asociadas o federadas a CEOE-CEPYME de respetar lo acordado. Es importante que se nos haga llegar esta circunstancia a través de la Secretarías de acción sindical de cada una de las tres federaciones estatales.

Asimismo, consideramos también conveniente que se incluyan cláusulas para evitar la absorción y compensación de los incrementos salariales.



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.



COMENTARIOS

El AENC realiza una llamada al gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley de contratos del Sector Público, con el fin de eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos, permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos o de 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.



COMENTARIOS

La dimensión de la previsión social complementaria nacional se caracteriza por un escaso alcance entre las personas trabajadoras de nuestro país. Profundizando en este escenario, nos encontramos con una implementación desigual, y sin desarrollo en la mayoría de los sectores de la actividad económica. En las PYMES apenas tuvo penetración la previsión social complementaria y en el ámbito del sector público, se mantienen los efectos negativos de la actual regulación presupuestaria.

Bajo estos rasgos y la ausencia de grandes acuerdos de previsión social, el Acuerdo considera la puesta en marcha de un instrumento en el ámbito laboral como un elemento más hacia una mejora global de las condiciones laborales y de cohesión, por la incorporación mediante acuerdos de negociación colectiva de las rentas con menor capacidad retributiva.

Con este objetivo, la recomendación formulada en este Acuerdo consigue afianzar dos puntos fundamentales: su carácter complementario al sistema público de pensiones y su avance en instrumentos de mayor idoneidad que cuentan con la supervisión de las trabajadoras y trabajadores como son los planes de pensiones de empleo y las entidades de previsión social complementaria.



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.*



COMENTARIOS

El principio fundamental que gobierna todo el Capítulo se expresa de manera nítida en el primer párrafo: **mejorar la salud de las personas trabajadoras.**

En materia de IT se recomienda la creación de procedimientos paritarios (empresa, representantes de las personas trabajadoras) para analizar y estudiar las causas, la incidencia y la duración de los procesos IT y que en base a dichos análisis se establezcan líneas de actuación encaminadas a reducir el número de procesos de IT y su duración.

Complementariamente en los órganos de participación institucional de las Mutuas nuestros representantes incidirán específicamente en la materia.

El análisis sobre la IT puede orientar sobre las situaciones determinantes, el origen de las contingencias y en qué medida la exposición a factores de origen laboral puede haber contribuido a su inicio. No cabe duda que, a partir de dicho análisis, dentro del ámbito laboral y en

concreto del ámbito preventivo, se podrán establecer líneas de actuación centradas en la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras y trabajadores que, puedan ayudar o influir en la reducción del número de procesos de IT y su duración.

Por otro lado, teniendo presente el objetivo principal de mejorar la salud de las personas trabajadoras que gobierna este capítulo, los firmantes del Acuerdo consideran 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. Sin menoscabo de los recursos del sistema público de salud.

A este respecto se insta 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 traumológico. 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.

Hay que dejar claro varias cuestiones al respecto:

Primera. – Las recomendaciones para realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico, sólo por lo tanto referentes a accidentes no laborales, no introduce ninguna novedad, ningún cambio y menos aún, ninguna modificación – las competencias no corresponden a la negociación colectiva en ningún caso- que empeore lo que ya está establecido y permitido por los arts. 82.4 d) y 82.4 e) de la Ley General de la Seguridad Social y por la disposición adicional cuarta del Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

En definitiva, el Acuerdo no introduce contenidos nuevos ni proporciona nuevas competencias a las mutuas colaboradoras con la seguridad social con respecto a la IT por contingencias comunes que seguirán en el ámbito de los servicios públicos de salud

Es más, el Acuerdo limita o restringe lo establecido en la norma. Además, se circunscribe únicamente a la participación de las mutuas colaboradoras para la realización de pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen, exclusivamente, traumatológico.

Segunda. En el Acuerdo se deja de forma explícita y clara que la participación de las mutuas se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado del paciente y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud y en cualquier caso y aunque no se exprese, la participación o colaboración de las mutuas deberá, en todo caso y por imperativo legal, contar con la previa autorización del médico del servicio público de salud, tal y como dispone el artículo 82.4 letra d) de la Ley General de la Seguridad Social, reflejado arriba.

En definitiva, el acuerdo no supone, tampoco podríamos hacerlo, ningún cambio de responsabilidades y competencias de los servicios públicos de salud, que seguirán extendiendo las bajas, los partes de confirmación y las altas por IT derivada de contingencias comunes, tal

y como se recoge en la vigente legislación de seguridad social.

Por último, referir que el Acuerdo pone en valor los ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos, lo que fortalece a las organizaciones que tienen la condición de más representativas y el papel de las Administraciones Públicas.



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 pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.*



COMENTARIOS

La negociación colectiva es la vía idónea para adaptar los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo recogidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas.

Recordar que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 se ordena en seis Objetivos estratégicos:

- Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios demográfico y climático desde la óptica preventiva.


- Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes. Una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.
- Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis.

Con base en dicha Estrategia el Acuerdo realiza un amplio número de recomendaciones a desarrollar por los convenios colectivos, entre las que podemos destacar como ineludibles para UGT, las siguientes:

- Inclusión de 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.
- 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 protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.





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- 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.*

- *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.*
- *Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE.*

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 y la repercusión en los territorios de los procesos de reestructuración de las empresas, por su incidencia en la sociedad, la economía y el empleo.



COMENTARIOS

En los últimos años, la apuesta por mecanismos de flexibilidad interna negociados con la representación de las personas trabajadoras ha demostrado sobradamente sus efectos positivos sobre el empleo, la estabilidad de las relaciones laborales y el sostenimiento del tejido productivo.

Este AENC se reafirma en la necesidad de apostar a favor de la utilización de los mecanismos de flexibilidad interna o de adaptación internos, frente a los externos (despido) y a los ajustes de plantilla, intentando que exista un adecuado equilibrio entre las necesidades de las empresas y los intereses de las personas trabajadoras. Tanto por la redacción de la Reforma Laboral, la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 32/2021 se pronuncia claramente a favor de los mecanismos de flexibilidad interna trasladando la posibilidad de medidas traumáticas a un carácter subsidiario, como la postura a favor del empleo y de su mantenimiento que contiene el AENC, entendemos que cualquier medida de despido amparada en las causas

ETOP requerirá, previamente, una doble prueba por parte de las empleadoras; la primera que la situación es estructural e irreversible, la segunda que no resultan adecuadas ninguna de las medidas de flexibilidad interna, ERTE , mecanismo RED etc., para solventar la situación de la empresa derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Se incide así en que 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, regulando criterios, causas y procedimientos para la aplicación de medidas de flexibilidad, con la participación 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.

Además de destacar la referencia a que la definición de los grupos profesionales deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres y que los convenios colectivos promoverán 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, las novedades más destacables de este Capítulo son la inclusión de los Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) y Mecanismo RED y la apuesta que se hace por potenciar estos mecanismos 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. En consecuencia, se hace un llamamiento a los negociadores de cada unidad convencional para:

- Potenciar los expedientes de regulación temporal de empleo,
- Desarrollar los objetivos y los criterios para la implementación de los ERTE.
- 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.

Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE.



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).*



COMENTARIOS

El trabajo a distancia se regula en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Uno de los elementos más singulares de esta norma son los numerosos llamamientos que realiza la misma a la negociación colectiva con objeto de desarrollar aspectos tan importantes de la relación de trabajo a distancia como pueden ser la determinación de la compensación de los gastos derivados del teletrabajo, el derecho a la reversibilidad, la prevención de riesgos laborales o los derechos colectivos de los trabajadores a distancia.

Este AENC, como no podría ser de otra manera, insta a la negociación colectiva a asumir y desarrollar todos ellos. No cabe duda de que esta es la vía necesaria para proporcionar a esta forma de organización del trabajo, cuya ordenación y desarrollo descansa de forma tan notable sobre la negociación colectiva, la seguridad jurídica que necesita para desplegar su virtualidad.

De todos los requerimientos que se realizan a desarrollo convencional desde la perspectiva sindical es importante tener presentes los siguientes:

- Fijar los términos del ejercicio de la reversibilidad.
- Desarrollar mecanismos 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.
- Determinar 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.
- Clarificar la dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad en teletrabajo.

- Incorporar medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia.
- Finalmente, asegurar las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia.



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 concurren 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.*



COMENTARIOS

Otra de las novedades de este acuerdo tiene que ver con la llamada clara que se hace a los negociadores de garantizar el derecho a la desconexión 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), velando de

esta manera por que toda persona pueda desconectar y hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal y laboral.

Es importante y puede ser especialmente útil para los negociadores, los criterios y las buenas prácticas que se establecen para la regulación de este derecho por la negociación colectiva, de entre los cuales, debemos resaltar:

- La desconexión digital se reconoce y formaliza como un verdadero derecho de la persona trabajadora a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo.
- 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 concurren 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.



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.*



COMENTARIOS

La igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo, tiene un papel y una posición principal y transversal en todo el contenido de este V AENC, que viene a culminar en este capítulo específico dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres.

Ningún AENC antes del presente ha incorporado un mensaje tan nítido en defensa de la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los aspectos y ámbitos que conforman el empleo y la relación laboral, y la necesidad de profundizar en medidas de conciliación responsable de la vida personal, laboral y familiar.

Ningún AENC anterior cuenta con un abanico de medidas y recomendaciones a la negociación colectiva para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, tan amplio como tiene este Acuerdo.

De todas estas medidas cabe destacar:

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

- 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.

Este Acuerdo, en definitiva, sitúa en el centro de las relaciones laborales la prioridad de lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.



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.*



COMENTARIOS

La notable dificultad que tienen las personas con discapacidad de acceder y mantenerse en el mercado laboral y la discriminación que sufre este colectivo de trabajadores y trabajadoras, especialmente vulnerable, hace necesario que esta problemática sea atendida en este AENC en un Capítulo propio.

El Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

(LGDPDIS), reconoce que “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación” (art. 35 LGDPDIS) y obliga a las empresas a “... adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. ...” (art. 40 2 LGDPDIS)

Este Acuerdo confirma a la negociación colectiva como la herramienta adecuada para desarrollar las medidas oportunas que eliminen los obstáculos para lograr la integración de las personas con discapacidad en el empleo, incluyendo, en su caso, la adopción de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Las medidas que en este Acuerdo se propone desarrollar en los convenios colectivos tienen como finalidad propiciar un tratamiento trans-

versal de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva; actuar sobre la efectiva aplicación de cuestiones como, por ejemplo, las adaptaciones de puestos de trabajo, los ajustes razonables, la accesibilidad universal, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones laborales, la adaptación y los ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc. Asimismo, se hace un requerimiento especial para abordar la problemática de las personas con discapacidad sobrevenida, que sufren una doble penalización por su discapacidad: no solo son expulsadas injustamente de su puesto de trabajo, sino que se les dificulta su inserción laboral.



A large rainbow flag is visible in the background, partially obscured by a red vertical bar on the left. The flag's colors (red, orange, yellow, green, blue, purple) are clearly visible against a blue sky.

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.*



COMENTARIOS

Otro de los hitos de este AENC lo constituye la llamada expresa a los convenios colectivos a establecer medidas específicas que favorezcan la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo y a garantizar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Debe recordarse a este respecto, que el 2 de marzo de 2024, entrará en vigor la obligación contenida 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, disposición que fue fruto de una aportación realizada por UGT, según la cual:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la

atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

A large, bold, red double quotation mark graphic. It is positioned to the right of the text block, with a thin red vertical line above it and a thin red horizontal line to its left, suggesting it is part of a larger decorative element or a quote indicator.

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.*



COMENTARIOS

Por primera vez se contempla en un AENC un capítulo específico que aborda la necesidad de incluir en la negociación colectiva una serie de criterios específicos para reforzar la actuación de los convenios colectivos sobre la violencia sexual y de género.

Se impulsa la realización de campañas informativas, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales, llamando a los convenios colectivos a incluir protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Especialmente positiva y relevante resulta desde la perspectiva sindical, la referencia a 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, y a que, cuando esté previsto en el protocolo de acoso o lo solicite la víctima, se asegure la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o una delegación de la misma.



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 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.*
- *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.



COMENTARIOS

El último de los Capítulos de este AENC otorga un papel fundamental a las transiciones tecnológica, digital y ecológica y al deber de enfrentarnos a sus implicaciones en el mundo laboral con medidas eficaces, adecuadas y equilibradas.

La importancia del contenido de este capítulo se constata en cinco conclusiones especialmente relevantes desde la perspectiva sindical que, los negociadores deberán tener debidamente en cuenta:

Primera. - El control del impacto que conllevan las transiciones en las condiciones de trabajo es un reto compartido por las organizaciones firmantes de este Acuerdo.

Segunda. - Las respuestas que se implementen para hacer frente a estos retos deberán tener presente el concepto sindical de transición justa, situando en el centro de las mismas a las personas trabajadoras.

Tercera. - Las transformaciones y cambios en el lugar de trabajo que deriven de estas transiciones deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, mediante medidas adaptadas a las necesidades de las personas trabajadoras y a las realidades de cada sector, actividad y empresa.

Cuarta. - Los efectos y medidas que deriven de estas transiciones en el lugar de trabajo deben surgir de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, apostando así por el aumento de la democracia en las empresas.

Quinta. - La formación y capacitación de las personas trabajadoras y en especial, la apuesta por la formación continua es una herramienta imprescindible a la hora de facilitar estas transiciones en la empresa.

Más concretamente, en relación a la transición digital, es importante destacar la encomienda del AENC a que los convenios colectivos sectoriales y de empresa introduzcan medidas para hacer frente a esta transición, de conformidad con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, adoptado por los interlocutores sociales intersectoriales europeos en marzo de 2021.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización recoge medidas concretas que los empleadores, los trabajadores/trabajadoras y sus representantes pueden utilizar, de acuerdo con sus necesidades y circunstancias específicas, para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales, en un contexto de transformación digital.

Entre las medidas y criterios a considerar que contiene este Acuerdo Marco Europeo cabe destacar por su interés sindical los siguientes:

- Es fundamental que la tecnología digital se introduzca en consulta oportuna con los trabajadores y sus representantes, en el marco de los sistemas de relaciones laborales.
- El acceso a la formación y disposiciones para la misma, por ejemplo, en las formas de fondos de capacitación/fondos sectoriales, cuentas de aprendizaje, planes de desarrollo de competencias, etc.
- Cuando un empleador solicita a un trabajador que participe en una formación relacionada con el trabajo que esté directamente vinculada a la transformación digital de la empresa, el empleador será quien pagará dicha formación, o de conformidad

con el convenio colectivo o la práctica nacional. Esta formación puede ser interna o externa y se llevará a cabo en un momento apropiado y acordado tanto para el empleador como para el trabajador y, si fuera posible, durante el horario de trabajo. Si la formación tiene lugar fuera de la jornada laboral, se debe acordar una compensación adecuada.

- Las disposiciones de formación que proporcionen habilidades que puedan apoyar la movilidad entre los sectores y dentro de ellos.
- Las soluciones de validación de formación interna o externa.
- El funcionamiento de turnos de trabajo reducido que compatibilice una reducción de las horas de trabajo con formación, en circunstancias bien definidas.
- El despliegue de sistemas de IA debe seguir el principio de control humano, ser seguro, asegurar que los trabajadores y grupos estén exentos de prejuicios y discriminación injustos, ser transparente y explicable con una supervisión efectiva y garantizar la privacidad y la dignidad del trabajador.

- Permitir que los representantes de las personas trabajadoras aborden cuestiones relacionadas con los datos, el consentimiento, la protección de la privacidad y la vigilancia.
- Proporcionar a los representantes de las personas trabajadoras servicios y herramientas (digitales), como por ejemplo tableros de anuncios digitales, para que cumplan sus obligaciones en la era digital.



¹ ANEXO DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS

Algunas recomendaciones para el funcionamiento «rápido y efectivo» de las comisiones paritarias:

- a) A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos.*
- b) Programar reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en las agendas, pudiendo ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso han de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya cuestiones urgentes a decidir.*
- c) Facilitar la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales en las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones.*
- d) Prever la elección de suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.*
- e) Establecer plazos breves para la adopción de decisiones, debiendo contarse a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria. Cuando no estén determinados legalmente, se fijarán inferiores a 10 días hábiles y, para los supuestos de urgencia, dos o tres días hábiles.*
- f) El trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.*
- g) Simplificar los trámites formales y las exigencias documentales.*

h) Solicitar, a efectos informativos, la notificación de los acuerdos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, si son de interés general, incluidos los alcanzados en los sistemas de solución autónoma de conflictos.

i) La adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones –o incluso mayoría simple de los votantes– y sólo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas.

j) En los convenios colectivos sectoriales, especialmente los estatales, o en los de grandes empresas, la regla general debe ser la existencia de comisiones paritarias descentralizadas.

k) También en esos convenios colectivos, la regla general ha de ser la existencia de especialización por materias de distintas comisiones paritarias a efectos de evitar acumulaciones de trabajo que limiten su eficacia.

² Artículo 3.3 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombre: “El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.”



UGT

