

# UN PRIMER ANÁLISIS DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XXXVI Jornada de estudio  
sobre negociación colectiva

Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos



**INFORMES  
Y ESTUDIOS**  
RELACIONES  
LABORALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA  
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,  
Recursos y Publicaciones**

RET: 24-2.424

Un primer análisis  
del V Acuerdo para el empleo  
y la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales Núm. 141

Un primer análisis  
del V Acuerdo para el empleo  
y la negociación colectiva

XXXVI Jornada de estudio  
sobre negociación colectiva

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo y Economía Social**  
**Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mites.gob.es](mailto:sgpublic@mites.gob.es)

Internet: [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

NIPO Papel: 117-25-001-5

NIPO PDF: 117-25-002-0

NIPO EPUB: 117-25-003-6

ISBN Papel: 978-84-8417-636-7

Depósito legal: M-27628-2024

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.  
Imprime: Solana e hijos A. G., S.A.U.



## ÍNDICE

|  | <u>Pág.</u> |
|--|-------------|
| PRESENTACIÓN   |             |
| <i>Jesús Cruz Villalón</i> .....   | 9           |
| <b>Primera ponencia</b>  |             |
| V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.<br>PREÁMBULO Y CAPÍTULOS I A V          |             |
| <i>Amparo Esteve Segarra</i> .....   | 17          |
| <b>Segunda ponencia</b>  |             |
| V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.<br>CAPÍTULOS VI A X                     |             |
| <i>David Lantarón Barquín</i> .....  | 53          |
| <b>Tercera ponencia</b>  |             |
| V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.<br>CAPÍTULOS XI A XVI                   |             |
| <i>Gemma Fabregat Monfort</i> .....  | 77          |
| <b>Mesa redonda</b>  |             |
| LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO<br>Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... | 111         |
| <i>Mari Cruz Vicente Peralta</i> .....   | 113         |
| <i>Rosa Santos Fernández</i> .....   | 131         |
| <i>Fernando Luján de Frías</i> .....   | 135         |
| <i>Teresa Díaz de Terán López</i> .....  | 139         |



## **PRESENTACIÓN**

JESÚS CRUZ VILLALÓN

*Presidente de la Comisión Consultiva  
Nacional de Convenios Colectivos*



En el mes de mayo del pasado año las organizaciones sindicales y empresariales han dado la buena noticia del nuevo acuerdo para la negociación colectiva para los próximos tres años, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), publicado en el BOE del día 31 de mayo. Acuerdo pactado entre las partes con vigencia para tres años, es decir, para los años 2023, 2024 y 2025. A resultas de ello, esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no tuvo la más mínima duda de que su XXXVI Jornada Anual debería analizar de forma monográfica el contexto, contenido y previsible repercusión de la firma de este nuevo Acuerdo interprofesional. Jornada que se celebró en el mes de noviembre, con enriquecedoras intervenciones tanto desde la perspectiva académica como de los interlocutores sociales. Sus aportaciones ven ahora la luz a través del presente libro.

En el sistema español de relaciones laborales existe una larga tradición de Acuerdos Interprofesionales en la cúspide a nivel estatal entre las organizaciones sindicales más representativas en este ámbito (CCOO y UGT) y de las correspondientes organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME). Se trata de Acuerdos que establecen criterios generales sobre las materias a tratar y su contenido básico en el conjunto de las mesas de negociación de los convenios colectivos. Estas orientaciones respecto de la negociación colectiva gestionada por estas organizaciones han tenido particular impacto por lo que se refiere a la política de rentas salariales, marcando horquillas de topes máximos y mínimos de incremento, muy influyentes en los aumentos retributivos establecidos en el conjunto de los convenios colectivos. Más allá de su contenido concreto, estos Acuerdos tienen el enorme valor de que a su través se establece un diagnóstico común de la situación de las relaciones laborales en un momento dado, al tiempo que se alcanza también una coincidencia respecto de los objetivos que se deben lograr vía la actuación conjunta de las organizaciones sindicales y empresariales, incluso en las actitudes de las empresas y trabajadores integrados en las respectivas organizaciones. Así, por ejemplo, el último de los Acuerdos alcanzado manifiesta que éste pretende “buscar desde la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los

cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras”.

Particular impulso se le dio a este tipo de compromisos en la cúspide sindical y empresarial a partir del momento de la implantación del euro, reiterado en los momentos más complicados, bien lo sean por coincidir con escenarios de crisis económica que desencadenaban una fuerte destrucción de empleo o bien lo sean en escenarios de fuerte repunte de la inflación, incluidas por supuesto situaciones de acumulación de crisis de empleo y elevada inflación.

En esta saga de Acuerdos interprofesionales se sitúa el último de los Acuerdos, que presenta una especial trascendencia e impacto, resumidamente por las siguientes circunstancias. Ante todo, tras una continuidad sin interrupciones entre los Acuerdos precedentes, la situación de especial complejidad provocaba que el anterior Acuerdo, suscrito en julio de 2018, había agotado su vigencia a finales del año 2020, en plena pandemia del COVID, por tanto, con más de dos años de vacíos. Se han producido diversos esfuerzos de negociación de un nuevo acuerdo desde finales de 2021, de modo que el proceso hasta alcanzar el Acuerdo de mayo de 2023 ha sido muy laborioso a lo largo de más de año y medio de discretas negociaciones.

Al propio tiempo, el Acuerdo de 2023 se logra en un escenario de enorme inseguridad, básicamente por la incertidumbre económica, pues, la evolución de la actividad económica se encontraba fuertemente condicionada por las altas tasas de inflación y escasa capacidad de previsión de cómo la misma evolucionaría durante el período de vigencia del Acuerdo interprofesional. Debe recordarse que a la altura de julio de 2022 se había alcanzado una inflación interanual del 10,8 %, cifra desconocida en nuestra economía durante las últimas décadas, inflación que se había ido reduciendo progresivamente para situarse en el 4,1 % en el momento de la firma del Acuerdo, pero con enorme inseguridad sobre su evolución futura, a la vista de la volatilidad de los precios de la energía, del notable incremento de la inflación subyacente y teniendo como trasfondo la guerra derivada de la invasión de Ucrania.

Este Acuerdo de 2023 viene precedido de un sólido proceso de diálogo social tripartito, que ha propiciado un buen entendimiento entre los interlocutores sociales en el diálogo social bipartito, en términos tales que se trata de fenómenos de influencia mutua, que se retroalimentan. El propio Acuerdo señala expresamente los importantes precedentes del diálogo social tripartito que le han precedido en los últimos tiempos, al extremo que en gran medida el Acuerdo de 2023 se presenta como un instrumento complementario a las reformas legales que se han producido por vía del diálogo social tripartito e incluso marcan los contenidos de materias concretas que deben ser objeto a su juicio del sucesivo diálogo social tripartito.

En todo caso, los firmantes del Acuerdo de 2023 intentaron evitar que se hiciera una lectura de política general de lo pactado entre ellas y, en

particular, evitar que se interpretara este Acuerdo interprofesional como una expresión más del diálogo social tripartito. A la vista de lo anterior, lo primero a resaltar es que se trata de un acuerdo que, teniendo como finalidad casi exclusiva ordenar el desarrollo de la negociación colectiva para el conjunto de los convenios, es un ejercicio exclusivo de autonomía de los dos grandes protagonistas (sindicatos y patronales), al margen de cualquier tipo de intervención externa del Gobierno. Es un ejercicio de responsabilidad de los interlocutores sociales, que vienen ejerciendo a través de este instrumento de los Acuerdos bilaterales para la negociación colectiva. En definitiva, aunque ha ayudado mucho al resultado el buen ambiente que ha existido durante estos últimos años de concertación tripartita en el marco de las restricciones económicas derivadas de la pandemia, favorecedora de importantes reformas laborales y de Seguridad Social, este Acuerdo de mayo de 2023 se desarrolla en una lógica distinta de negociación estrictamente bilateral entre sindicatos y patronales, al margen de la intervención del Gobierno.

Sin lugar a duda, el escollo principal en el cierre del Acuerdo se situó en la materia salarial. El resultado alcanzado es arriesgado y supone importantes sacrificios para ambas partes, pero la fórmula al final puede ser la adecuada para la contención de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios a la vista de la evolución previsible de la inflación, incluso con una corrección anual caso de que sea superior a lo contemplado. A pesar de que los incrementos pactados se fijan con porcentajes fijos para cada año, después se introducen matices de posible adaptación a sectores, territorios y empresas, incluyendo la conveniencia de establecer mecanismos objetivos de salario variable en función de resultados y productividad, así como de fórmulas de salario flexible: 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 salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

Sobre todo, interesa destacar que se trata de un Acuerdo que va mucho más allá de ser un mero pacto de rentas salariales; destacarlo especialmente porque es lo que menos ha trascendido. Se trata en toda regla de un programa completo de los deberes que asumen las organizaciones de afrontar el conjunto de desafíos a los que se enfrenta la negociación colectiva para hacer frente a las múltiples transformaciones que se están experimentando en las empresas y en los sectores productivos. Cabría incluso decir que la lista de deberes impuestos a los negociadores de los convenios en los diversos ámbitos es tan amplia, que probablemente resulta muy difícil de asumir en este periodo tan breve de tres años.

Un primer bloque de tareas encomendadas a la negociación colectiva es la de atender al elevado número de remisiones que le hace la ley, a partir de la última reforma laboral de diciembre de 2021, en materia de modalidades de contratación laboral: contratación indefinida discontinua para trabajos estacionales e intermitentes, control de la contratación temporal y fomento de

la contratación por tiempo indefinido, contratación a tiempo parcial, trabajo a distancia, contratos formativos, de jóvenes, de personas en procesos de recualificación y régimen del período de prueba.

Un segundo bloque de tareas se identifica con los retos a los que se enfrentan los trabajadores y las empresas a resultas de las transformaciones estructurales que estamos viviendo, especialmente como efecto de los profundos cambios en las formas de empleo derivados de la digitalización, así como los todavía no suficientemente diagnosticados efectos que provocará la transición ecológica. Así, los interlocutores sociales parten de una lectura positiva de los cambios tecnológicos, con una actitud favorecedora del impulso de la transformación digital en el marco de procesos participativos, llamando la atención a la necesidad de que los convenios afronten el modo de implementar el derecho a la desconexión digital, el impacto de la inteligencia artificial y la utilización de algoritmos como instrumento de gestión de las relaciones laborales, todo ello tomando como referencia el Acuerdo europeo sobre digitalización. Igualmente llaman la atención sobre el importante impacto de la transición ecológica, que provocará los correspondientes procesos de transición en el empleo (desde la desaparición de ciertas profesiones al surgimiento de nuevas ocupaciones), asumiendo la responsabilidad de la negociación colectiva en una gestión de estas transiciones, vía políticas de recualificación profesional y de movilidad sostenible.

Un tercer bloque se sitúa en asuntos de tradicional preocupación de sindicatos y empresarios, pero que no acaban de acertar en la respuesta que corresponde adoptar por parte de la negociación colectiva. Me refiero a materias tales como los procedimientos ágiles y equilibrados favorecedores de una flexibilidad interna en las empresas con seguridad para los trabajadores, la universalización de los Planes de Pensiones de Empleo como complementaria de las pensiones públicas, la prevención de riesgos laborales, el incremento de la duración de las incapacidades temporales por accidentes y enfermedades no profesionales, el empleo de los jóvenes y la recualificación profesional, la atención a las situaciones de discapacidad, de violencia sexual y de género, incluso de la diversidad LGTBI.

Se detecta igualmente una especial sensibilidad para llevar a cabo actuaciones de garantía efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, con una perspectiva transversal, de modo que se va aludiendo a la misma a lo largo de todo el documento en la práctica totalidad de las materias, con vistas a superar las todavía importantes brechas de género.

Al margen del programa de actuación en el ámbito de la negociación colectiva, los interlocutores sociales aprovechan la ocasión para dirigirse al Gobierno y, en general, a los poderes públicos, para que aborden en el marco de la concertación social concretas materias, que se consideran importantes para la gestión del mercado de trabajo: régimen de la jubilación parcial, garantías de revalorización de los precios de las contrataciones públicas; actuación sobre las Mutuas de la Seguridad Social y del Sistema Público de Salud en

el ámbito de los procesos de recuperación de la salud de los trabajadores en incapacidad temporal.

Finalmente, no está de más sacar a la luz que los negociadores han adoptado un significativo silencio respecto de las cuestiones que son conscientes que les separan en estos momentos y que no pueden encontrar el punto de acuerdo. Por ello, como es habitual en una buena negociación, la misma se basa tanto sobre lo que se logra pactar como lo que se deja al margen, en aras de lograr el consenso necesario. Entre estos asuntos en los que se “pacta el desacuerdo” destacaría la decisión de no abordar los incrementos salariales de los convenios aún no firmados correspondientes al año precedente de 2022, dejar al margen la discusión en torno a la posible reforma del régimen del despido, especialmente por lo que se refiere a la indemnización cuando el despido se declara judicialmente como improcedente, así como el implícito silencio relativo a los posibles índices de absentismo laboral en los términos antes analizados.

En definitiva, se trata de un buen Acuerdo para la negociación colectiva, del que se pueden esperar buenos frutos, tanto para la mejora de la actividad de la empresa como para el mantenimiento del empleo y el logro de un empleo de calidad.

El libro que presentamos es el resultado de las ponencias presentadas en las dos mesas redondas que tuvieron lugar en dicha jornada, en la clave habitual de una de carácter más académico y otra de exposición de las posiciones de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

La mesa redonda de carácter académico estuvo integrada por los siguientes profesores: D<sup>a</sup>. Amparo Esteve Segarra, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, que centra su atención sobre todo en la naturaleza jurídica del Acuerdo, en los incrementos retributivos, así como en el capítulo de empleo y contratación; D. David Lantarón Barquín, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria, que dedica su estudio a los aspectos relacionados con la retribución, la seguridad y salud en el trabajo, incluido el tratamiento de la incapacidad temporal, el teletrabajo así como a los instrumentos de flexibilidad interna; D<sup>a</sup> Gemma Fabregat Monfort, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, que aborda en particular los asuntos relacionados con la desconexión digital, la igualdad entre mujeres y hombres, la discapacidad, la diversidad LGTBI, la violencia sexual y de género, así como la transición tecnológica, digital y ecológica.

Por su parte, la mesa redonda de las organizaciones representativas estuvo integrada por D<sup>a</sup>. Mari Cruz Peralta Vicente, Secretaria de Acción Sindical y Empleo de CCOO, D<sup>a</sup>. Rosa Santos Fernández, Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la CEOE, D. Fernando Luján de Frías, Vicesecretario General de Política Sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores; y de D<sup>a</sup>. Teresa Díaz de Terán López, Directora del Departamento Sociolaboral en CEPYME.

Obligado resulta expresar el profundo agradecimiento desde la Comisión Consultiva a todos los anteriores, por su doble esfuerzo de participar muy activamente en el desarrollo de la citada Jornada, unido a la redacción de los muy interesantes textos que se incorporan al presente título. Se trata de una visión completa y complementaria de lo que supone la celebración del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de mayo de 2023, con unos análisis que presentan una notable utilidad para comprender su contexto, significación, así como de los desafíos que se le presentan a la negociación colectiva en el inmediato futuro para aplicar e implementar los compromisos asumidos a través del mismo.

Solo me resta invitar a cuantos puedan estar interesados a una lectura fructífera de este estudio, así como agradecer al Ministerio de Trabajo y Economía Social por el apoyo material a la realización y publicación de un libro de un indudable interés.

Madrid, junio 2024

Primera ponencia

**V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA. PREÁMBULO Y CAPÍTULOS I A V\***

AMPARO ESTEVE SEGARRA\*\*

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia*

\* Investigación que forma parte del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación titulado “Algoritmos extractivos y neuroderechos. Retos regulatorios de la digitalización del trabajo” ref. PID2022-139967NB-I00.

\*\* [orcid.org/0000-0003-3773-4668](https://orcid.org/0000-0003-3773-4668).

## SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN: LAS RAZONES DEL RETRASO EN LA CONSECUCCIÓN DEL ACUERDO. 2. LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS Y LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL PACTADA EN UN CONTEXTO DE INCERTIDUMBRE EN EL CONTROL DE LA INFLACIÓN. 3. LOS OBJETIVOS DEL AENC MÁS ALLÁ DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL: ¿UN ACUERDO FUERTE CON GUÍAS NEGOCIADORAS PRECISAS O UN ACUERDO DÉBIL CON CRITERIOS MUY GENERALES? 4. PRINCIPALES CONTENIDOS NOVEDOSOS DEL ACUERDO FRENTE AL ARRASTRE DE MATERIAS DE OTROS AENC. 5. ESTRUCTURA Y PREÁMBULO. 6. CAPÍTULO I: NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL. 7. CAPÍTULO II: DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 8. CAPÍTULO III: EMPLEO Y CONTRATACIÓN. 8.1. Período de prueba. 8.2. Contratos de duración determinada. 8.3. Contrato fijo discontinuo. 8.4. Contratos a tiempo parcial. 8.5. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación. 9. CAPÍTULO IV: JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE. 10. CAPÍTULO V: FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PERMANENTE. 11. CONCLUSIONES DE LA PRIMERA PARTE DEL V AENC. BIBLIOGRAFÍA.

## 1. INTRODUCCIÓN: LAS RAZONES DEL RETRASO EN LA CONSECUCCIÓN DEL ACUERDO

La firma del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) entre, de una parte, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra parte, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) el 10 de mayo de 2023<sup>1</sup> ha supuesto el paso muy importante en la recuperación de un tipo de acuerdos de concertación social: los acuerdos interconfederales por y para la negociación colectiva. Estos acuerdos negociados al máximo nivel entre los agentes sociales más representativos en nuestro país están específicamente dirigidos al objetivo de establecer a nivel nacional objetivos, criterios generales o directrices comunes para los ámbitos inferiores de negociación y, por ende, facilitar los pactos en casos de bloqueo. La doctrina laboralista ha destacado el papel de estos acuerdos no tanto como punto de llegada, sino como punto de partida para los negociadores de convenios colectivos, que deben traducir sus recomendaciones para la gobernanza de las relaciones laborales en cláusulas convencionales concretas (Rodríguez Piñero-Royo, 2012: 56; Sanguinetti, 2018 y 2023).

Esta modalidad de concertación social tiene su antecedente histórico en determinados pactos bipartitos o tripartitos de los primeros años de la democracia española<sup>2</sup>. Más específicamente en el ámbito negocial, se alumbrarían desde 1997, sucesivos acuerdos denominados inicialmente, *Acuerdos Interconfederales*

---

<sup>1</sup> BOE de 31 de mayo.

<sup>2</sup> Desde los Pactos de la Moncloa de 1977, que marcaron el inicio de la democracia, en el ámbito social puede considerarse como el primero el suscrito el 10 de julio de 1979. En esta fecha, CEOE suscribió con UGT el llamado *Acuerdo Básico Interconfederal* (ABI), que previa recepción parlamentaria, sirvió de base para la redacción del Estatuto de los Trabajadores. Posteriormente, el 5 de enero de 1980 se alcanzó el *Acuerdo-Marco Interconfederal*, que fue firmado por CEOE, UGT y ulteriormente, Unión Sindical Obrera (USO). Un análisis sobre el mismo puede verse en AA.VV. (1981). Ya iniciada la década de los 80, se suscribió el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) de 1981, que sería seguido por el *Acuerdo interconfederal* (AI) de 1983 y el *Acuerdo económico y social* de 1984. Para una panorámica general de estos acuerdos, *vid.* Mulas García, 1983: 85 y ss. y, específicamente, sobre el segundo de ellos, VIDAL CARUANA, G. (1983).

para la *Negociación Colectiva* (AINC)<sup>3</sup> y, posteriormente, *Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC)<sup>4</sup>. El cambio de denominación producido en el año 2010, bajo una fuerte crisis económica, respondió al objetivo de que sirvieran como herramienta esencial en la lucha contra el desempleo. Como puede verse al analizar la sucesión temporal de estos “convenios para convenir”, en la expresión de Alonso Olea, han existido escasos períodos no cubiertos, como el acaecido tras la profunda crisis económica iniciada en el 2008, donde no hubo acuerdo en el año 2009, y más recientemente, uno de estos vacíos se ha producido precisamente, en los años inmediatamente anteriores al Acuerdo aquí comentado (2021 y 2022). Es bien conocido que han concurrido no pocas dificultades para la renovación desde el IV Acuerdo, que finalizaba en el 2020, y conseguir concertar el V AENC.

El contexto no ha sido, sin embargo, de falta de diálogo social. Desde el 2020 se han conocido un ciclo muy fructífero de concertación social al máximo nivel que se plasmaría: primero, en seis acuerdos sociales para hacer frente a las situaciones de la pandemia mediante el recurso a la flexibilidad interna en defensa del empleo y del mantenimiento de las empresas y sus plantillas; y, segundo, una reforma laboral en 2021 pactada por los agentes sociales en una manifestación de legislación negociada, y tercero, en algunos pactos cojos, por la falta de alguno de los actores, como algún acuerdo en materia de reforma del sistema de seguridad social con incrementos de pensiones o de subidas del salario mínimo, que no fue suscrito por la patronal. Las dificultades para lograr renovar la “saga”<sup>5</sup> de acuerdos para el empleo y la negociación colectiva en 2021 y 2022 derivó de factores diversos: primero, por la paralización de la actividad provocada por la pandemia, después del anómalo año 2020, con una tasa de inflación negativa de -0,5% por el confinamiento y la paralización de actividades, pero tras la recuperación de la actividad en el 2021, los obstáculos para la consecución de un acuerdo se centraron en la materia específica de las cláusulas de revisión salarial y en un contexto de fuerte subida de precios y pérdida del poder adquisitivo de gran parte de la población, como el que se inició en los años 2021 y 2022, con una tasa de inflación interanual, 6,5 y 5,7 %. Nótese que este difícil contexto entorpeció el acuerdo a nivel interconfederal. La escalada inflacionista centró el conflicto en la negociación del Acuerdo en la cumbre sobre la negociación

<sup>3</sup> *Vid.* Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 (BOE de 6 de junio de 1997); Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002 (BOE 17 de enero de 2002); Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2003 (BOE de 24 de febrero de ese año y prorrogado para el 2004); Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2005 (BOE de 16 de marzo de ese año y prorrogado para el 2006); Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2007 (BOE de 24 de febrero de 2007 y prorrogado para el 2008). La bibliografía sobre los diferentes Acuerdos es ingente, entre ellos, Secretaría de Empleo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (1999); RODRÍGUEZ PIÑERO, M. (1998).

<sup>4</sup> *Vid.* I AENC para el 2010, 2011 y 2012 (BOE de 22 febrero de 2010); II AENC 2012, 2013, 2014 (BOE de 6 de febrero de 2012); III AENC 2015, 2016 y 2017 (BOE de 20 de junio de 2015); IV AENC 2018 (BOE de 18 de julio de 2018). El texto de estos acuerdos se puede recuperar en: [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/d\\_aspectosnormativos/AcuerdosInterconfederales/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/d_aspectosnormativos/AcuerdosInterconfederales/index.htm)

<sup>5</sup> En la terminología de Rodríguez-Piñero Royo, 2012: 61.

de los convenios. Obstáculo para la negociación que no se produjo en otros ámbitos de la concertación social menos sensibles a la subida de la cesta de la compra y el incremento de los costes.

Las posiciones de los máximos representantes de la patronal y de los sindicatos eran antagónicas. Para los sindicatos, los incrementos salariales eran el caballo de batalla y su máxima prioridad partiendo de que los trabajadores habían sufrido tres crisis económicas seguidas (la de 2008-2012, la derivada de la pandemia en el 2020 y la crisis iniciada tras la guerra de Ucrania en febrero de 2022), sin que en los periodos de crecimiento intermedios se hubieran recuperado suficientemente los salarios y la capacidad de compra de las personas trabajadoras<sup>6</sup>. Se argumentaría que la subida salarial era una cuestión de justicia social, pero que además, en contextos de inflación, la pérdida de poder de compra reduciría la demanda de productos y tendría repercusiones en el empleo, por lo que tendría un impacto general y de rebote, relacionado con el doble papel clásico de los salarios como coste laboral de las empresas, pero también como factor determinante de la demanda agregada de la economía que dependería, a su vez, de los ingresos de los trabajadores (Pérez Infante, 2003: 46).

Frente a las reivindicaciones sindicales de seguir con la senda de subidas salariales iniciada en el IV AENC<sup>7</sup> y con ello, proteger a la clase trabajadora, como principal damnificada de la inflación<sup>8</sup>; se planteaba la negativa de las organizaciones empresariales a introducir cláusulas de garantía salarial acordes con la subida de la inflación en un contexto económico complejo derivado de tres factores:

- la situación postpandemia,
- la guerra de Ucrania iniciada en febrero de 2022 y
- el tensionamiento de las cadenas mundiales de suministro, siendo este una consecuencia de los dos anteriores.

---

<sup>6</sup> VICENTE PERALTA y ROCHA SÁNCHEZ, 2022: 210 aludían a que en 2019 un trabajador tenía un poder de compra un 6,2% inferior al del 2008.

<sup>7</sup> Señalan fuentes de CCOO en su comentario al V Acuerdo: “*En segundo lugar, cabe recordar que, tras la larga y profunda crisis financiera y económica de 2008, durante la cual se produjo una importante devaluación de los salarios, el IV AENC, firmado para los años 2018-2020, inició la senda de la recuperación salarial con subidas superiores a la inflación. Como ejemplo, en 2018 la subida media fue de un 1,73% frente a una inflación del 1,2% y en 2019 los salarios crecieron un 2,24% frente al 0,8% de inflación. Sin embargo, y debido a la expansión de la pandemia originada por la COVID-19 a inicios del año 2020, esta mejora salarial se frustró en su último año de vigencia. Como consecuencia, los convenios que se firmaron, aunque se situaron por debajo de la inflación del -0,5%, el desarrollo de la negociación colectiva sufrió un importante parón, lo que en buena parte supuso una congelación de los salarios*”.

Recuperable en: <https://www.ccoo.es/d44899d601a725e92eca4a892f7094ce000001.pdf>. En el mismo sentido, VICENTE PERALTA y OLMOS MATA, 2023: 187.

<sup>8</sup> Señala CCOO en su comentario al Acuerdo: “*Los beneficios se dispararon por la subida de los precios de la electricidad y de los carburantes, y fueron cargados en el producto final. Esto contribuyó a una inflación de segunda ronda, con una incidencia destacada en los productos de alimentación y otros bienes básicos, sufridos directamente por los trabajadores y trabajadoras y, de forma especial, por las personas socialmente más desfavorecidas. Aun así, las empresas mostraron su rechazo a afrontar subidas salariales que se ajustaran a esa realidad*” (p. 5).

En el ámbito europeo, Alemania como potencia dominante de la Unión habría abandonado la estrategia conocida como “*wandel durch handel*”, consistente en un acercamiento a Rusia sobre la base de que el comercio traería mayor democracia, libertad y derechos sociales y que la interdependencia económica entre diferentes naciones era el instrumento ideal de disuasión de una guerra en Europa. El abandono tras la conflagración en el continente de determinados vínculos comerciales con algunos regímenes autoritarios y el incremento de los precios de la energía provocaría cambios geopolíticos y económicos en todas las economías europeas desarrolladas. En España el contexto económico dificultó alcanzar un consenso social en la materia clave de las revisiones salariales y las cláusulas de garantía de los convenios colectivos por el temor empresarial a los inciertos costes de vincular los salarios al índice de precios al consumo (IPC). El retraso afectó sobre todo a los sindicatos debido al bloqueo de los procesos de negociación o a la aprobación en la mayor parte de convenios de sector y de empresa en estos años de incrementos inferiores a la inflación. Así, aunque los convenios firmados y registrados incluyeron incrementos salariales, en general se produjeron por debajo de la inflación, por lo que las subidas no habrían sido suficientes para contrarrestar el alza de los precios en bienes y servicios.

CONVENIOS, TRABAJADORES AFECTADOS, VARIACIÓN SALARIAL Y JORNADA MEDIAS PACTADAS, SEGÚN CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL, POR ÁMBITO FUNCIONAL Y SECTOR DE ACTIVIDAD.

| ÁMBITO FUNCIONAL Y SECTOR DE ACTIVIDAD           | CONVENIOS |              |              |                      |                         | TRABAJADORES |              |              |                      |                         |
|--|-----------|--------------|--------------|----------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-------------------------|
|  | Total     | Sin Cláusula | Con Cláusula |                      |                         | Total        | Sin Cláusula | Con Cláusula |                      |                         |
|  |           |              | Total        | Efectos retroactivos | Efectos no retroactivos |              |              | Total        | Efectos retroactivos | Efectos no retroactivos |
| <b>TOTAL CONVENIOS</b>                           |           |              |              |                      |                         |              |              |              |                      |                         |
| Total  | 2.988     | 2.554        | 434          | 298                  | 136                     | 9.282.705    | 7.097.863    | 2.184.842    | 936.717              | 1.248.125               |
| Agrario  | 40        | 38           | 2            | 1                    | 1                       | 318.845      | 317.235      | 1.610        | 1.350                | 260                     |
| Industria  | 1.149     | 914          | 235          | 163                  | 72                      | 2.152.348    | 1.005.994    | 1.146.354    | 379.273              | 767.081                 |
| Construcción                                     | 81        | 71           | 10           | 5                    | 5                       | 641.519      | 542.274      | 99.245       | 33.267               | 65.978                  |
| Servicios  | 1.718     | 1.531        | 187          | 129                  | 58                      | 6.169.993    | 5.232.360    | 937.633      | 522.827              | 414.806                 |
| <b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>                      |           |              |              |                      |                         |              |              |              |                      |                         |
| Total  | 2.161     | 1.888        | 273          | 214                  | 59                      | 535.483      | 450.501      | 84.982       | 58.426               | 26.556                  |
| Agrario  | 18        | 18           | -            | -                    | -                       | 1.542        | 1.542        | -            | -                    | -                       |
| Industria  | 932       | 756          | 176          | 133                  | 43                      | 193.597      | 139.539      | 54.058       | 30.886               | 23.172                  |
| Construcción                                     | 37        | 32           | 5            | 4                    | 1                       | 4.489        | 4.200        | 289          | 267                  | 22                      |
| Servicios  | 1.174     | 1.082        | 92           | 77                   | 15                      | 335.855      | 305.220      | 30.635       | 27.273               | 3.362                   |
| <b>CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA</b> |           |              |              |                      |                         |              |              |              |                      |                         |
| Total  | 827       | 666          | 161          | 84                   | 77                      | 8.747.222    | 6.647.362    | 2.099.860    | 878.291              | 1.221.569               |
| Agrario  | 22        | 20           | 2            | 1                    | 1                       | 317.303      | 315.693      | 1.610        | 1.350                | 260                     |
| Industria  | 217       | 158          | 59           | 30                   | 29                      | 1.958.751    | 866.455      | 1.092.296    | 348.387              | 743.909                 |
| Construcción                                     | 44        | 39           | 5            | 1                    | 4                       | 637.030      | 538.074      | 98.956       | 33.000               | 65.956                  |
| Servicios  | 544       | 449          | 95           | 52                   | 43                      | 5.834.138    | 4.927.140    | 906.998      | 495.554              | 411.444                 |

Ello condujo a una creciente conflictividad en algunos sectores y empresas, con bloqueos en la negociación de convenios, pero también en la aplicación de cláusulas de revisión salarial en convenios plurianuales ya firmados, cuando se había vinculado los incrementos salariales al IPC en un contexto

—el de la firma del acuerdo— en el que no se preveían subidas ulteriores tan fuertes de los precios (De la Puebla Pinilla, 2022). En el 2021, los sindicatos no centraron su batalla en los salarios, por el difícil contexto donde era necesario recuperar la actividad económica después del parón provocado por la pandemia y gestionar la salida de los expedientes de regulación temporal de empleo. Así según las estadísticas de convenios colectivos, la variación salarial en los convenios firmados en diciembre de 2021 se situó en un contenido 1,47% cuando ya la inflación superaba ampliamente esta subida. La falta de renovación del AENC llevó progresivamente la reivindicación de las subidas salariales a cada mesa de negociación, lo que en muchos casos, provocó huelgas y una fuerte caída en el número de convenios colectivos negociados en 2022. La situación de un vacío absoluto de directrices de los agentes sociales más representativos en relación con el estratégico tema de las cláusulas de revisión salarial de los convenios en un bienio en el que se alcanzó una inflación de 8,4% en el 2022 conllevó una importante pérdida del poder adquisitivo de los salarios, que se estimó en un 5,7% en estos dos años como promedio (Sanguinetti, 2023:1). Ante la no consecución del AENC en el 2022, los agentes sociales adoptaron posiciones divergentes.

| ÁMBITO FUNCIONAL Y SECTOR DE ACTIVIDAD           | VARIACIÓN SALARIAL MEDIA |              |              |                      |                         | JORNADA MEDIA |              |              |                      |                         |  |
|--|--------------------------|--------------|--------------|----------------------|-------------------------|---------------|--------------|--------------|----------------------|-------------------------|--|
|  | Total                    | Sin Cláusula | Con Cláusula |                      |                         | Total         | Sin Cláusula | Con Cláusula |                      |                         |  |
|  |                          |              | Total        | Efectos retroactivos | Efectos no retroactivos |               |              | Total        | Efectos retroactivos | Efectos no retroactivos |  |
| <b>TOTAL CONVENIOS</b>                           |                          |              |              |                      |                         |               |              |              |                      |                         |  |
| Total  | 3,38                     | 3,56         | 2,82         | 2,14                 | 3,33                    | 1.754,4       | 1.753,9      | 1.756,1      | 1.755,8              | 1.756,3                 |  |
| Agrario  | 3,63                     | 3,64         | 2,08         | 2,10                 | 2,00                    | 1.784,5       | 1.784,6      | 1.774,5      | 1.784,0              | 1.725,0                 |  |
| Industria  | 3,18                     | 3,47         | 2,92         | 1,83                 | 3,45                    | 1.749,0       | 1.743,9      | 1.753,6      | 1.752,9              | 1.753,9                 |  |
| Construcción                                     | 3,12                     | 3,18         | 2,79         | 2,99                 | 2,69                    | 1.739,4       | 1.737,0      | 1.752,0      | 1.775,5              | 1.740,1                 |  |
| Servicios  | 3,47                     | 3,61         | 2,71         | 2,31                 | 3,21                    | 1.756,3       | 1.755,8      | 1.759,5      | 1.756,6              | 1.763,3                 |  |
| <b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>                      |                          |              |              |                      |                         |               |              |              |                      |                         |  |
| Total  | 3,13                     | 3,33         | 2,09         | 2,02                 | 2,24                    | 1.698,7       | 1.698,1      | 1.701,6      | 1.691,0              | 1.724,8                 |  |
| Agrario  | 2,51                     | 2,51         | -            | -                    | -                       | 1.773,1       | 1.773,1      | -            | -                    | -                       |  |
| Industria  | 3,26                     | 3,77         | 1,96         | 1,90                 | 2,03                    | 1.714,0       | 1.714,6      | 1.712,4      | 1.707,6              | 1.718,9                 |  |
| Construcción                                     | 4,16                     | 4,28         | 2,34         | 2,28                 | 3,00                    | 1.743,4       | 1.745,4      | 1.714,3      | 1.717,2              | 1.680,0                 |  |
| Servicios  | 3,05                     | 3,12         | 2,33         | 2,16                 | 3,69                    | 1.688,9       | 1.689,5      | 1.682,4      | 1.672,1              | 1.765,9                 |  |
| <b>CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA</b> |                          |              |              |                      |                         |               |              |              |                      |                         |  |
| Total  | 3,40                     | 3,57         | 2,85         | 2,15                 | 3,36                    | 1.757,9       | 1.757,7      | 1.758,3      | 1.760,1              | 1.757,0                 |  |
| Agrario  | 3,64                     | 3,65         | 2,08         | 2,10                 | 2,00                    | 1.784,6       | 1.784,6      | 1.774,5      | 1.784,0              | 1.725,0                 |  |
| Industria  | 3,17                     | 3,43         | 2,97         | 1,83                 | 3,50                    | 1.752,5       | 1.748,6      | 1.755,6      | 1.757,0              | 1.755,0                 |  |
| Construcción                                     | 3,11                     | 3,17         | 2,80         | 3,00                 | 2,69                    | 1.739,3       | 1.737,0      | 1.752,1      | 1.776,0              | 1.740,2                 |  |
| Servicios  | 3,50                     | 3,64         | 2,72         | 2,32                 | 3,20                    | 1.760,2       | 1.759,9      | 1.762,1      | 1.761,3              | 1.763,2                 |  |

La posición de CEOE-CEPYME era no vincular el incremento de los salarios a conceptos volátiles como el IPC. En un comunicado dirigido a los negociadores de base, ambas organizaciones empresariales trasladaban a sus equipos negociadores recomendaciones como la de moderación salarial, apostar por conceptos retributivos vinculados a la productividad y los resultados, con sistemas de retribución variable, fijados con criterios objetivos, tales como productividad, empleo, comportamiento del PIB, indicador de garantía

de competitividad, o cuenta de resultados. En consecuencia, se rechazaba la vinculación con la inflación, y en caso de que finalmente, en la negociación se aceptara relacionar las subidas retributivas a la inflación, se recomendaba establecer topes o límites. Se apuntaba que en la determinación de los incrementos salariales debían tenerse en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito de negociación modulándolas, en cada sector o empresa, por ejemplo, en función de la productividad y el empleo, de forma tal que la cifra resultante permitiese mantener una posición competitiva. Además, se consideraba imprescindible que las actualizaciones salariales careciesen de efectos retroactivos debido a la imposibilidad de repercutir en el coste del producto o servicio, los devengos producidos. En las empresas que trabajasen para el sector público, se estimaba “imprescindible” aún mayor moderación salarial dada “la imposibilidad de repercutir el aumento de los costes laborales a la Administración hasta que el Gobierno lleve a cabo la modificación de 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, lo que obliga a considerar una mayor moderación salarial que la indicada con carácter general”.

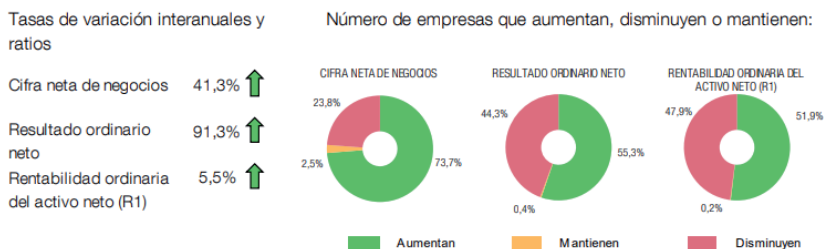
En medios económicos cercanos a las posiciones empresariales, se fundamentaba teóricamente la negativa a una vinculación de las subidas salariales a la inflación, argumentado esencialmente que la inclusión de cláusulas de revisión salarial indexadas al IPC supondría unos costes inasumibles en un tejido empresarial de pequeñas y medianas empresas y tendría, adicionalmente, un efecto ulterior más inflacionista. En este sentido, se aludía singularmente al incremento de las cotizaciones sociales y a la fuerte subida del SMI aplicable entre 2019 y 2022, del 35,89%, que habría originado fuertes tensiones en las empresas después de la coyuntura adversa derivada de la pandemia.

En una postura diametralmente opuesta, los sindicatos más representativos iniciaron una campaña de movilizaciones titulada “salario o conflicto” en junio de 2022. En sus recomendaciones para la negociación colectiva apostaban porque las cláusulas de revisión salarial eran más necesarias que nunca para evitar que las subidas de precios absorbieran las ganancias obtenidas y apostaban por cláusulas con efecto retroactivo para contrarrestar la diferencia entre el IPC previsto y el real (UGT, 2022). Frente a la batería de argumentos de las asociaciones patronales, los equipos económicos de los sindicatos contrargumentarían que el aumento de la inflación subyacente pondría de manifiesto que el origen del efecto de segunda ronda en la espiral de precios se encontraba en el notable incremento de los márgenes empresariales, dado que las subidas salariales reflejadas en los convenios habrían sido bastante inferiores a la inflación. Se criticaba que además de la desigual subida de salarios y márgenes empresariales, se habría producido una paradoja, pues en vez de invertir estos excedentes en economía real, que provocara a su vez, un incremento de la demanda, estos se habrían colocado en la economía financiera (Vicente Peralta y Rocha Sánchez, 2022: 209 y 210). En foros sindicales se denunció que frente a la máxima de que la subida de los costes

de la energía, la inflación y el incremento de los tipos de interés perjudicaría a todos (empresas y personal trabajador), no podía desconocerse que también beneficiaría a una parte de las empresas que habrían hecho crecer sus beneficios y mantenido e incrementado sus márgenes sobre ventas.

Lo cierto es que además de diversos estudios de gabinetes económicos sindicales<sup>9</sup>, también organismos independientes apuntarían a un fuerte incremento de los beneficios. Así, por ejemplo, los datos del organismo independiente del Banco de España mostraron un fuerte crecimiento de los rendimientos empresariales en el último año del registro, el 2022. La cifra neta de negocios de las empresas creció en 2022 a un ritmo del 41,3%<sup>10</sup>.

**Gráfico 1**  
**Cuenta de resultados y rentabilidad**  
**Últimos datos disponibles (CBT). Cuarto trimestre de 2022**



Fuente: Central de Baleares.

Este fuerte crecimiento motivó el anuncio en abril de 2023 de la creación del “Observatorio de Márgenes Empresariales” (OME), organismo dependiente del Banco de España, del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, para analizar los rendimientos empresariales.

Finalmente, se firmó, el V AENC. En el mismo, se logró alcanzar un punto intermedio por los principales agentes sociales del país y, en palabras de los propios negociadores, con este consenso se pretendería “contribuir al objetivo de lograr un marco estable y responsable para la gobernanza de las relaciones laborales”.

<sup>9</sup> Vid. Informe del Gabinete Económico de CCOO de 26 de julio de 2023, que aludiría a que los márgenes empresariales habrían crecido el triple que los salarios desde 2019, siendo remarkable que el sector energético habría obtenido en los últimos 12 meses un margen de 97.805 millones, un 262% más que en 2019. El turismo y la hostelería y elaboración y distribución de alimentos también habrían ensanchado notablemente sus márgenes.

<sup>10</sup> <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/NotasInformativas/23/presbe2023-20.pdf>

## 2. LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS Y LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL PACTADA EN UN CONTEXTO DE INCERTIDUMBRE EN EL CONTROL DE LA INFLACIÓN

El contenido más importante del V AENC es, sin duda, el del incremento retributivo para los años 2023, 2024 y 2025, que está llamado a impactar en los niveles inferiores de negociación, marcando pautas para evitar situaciones de bloqueo o subidas retributivas inferiores a los parámetros fijados en el Acuerdo Interconfederal. Así, se señala que los salarios negociados en los próximos años, según el texto, “deberían incrementarse” un 4% en el 2023; y un 3% para el 2024 y 2025, sobre lo ya adicionado en cada uno de los años y teniendo en cuenta la cláusula de garantía salarial<sup>11</sup>. No en balde, los medios de comunicación han destacado este acuerdo como un acuerdo salarial, remarcando la importancia del pacto de un incremento plurianual de carácter decreciente que se contiene en la segunda parte del Capítulo VI del V AENC.

El *quantum* de los incrementos salariales parte de porcentajes fijos cada año, pero no se ha estipulado la misma subida todos los años (4% en 2023 y 3% en 2024 y 2025). Como habría destacado la prensa y la doctrina científica (Sanguineti, 2023: 2), “el porcentaje de subida de los salarios propuesto a los negociadores para el presente año se sitúa un poco por debajo de la inflación anual registrada hasta el mes de abril de 2023, previo a la firma del acuerdo, que fue del 4,83%”.

Algunos análisis habrían anunciado que las subidas previstas en el V AENC podrían quedar por encima de la inflación en un contexto de descenso de esta, pero no está clara que esta tendencia sea la de bajada. De hecho, fuentes sindicales, no descartaban que en un contexto de incertidumbre se produjeran nuevos repuntes en los precios (Vicente Peralta y Olmos Mata, 2023: 187). Sin embargo, si bien los primeros meses posteriores a la firma vinieron marcados por un descenso en la inflación, se han producido oscilaciones. Ello abre un nuevo interrogante: ¿conseguirá lo pactado el objetivo de estabilidad y control de inflación en el período trianual 2023-2025? Evidentemente, ello depende de diferentes elementos del contexto económico. Las cadenas mundiales de suministro fueron tensionadas primero durante la pandemia, pero después pasaron a estar atenazadas por determinados juegos de equilibrio geopolítico por las guerras en Ucrania y Gaza. En el ámbito económico se asiste a un cambio de ciclo. Uno de los elementos de debate más interesante es si la coyuntura actual va a suponer un cambio en las políticas de globalización económica, la apuesta por cadenas mundiales de suministro y una relocalización de empresas. Es cierto que en la literatura económica se ha apuntado a la necesidad de un mayor control de materias primas: energéticas, tierras raras o minerales críticos necesarios para la fabricación de pantallas de

---

<sup>11</sup> Se prevé que, finalizado cada año, si el IPC interanual en diciembre fuera superior a los porcentajes indicados, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %.

móviles, cableado de fibra óptica, células solares, iluminación LED y baterías de automóviles híbridos. Pero también se habla de cuestiones que afectan a las relaciones laborales, como una relocalización de las empresas en países amigos (*friend-shoring*)<sup>12</sup> o, en un lenguaje económico menos explícito políticamente, un acortamiento de las cadenas de suministros.

En el ámbito del derecho, algunas de las respuestas a los requerimientos y necesidades de la pandemia, como los expedientes de regulación temporal de empleo, o la prohibición de ofertas públicas de adquisición de acciones de empresas (OPA) estratégicas para el país, que inicialmente fueron coyunturales, se han prolongado y, en algunos casos, han adquirido un carácter estructural. El llamado escudo anti-OPA fue aprobado durante la normativa de urgencia en la pandemia, para evitar adquisición a precio de saldo de compañías vitales, exigiendo autorización del gobierno para la compra. Un referente fue el caso de la OPA a la compañía Telecom en Italia. Una acción similar como la OPA a Telefónica, preocuparía en España, porque las compañías de telecomunicaciones son y han sido esenciales durante la pandemia por el teletrabajo.

En medios económicos especializados se alude a que la inflación de los años postpandémicos amenaza con volverse estructural y que alguna de las recetas clásicas para luchar contra la misma, ya no servirían. Ello puede tener efectos indirectos en la negociación colectiva. Las políticas de baja inflación que fueron las dominantes tras la crisis económica del petróleo en la década de los setenta del pasado siglo. A partir de la crisis económica de los setenta que provocó una situación de estanflación (alta inflación y elevado desempleo) se apostó por políticas de control de la inflación, tratando de mantener el valor alto de una moneda y luchar contra el desempleo indirectamente mediante el favorecimiento primero del crecimiento económico. Las políticas de incrementos salariales en los convenios podrían provocar desempleo. Triunfaron una serie de teorías económicas de la “oferta”, cuya filosofía se contraponía radicalmente a las políticas keynesianas anteriores. Prescindiendo de explicaciones detalladas que corresponden a los estudiosos de otras ciencias sociales, en síntesis, estas teorías económicas de control del déficit público y de la inflación, se apoyarían en la denominada curva de Philips, que establece una relación inversa, conforme se reduce la inflación, el desempleo aumentará y, al contrario.

Sin embargo, pese al ciclo de subidas de tipos más agresivo de la historia por la reserva federal norteamericana y el Banco Europeo, el contexto actual apunta a que debemos acostumbrarnos a tipos de inflación más altos hasta lo que alcanza la vista y a una era de incertidumbre, y no solo por las guerras: factores como la demografía y el envejecimiento de la población que teóricamente reducirá la demanda de viviendas y de bienes de capital,

---

<sup>12</sup> Empleo el término usado por JANET YELLING, secretaria de estado del Tesoro estadounidense. *Vid.* GONZÁLEZ FERRIZ (2022), quien titula su artículo refiriéndose a este término: *La nueva palabra que puede acabar con la economía global tal como la conocemos.*

se combina con encarecimiento del precio del crudo, tensionamientos en la cadena de suministros, dificultades en el transporte y las cadenas logísticas por problemas de costes de materias primas como el crudo, el gas, y la energía y de contaminación, por el gran uso de medios de transporte privados y contaminantes. Un factor que ha empezado a tomarse en cuenta es que la inversión internacional ha de tener en cuenta no solo criterios de rentabilidad empresarial, evitando que la atracción de empresas sea una vía de copia de la tecnología y, en menor medida, pero también, la detracción de puestos de trabajo<sup>13</sup>, pero también ha de tener en cuenta la geopolítica y la transición energética. En diversos países se aplican también en sus territorios criterios más estrictos a la inversión extranjera, para evitar el dominio de empresas estratégicas o ante el recelo de que se utilicen la inversión para copiar la tecnología o como instrumentos de presión política. En un mundo bloques, las inversiones empresariales han de alinearse con los países situados en la misma órbita.

Ello impacta en las previsiones marcadas en el V AENC, pues se parte de una previsión de bajada de la inflación en los años ulteriores, pero según algunos economistas, los gráficos apuntan a que más que una bajada, se dibujaría un horizonte distinto. En el gráfico de inflación vendría un período de meseta. Si bien, se trata de meros pronósticos en un contexto de evolución incierta del IPC.

El factor tomado como referencia para la cláusula de revisión de los incrementos salariales. Se prevé que, si se produce una desviación del IPC interanual superior al incremento previsto para cada año, se producirá un incremento adicional máximo del 1%. El factor tomado como referencia en la cláusula de salvaguarda para el incremento de los salarios es un clásico, el IPC (no, por tanto, la tasa de beneficios o la consecución de objetivos macroeconómicos), y dentro del IPC, se atiende al interanual, que recoge los cambios en el último mes en que se publica en comparación el mismo mes del año anterior, no el IPC subyacente, que toma en cuenta la subida de los precios descontando la energía y la de los alimentos no elaborados.

El acuerdo incluye una matización a las propias directrices o recomendaciones fijadas. Se trata, en palabras del propio Acuerdo, de que 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

---

<sup>13</sup> A modo de ejemplo, puede citarse el caso de la disputa comercial sobre las subvenciones a Boeing y Airbus, por parte respectivamente de Estados Unidos y la Unión Europea, limitando la inversión de “*economías no sujetas a las leyes del mercado*”, es decir, *Rusia y China, en materia de aviones civiles. Por ejemplo, acordaron que esos países no pueden invertir en sectores de la aviación si ello implica “la transferencia de tecnología o de puestos de trabajo en detrimento” de Estados Unidos y Europa*”. Recuperable en: [https://www.elconfidencial.com/mercados/the-wall-street-journal/2022-03-27/laestrategia-podria-occidente-imponerse-poder-global-china\\_3396960/](https://www.elconfidencial.com/mercados/the-wall-street-journal/2022-03-27/laestrategia-podria-occidente-imponerse-poder-global-china_3396960/)

incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

La doctrina ha apuntado tres ideas:

Primero, que desde el 2021, se habría producido un “renacer” en los convenios negociados de las cláusulas de revisión o de salvaguardia vinculadas a incrementos del IPC automáticos y lineales.

Segundo, que, si bien la referencia al IPC anual ha sido una constante en la negociación colectiva desde los Pactos de la Moncloa y en los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, en el AENC 2012-2014 se incorporó la necesidad de tener en cuenta el producto interior bruto (PIB) para fijar los salarios de 2014. En el III y IV AENC no se contenían referencias a las cláusulas de revisión salarial como factor de corrección de los incrementos pactados.

Tercero, y como consecuencia de lo anterior, como desde el 2015 los AENC habían dejado de referirse a las cláusulas de revisión salarial se habría producido un fenómeno en los convenios de empresa. En este nivel de negociación se optó por no incluir en general cláusulas de revisión salarial y, en caso de incluirlas, desindexar los salarios a la inflación y/o al IPC<sup>14</sup>, y vincularlos a criterios más propios de la evolución económica de las empresas, como la existencia de beneficios en la propia mercantil, con cláusulas a veces mixtas, de un porcentaje de subida fijo y otro variable, en función de los resultados de la empresa, a través por ejemplo, del llamado EBITDA (acrónimo de los términos en inglés *Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization*). Esta vinculación no se produjo por razones lógicas en los convenios sectoriales (Muñoz Ruiz, 2018: 189; De la Puebla Pinilla, 2022: 8).

### 3. LOS OBJETIVOS DEL AENC MÁS ALLÁ DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL: ¿UN ACUERDO FUERTE CON GUÍAS NEGOCIADORAS PRECISAS O UN ACUERDO DÉBIL CON CRITERIOS MUY GENERALES?

El objetivo primordial del acuerdo es “adoptar criterios comunes que sirvan de guía para la negociación de los más de cuatro mil convenios sectoriales y de empresa que se negocian a intervalos regulares en España, evitando la dispersión y contribuyendo a prevenir el incremento de la conflictividad al que pudiera dar lugar la determinación por completo individualizada y anárquica de sus contenidos” (Sanguinetti, 2023: 1). Pero también aparecen otros objetivos, entre los que cabría destacar dos:

---

<sup>14</sup> La diferencia entre el IPC y la inflación reside en la cantidad de productos que se toman en cuenta en la medición.

1º. Atender a la consecución de algunos aspectos que el acuerdo alcanzado en diciembre de 2021 sobre reforma laboral plasmado en el Real Decreto-Ley 32/2021, atribuía a la negociación colectiva.

2º Con el V AENC se habría conseguido plasmar el interés de los agentes sociales de consolidar su papel central ante sus representados y ante la opinión pública. Y es que un acuerdo es una medida deseable teniendo en cuenta las alternativas. Para los sindicatos, se trata evidentemente de lograr paliar la pérdida de poder adquisitivo producida en los últimos años con bloqueos en la negociación de convenios e incrementos retributivos inferiores a la inflación. Se trataría de conseguir homogeneizar las condiciones salariales y de trabajo, en particular, en colectivos menos favorecidos y con escaso nivel o posibilidad de presión. Las asociaciones empresariales han sido conscientes de que un acuerdo era deseable frente a las alternativas a no alcanzarlo, haciendo rentable las subidas pactadas a un menor coste social, que las disyuntivas a la negociación, que serían motivos de agitaciones, movilizaciones o huelgas que, en definitiva, supondrían no sólo un coste para las empresas, sino para todo el país.

Ahora bien, la valoración del acuerdo también debe realizarse desde una perspectiva cualitativa. La doctrina se ha cuestionado sobre si el V AENC sería un acuerdo con un impacto fuerte en los convenios colectivos de niveles inferiores, o más bien, se trataría de “un pacto débil, de mínimos o puramente simbólico, que no aporta pautas con verdadera aptitud para incidir o permear la negociación colectiva de los niveles inferiores” (Sanguinetti, 2023: 3). Es cierto, que hay una lectura poco concreta de algunas materias, por ejemplo, en los capítulos 3 a 5.

La respuesta al interrogante lanzado en este epígrafe ha sido ambivalente para la doctrina. En este sentido, se ha dicho con toda razón: “el V AENC es un pacto en la cumbre que se sitúa a medio camino entre lo que constituiría un acuerdo fuerte y con una orientación clara de sentido en el tratamiento de las materias que incluye, y un acuerdo débil en tanto de desprovisto de criterios que puedan servir para guiar la actividad de los sujetos negociadores de los niveles inferiores. Dentro de él se combinan, en dosis variables, llamamientos a la concreción por la negociación colectiva de los reenvíos previstos por la legislación vigente, y en especial de los introducidos por la reforma laboral de 2021, propuestas más precisas de regulación de temas de particular importancia, algunas de ellas no desprovistas de flancos abiertos a la crítica, e incluso líneas de actuación y criterios de alcance muy general para el tratamiento de las más importantes transformaciones en curso, que requerirán de una importante labor de concreción en los sectores productivos y las empresas” (Sanguinetti, 2023: 5).

#### 4. PRINCIPALES CONTENIDOS NOVEDOSOS DEL ACUERDO FRENTE AL ARRASTRE DE MATERIAS DE OTROS AENC

Pero el Acuerdo no agota la capacidad de negociación en algunas materias, como la económico-salarial. El V AENC ha introducido contenidos

novedosos respecto a los acuerdos anteriores, entre los que cabría destacar los siguientes:

1. Las transiciones tecnológicas digitales y ecológicas, con derechos de información y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras del artículo 64 del ET, sobre información del uso de algoritmos y otros sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Se trata de una materia interesante porque las referencias a estos temas han sido escasas en el ámbito de la transición digital<sup>15</sup> y prácticamente nulas en el ámbito de la transición ecológica<sup>16</sup>.

Se alude a la necesidad de anticipar cambios en estas transiciones para evitar impactos negativos en el empleo y aplicar los principios de control humano y uso transparente por parte de las empresas previstos en el Acuerdo Marco Europeo de los agentes sociales sobre digitalización de 2020, adaptándolos a las peculiaridades de cada sector.

Entre los diversos contenidos afectados por las innovaciones tecnológicas, como los derechos de representación, el trabajo a distancia, la formación, etc., dentro del Capítulo XI, titulado “Desconexión digital” se integra la limitación del uso de las “nuevas tecnologías” fuera de la jornada laboral, que ha recibido ciertas críticas, por establecer criterios que pudieran restar<sup>17</sup>. Pero no deseo adentrarme en este tema porque será objeto de una ponencia ulterior en el transcurso de esta jornada.

En punto a la transición ecológica, el V AENC contiene tres aportaciones. En la primera se parte de la afectación de puestos de trabajo, tareas y competencias en los diferentes sectores, que deben ser afrontados de manera participada con los representantes de los trabajadores mediante la negociación colectiva, a la que se encarga identificar soluciones y necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de puestos de trabajo” y organización de las transiciones. Indirectamente, en esta línea se concibe la transición ecológica como una oportunidad para la creación de actividades y

---

<sup>15</sup> Observatorio de la Negociación Colectiva (2022).

<sup>16</sup> CHACARTEGUIJ ÁVEGA, C. (2018); AA.VV. (MIÑARROY ANINI, M.) (2021,a) y AA.VV. (coord. C. CHACARTEGUIJ JÁVEGA) (2021).

<sup>17</sup> Se ha criticado en punto a las directrices sobre el derecho a la desconexión digital lo siguiente: “se echa en falta en esta propuesta la referencia al correlativo deber, tanto del empresario como de sus representantes y el resto del personal de la empresa, de no entrar en contacto con el trabajador durante su tiempo de descanso, ya que este constituye, además de su correlato ineludible, la garantía última de una real y efectiva desconexión. Asimismo, es importante observar con sentido crítico la propuesta de regulación de las “circunstancias excepcionales” en las cuales se exceptúa al trabajador del derecho a no responder a las comunicaciones empresariales. Si bien no parece que pueda ser puesta en duda la justificación del supuesto de “circunstancias excepcionales de fuerza mayor” que “puedan suponer un grave riesgo para las personas”, no parece que pueda decirse lo mismo de los casos en que esas circunstancias estén asociadas a “un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio” que “requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas” (Sanguineti, 203: 5).

nuevos puestos de trabajo. La Estrategia de Transición Justa Española, cuya principal plasmación es la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética, insiste en la creación de nuevas oportunidades de empleo en el marco de una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero, buscando la empleabilidad de las personas trabajadoras vulnerables, por cierre o reconversión de instalaciones, a la transición mediante empleos en sectores de la economía baja en emisiones de carbono (arts. 27 y 28 de la Ley) (Chacartegui Jávega, 2021: 27).

Una segunda línea que se dibuja como recomendación es la de impulsar líneas de formación e información para la implicación de la plantilla en la adopción de las medidas ecológicas. En este sentido, se ha de promover no sólo el objetivo de creación de empleos verdes, sino un concepto de sostenibilidad desde una perspectiva sociolaboral. Ello, a su vez, puede dar lugar en diversas cláusulas convencionales medioambientales, que impacten en materia de tiempo de trabajo, prevención de riesgos y el análisis del ciclo vital de los bienes y servicios producidos en una empresa (LCA en inglés, de *Lyfe Cycle Analysis*), que es un método utilizado por la moderna ingeniería y la ecología industrial.

En tercer lugar, para lograr el objetivo de reducir emisiones, se alude a los planes de movilidad sostenible, que fomenten el transporte colectivo frente a un transporte privado e individual, mucho más contaminante. En este sentido, la negociación colectiva puede prever planes de transporte con vistas a reducir el uso del automóvil y promover modos menos contaminantes en los desplazamientos, en línea con el art. 6 de la Ley 7/2021, de Cambio Climático y Transición Energética y art. 103 de la Ley 2/2011, de 22 de marzo, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana de Economía Sostenible (Chacartegui Jávega, 2021: 41).

2. El favorecimiento de la integración y la no discriminación del colectivo con diversidad sexual en los centros de trabajo mediante medidas que garanticen su participación en igualdad de condiciones y fomentar la diversidad de las plantillas. A ello se dedica el Capítulo XIV, titulado “Diversidad. LGTBI”.

3. Dentro de los temas de salud laboral y prevención de riesgos laborales, se alude al impacto en la salud de las nuevas tecnologías con especial atención a los riesgos psicosociales asociados al ciberacoso y la violencia a través de los medios digitales, ordenación del tiempo de trabajo en el sentido de racionalización de los horarios de trabajo, a través de la regulación de criterios, causas y procedimientos para la aplicación de la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo.

Junto a estos contenidos más novedosos, incluye el VA ENC otras referencias a la práctica totalidad de materias que, según nuestro ordenamiento, la negociación colectiva puede regular o desarrollar. En este terreno, el contenido no es novedoso en un doble sentido. De entrada, porque se limita el acuerdo a listar o reiterar posibilidades ya existentes para la negociación colectiva y reconocidas en diversas normas. Se produce una suerte de llamada, promoción o recordatorio a los ámbitos de negociación inferiores para ocupar estos espacios que la

normativa habilita a la negociación colectiva. En segundo lugar, el V AENC tampoco sería novedoso en una serie de materias donde la llamada a la negociación colectiva ya se ha venido produciendo en los acuerdos que lo han precedido. La doctrina ha señalado una línea de continuidad en los temas siguientes: los “relacionados con la vigencia y ordenación de los procesos de negociación colectiva, el funcionamiento de las comisiones paritarias y los sistemas de solución autónoma de conflictos (Capítulo II, “De la negociación colectiva”), el tratamiento convencional de las modalidades de contratación y la contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación (Capítulo III, “Empleo y contratación”), la jubilación parcial y el contrato de relevo (Capítulo IV, “Jubilación parcial y flexible”), la formación continua de los trabajadores (Capítulo V, “Formación y cualificación profesional”), las políticas salariales, la estructura salarial y los criterios para la determinación de los incrementos salariales (Capítulo VI, “Retribución”), el absentismo laboral (Capítulo VII, “Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes”), la regulación de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo (Capítulo VIII, “Seguridad y salud en el trabajo”), la clasificación profesional, la movilidad funcional, la ordenación del tiempo de trabajo, el descuelgue convencional, los expedientes de regulación temporal de empleo y el Mecanismo Red (Capítulo IX, “Instrumentos de flexibilidad interna”), las condiciones de prestación del trabajo a distancia (Capítulo X, “Teletrabajo”), la promoción de la igualdad de género en el empleo (Capítulo XII, “Igualdad entre mujeres y hombres”) y, en fin, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad (Capítulo XIII, “Discapacidad”)” (Sanguinetti, 2023: 3).

## 5. ESTRUCTURA Y PREÁMBULO

El V AENC se articula en dieciséis capítulos, que vienen precedidos de una parte introductoria. Este preámbulo es extenso y parte de un diagnóstico de la situación de la economía española y de la explicitación de los objetivos generales perseguidos con el mencionado acuerdo. Siguiendo el orden del propio Acuerdo corresponde aquí estudiar los cinco primeros.

## 6. CAPÍTULO I: NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL

En la estela de anteriores acuerdos para el empleo y la negociación colectiva, este primer capítulo incluye elementos generales, en concreto los referidos a la naturaleza del acuerdo, su duración y la fijación de una comisión de seguimiento con diversas funciones en cuanto a su aplicación y evaluación.

En cuanto a lo primero, el Acuerdo Interconfederal tiene naturaleza obligacional, como los antecesores. Ello implica que este acuerdo en la cumbre no es de aplicación directa, inmediata y general como una norma, sino que precisa para su efectividad la plasmación de las directrices en los correspondientes niveles de negociación, que deben, en su caso, recogerlas y aplicarlas.

Las organizaciones firmantes se autoinstan a implementar sus contenidos en todos los convenios colectivos negociados en el trienio 2023-2025; obviamente, sin perjuicio de desarrollar otras materias en los procesos de negociación y en palabras del propio V Acuerdo, sin menoscabo de la autonomía de las partes. Por tanto, el V Acuerdo contiene un compromiso adquirido por un acuerdo general e interconfederal, que va más allá de establecer unas recomendaciones o guías para la negociación colectiva de otros convenios, al contener contenidos obligatorios para las partes firmantes. La naturaleza del Acuerdo no garantiza el conjunto de los derechos reconocidos en el repertorio del Acuerdo, pero otorga una especialísima relevancia a los más destacados. El Acuerdo por sí solo no es suficiente, pero tiene una relevancia indudable en sus contenidos más específicos, como los incrementos salariales a lo largo de tres años y la cláusula de revisión salarial referenciada al IPC. La falta de eficacia normativa de estos acuerdos ha sido criticada por un sector de la doctrina, al considerar que *«contrasta con el que tenía el legislador en mente a la hora de diseñar el marco normativo para este tipo de pactos. El artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en sus sucesivas versiones siempre ha asumido un alto grado de vinculabilidad de los acuerdos de ordenación...»* (Rodríguez-Piñero Royo, 2012: 77).

Otro sector ha destacado que los AENC tienen singularidad propia y se apartan de los acuerdos marco, en sus dos variantes de acuerdos sobre materias concretas y acuerdos ordenadores de la estructura de la negociación colectiva, regulados por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (Sanguinetti, 2018: 9).

En efecto, los sucesivos AENC han optado por autoatribuirse un carácter obligacional. Ello responde a que esta naturaleza es considerada estratégica según fuentes sindicales, de manera que se considera más adecuado establecer un marco general de carácter únicamente recomendatorio frente a la alternativa de resolver todas las cuestiones en un único nivel de negociación estatal. De este modo, se prefiere atribuir el protagonismo a los diferentes niveles de negociación inferiores, creando un marco de participación y de legitimación del sindicato a través de la negociación colectiva, a la vez que las directrices generales sobre cómo debe llevarse a cabo la negociación sirven como referencia para ámbitos de negociación más precarizados (sobre la posición de CCOO en el debate sobre la conveniencia del carácter obligacional o no del AENC, *vid.* Vicente Peralta y Olmos Mata, 2023: 193).

Las partes han fijado un período de duración de tres años (2023-2025), sin aludir a posibles prórrogas como en versiones anteriores de los AENC (el I AENC, 2010-2012; el II AENC, solapándose con el anterior en el año 2012, abarcó el período 2012-2014; III AENC 2015-2017 y IV AENC, 2018-2020). Las partes se fijan iniciar la negociación de un futuro nuevo acuerdo, tres meses antes de la finalización de la vigencia de este V Acuerdo Interconfederal.

Finalmente, se establece una comisión de seguimiento del Acuerdo, integrada por tres miembros de cada una de las organizaciones signatarias y con

la posibilidad de establecer en el futuro grupos de trabajo de común acuerdo entre las partes. Esta Comisión paritaria tendrá la función de interpretación, aplicación y seguimiento de lo acordado, pudiendo intervenir a petición de parte, en la solución de discrepancias sobre el V Acuerdo. Como se ha resaltado ya, no se le atribuyen estrictamente funciones de mediación, por la voluntad de los agentes sociales por encauzar dichos procedimientos a través del VI ASAC y de los sistemas de solución autónoma de conflictos (Vicente Peralta y Olmos Mata, 2023: 193).

## 7. CAPÍTULO II: DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Este capítulo se abre con una loa a la negociación colectiva como instrumento de adaptación de las empresas, fijación de las condiciones de trabajo, modelos para la mejora de la productividad, creación de la riqueza, aumento del empleo y de su calidad y mejora del fomento de la cohesión social. Estas declaraciones programáticas se completan en la introducción de este capítulo al impulso de la negociación colectiva con el fomento de la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes. Sin embargo, resulta cuestionable que no se hayan introducido más precisiones sobre a qué unidades de negociación existentes o no, se refieren (¿negociación en empresas vinculadas? ¿negociación en franquicias? ¿negociación en grupos?). Algunas fuentes “auténticas” han apuntado a que la alusión a la apertura de las nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes buscaría mejorar la cobertura negocial no solo por la vía de abrir nuevos ámbitos de negociación, sino de ampliar los ya existentes para evitar una atomización de la negociación colectiva (Vicente Peralta y Olmos Mata, 2023: 194). Nada se dice de la articulación de convenios colectivos, eterna tarea pendiente, en la que estas mismas fuentes señalan que este silencio evidencia las dificultades de las organizaciones firmantes para avanzar en dicha articulación, amén de que la misma resulta casi imposible, en cuanto sería difícil establecer criterios comunes para todos los sectores y ámbitos.

El primer apartado de este capítulo hace referencia a la vigencia y ordenación del proceso negociador, con el impulso de reglas de vigencia, ultractividad y procedimiento negociador para evitar bloqueos. También se alude al recurso a sistemas de solución y prevención de los conflictos, mencionando los nuevos mecanismos establecidos en el VI ASAC y en los acuerdos similares establecidos a nivel autonómico. Compromiso que adquiere especial importancia en un momento en que la financiación de organismos a nivel autonómico de solución de conflictos colectivos está en cuestión por partidos de ultraderecha que niegan la relevancia del papel de los agentes sociales.

El segundo apartado aborda las comisiones paritarias, reiterando la remisión al anexo de recomendaciones sobre su funcionamiento establecidas en

el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) . Se insta a los convenios a establecer buenas prácticas para un funcionamiento ágil, con el establecimiento de plazos de comunicación y resolución, documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia. Por otra parte, para facilitar su funcionamiento, se anima a proporcionar los datos de contacto de sus integrantes a través de la Fundación SIMA o similar.

El tercer apartado aborda los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales. Con el objetivo de potenciar los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma, se llama a las partes negociadoras de los convenios a introducir compromisos de utilización de los procedimientos de mediación y/o arbitraje, tanto en conflictos colectivos (donde se hace una especial mención a la importancia de establecer en los convenios compromisos para atender desacuerdos e los supuestos de inaplicación de convenios colectivos, bloqueos en la negociación colectiva y de medidas y planes de igualdad). También se invita a los negociadores a introducir pactos sobre mediación y/o arbitraje en conflictos a nivel sectorial, pero también de empresa, o incluso a nivel individual.

La valoración de este capítulo es pues la de que es una mera invitación a los negociadores de ocuparse de ciertas cuestiones y un recordatorio de previsiones reguladas en otros acuerdos, sin novedades sustanciales de relieve.

No se ha aprovechado el V AENC para regular la estratégica cuestión de la negociación colectiva en materia de subcontratación. La determinación de las reglas convencionales en la prestación de trabajo en subcontratación es, no obstante, esencial. En una regulación del trabajo en contrata y subcontratas focalizada en la tutela crediticia, la selección de las reglas convencionales es el elemento principal que determina las condiciones de trabajo en las empresas auxiliares: qué salario, qué jornada, si habrá o no subrogación y en qué términos. Sin embargo, el artículo 42.6 ET, introducido en la reforma laboral del 2021, para determinar el convenio colectivo aplicable en empresas contratistas y subcontratistas, ha sido calificado como un auténtico “rompecabezas” o un artículo a medio hacer. Ha de calificarse de oportunidad perdida, que no se haya aprovechado el V AENC para clarificar a través de acuerdos marco, la determinación del convenio sectorial aplicable y la validez de las cláusulas de garantía de salario del convenio para trabajadores de las empresas contratistas. Téngase en cuenta que el artículo 42.6 ET establece que se aplicará el convenio sectorial correspondiente al objeto de la contrata, pero esta cuestión no es siempre fácil de determinar, por ejemplo, en contrata con varias actividades o como evidencia la conflictividad sobre la no aplicación del convenio de hostelería a las llamadas “Kellys”. Además, el artículo 42.6 ET establece la salvedad de que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III ET, lo que abre la materia a los acuerdos marco y también a los convenios sectoriales. Se podría haber aprovechado el V AENC para recomendar cláusulas de garantía del convenio

en la subcontratación a las que se obligasen las empresas principales. Además, el artículo 42.6 ET establece una segunda salvedad en empresas que cuenten con un convenio en los términos del artículo 84 ET. Pero algunas empresas multiservicio han pretendido eludir la regla general argumentando que como ya cuentan con un convenio de empresa, ya no haría falta tener en cuenta el sectorial.

## 8. CAPÍTULO III: EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Este capítulo se inicia con la materia de modalidades de la contratación, en la que en el Acuerdo se realiza una valoración positiva de la aplicación de la reforma laboral y con ámbito meramente recordatorio, se alude a que el Real Decreto-Ley 3/2021, incorporó diversas llamadas a la negociación colectiva con el objetivo de “fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales”. Sin embargo, el contenido de este capítulo es decepcionante en cuanto a sus aspectos cualitativos porque se parte de una técnica que podría llamarse como aluvional o recordatoria. Se limita a una suerte de reiteración de las diversas llamadas normativas a la negociación colectiva, ordenándolas en función del tipo de acuerdo o convenio colectivo, sin establecer ninguna directriz concreta para los negociadores de los convenios sobre cómo abordar todas y cada una, más allá de instar a los negociadores sobre la importancia de darles cumplimiento.

En este capítulo del V acuerdo se contienen alusiones a aspectos vinculados a materias que la reforma laboral de 2021 remite a los distintos ámbitos negociales en materia de empleo y contratación. Se aprecia en ello cierta inercia, lo que ha generado críticas doctrinales. Por ejemplo, Sanguinetti, 2023: 4, ha señalado: “Es más, en su afán de incluirlas todas, el listado recoge incluso remisiones que están en condiciones de apuntar en una dirección contraria, de incremento en vez de reducción de la precariedad. Este es el caso, señaladamente, de la referencia a la posibilidad de ampliación mediante convenio sectorial de la duración máxima legal del contrato por circunstancias de la producción hasta el máximo de un año<sup>18</sup>, que resulta por razones obvias difícil de compatibilizar con su objeto, vinculado a la atención de necesidades “derivadas de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de la misma”, como el propio instrumento indica. Otro tanto ocurre, aunque desde una perspectiva distinta, relacionada con la satisfacción de las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar de las personas que trabajan, con las alusiones a la posible elevación del porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria susceptibles de ser realizadas en los contratos indefinidos a tiempo parcial y a la posibilidad de ampliar en estos el número de interrupciones de la jornada cuando esta se lleve a cabo de forma partida”.

---

<sup>18</sup> En el AENC esta ampliación no es automática, sino que se indica que los convenios colectivos sectoriales pueden ampliar “en su caso” la duración máxima de este contrato.

El texto del Acuerdo permite identificar una línea que a buen seguro continuará, donde se limita a relacionar llamadas a la negociación colectiva. En este caso, no se busca ya crear recomendaciones para los convenios colectivos y acuerdos, sino de establecer una suerte de recordatorio. En muchos casos, hay contenidos similares a los de otros acuerdos, sin cambios relevantes más allá de limitarse a recoger la última versión de la llamada a la negociación colectiva en determinados temas.

### **8.1. Período de prueba**

El Acuerdo contiene un elenco de las llamadas a la negociación colectiva, siendo la primera de ellas, la relativa al período de prueba. Sin embargo, el V AENC no contiene ninguna directriz concreta, lo que resulta cuestionable a la luz de algunas evidencias de irregularidades en el uso de este período. Uno de los fraudes clásicos es hacer constar en el contrato o en el convenio un período de prueba de duración extensa y echar a la persona trabajadora el último día del período de prueba; otro de los fraudes es utilizar este período como una carta blanca de libre desistimiento o emplearlo como una herramienta de rotación de plantilla en contratos temporales de corta duración. Aunque ciertamente con la reforma laboral se ha incrementado el número de contratos indefinidos, entre otros factores, por la fuerte subida de las sanciones ante las ilegalidades en materia de contratación y el efecto multiplicador de valorar el número de afectados, se ha producido una cierta reavivación de los fenómenos de fraude. Es decir, la utilización desviada del período de prueba no es un problema nuevo, pero con la reforma laboral del 2021 se ha incrementado al restringirse el margen de fraude en contratos temporales. Cabe tener en cuenta que debe acabarse con la desnaturalización del período de prueba para lograr una terminación del contrato de trabajo gratuita, que en palabras de algún medio de comunicación se convierta en la gatera para eludir las restricciones en el uso de contratos temporales.

A estos efectos debe recordarse que el contrato de trabajo no puede rebajar lo dispuesto en el convenio colectivo acrecentando el período de prueba. A estos efectos, sería interesante que los convenios colectivos mejoraran el régimen legal previsto en el art. 14.1 ET, por ejemplo, en relación con los contratos temporales de duración inferior a 6 meses, no incrementando, sino reduciendo el período de prueba al plazo máximo de un mes. Por tanto, no utilizando de forma desviada la remisión a que “salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo”.

Otra vía para mejorar el régimen es la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que está llamada a atar las condiciones y la duración de los períodos de prueba. En su capítulo III contiene diversas prescripciones sobre el período de prueba. Entre ellas, cabe destacar las previsiones de la Directiva sobre

los períodos de prueba en contratos de duración determinada. En el apartado segundo del artículo 8, se prevé “en los contratos de duración determinada, el periodo de prueba deberá ser proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo”. La trasposición de este artículo obligará a modificar el texto del artículo 14 del ET, que alude a los contratos de duración determinada no superiores a 6 meses, cuando la Directiva se refiere a cualesquiera contratos de duración determinada. La duración no puede ser fijada con una base temporal como la existente de un mes, sino con la proporción de la duración del contrato. Ello implica, en definitiva, introducir límites relativos, por ejemplo, como fijar la duración máxima del período de prueba en el 25% de la duración prevista en el contrato, en la línea indicada por el Parlamento europeo (Miranda Boto, 2023).

Una de las más interesantes es la relativa a que “los periodos de prueba deben tener una duración razonable”, sin que puedan superar los 6 meses (art. 8.1 de la Directiva). Como indica el Considerando 2 de la Directiva, la apelación a la duración razonable del período de prueba procede del principio 5, letra d), del pilar europeo de derechos sociales proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017. Sin embargo, frente a esta duración razonable del período de prueba, la realidad de los convenios colectivos negociados en nuestro país ofrece ejemplos de duraciones mucho más extensas<sup>19</sup>.

Los expertos han advertido que la actual formulación del artículo 14 ET no sobrevivirá a la trasposición de la directiva, en concreto cuando deslegaliza la duración del período de prueba a la negociación colectiva, sin establecer ninguna contrapartida (Miranda Boto, 2023). La Directiva establece unas detalladas exigencias en materia de condiciones de trabajo para lograr el objetivo de previsibilidad y transparencia, y en particular, sobre el período de prueba que va a impactar en la práctica asentada de remitir la regulación del período de prueba a las palabras “según convenio”.

## **8.2. Contratos de duración determinada**

En punto a los contratos de duración determinada se alude en el V Acuerdo a diferentes cuestiones. Una primera es la introducir en el convenio medios distintos al anuncio público, que garanticen la transmisión de información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada (artículo 15.7 del ET).

---

<sup>19</sup> Así, MIRANDA BOTO, 2023, al confrontar la realidad negocial con las previsiones de la directiva señala a título ilustrativo, el artículo 34.1 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas, que incrementa el periodo de prueba para el personal comercial a nueve meses. Y esta cláusula convencional se limita a extender el período sobre una simple mención a “la índole de la labor a realizar”. Otro caso es el artículo 25 del XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, que fija un periodo de prueba de 11 meses para el personal que sea contratado con carácter indefinido.

En relación con la obligación de información de estas vacantes, pueden regularse no sólo los medios de difusión, que muchas veces se producen a través de una página web y de información intranet, sino estableciendo mecanismos más personalizados. Además, también es conveniente establecer la periodicidad de esta información e ir más allá de informar de la existencia de vacantes, detallando la información, con indicación de la plaza, ubicación, categoría, etc.

Otra medida en relación con los contratos temporales que se incluye en el V AENC es la de prever en los convenios la duración del contrato de sustitución, así como planes y criterios de reducción de la temporalidad, y medidas para acceder a la formación profesional en el empleo.

En relación con los contratos de duración determinada, el texto del Acuerdo se limita a relacionar las llamadas a los convenios colectivos para regular determinados aspectos, distinguiendo dos niveles, a saber: el de los convenios colectivos en general, y el de los convenios sectoriales. En el nivel de los convenios colectivos, en general, se incluyen las siguientes cuestiones:

- 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 (artículo 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 (artículo 15.8 del ET).

En el nivel de los convenios sectoriales se incluye la alusión a 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 (artículo 15.2 del ET).

Para dar cumplimiento al artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incluye menciones a que “debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido” sería deseable introducir elementos más desarrollados.

### **8.3. Contrato fijo discontinuo**

El contrato fijo discontinuo ha sido una modalidad existente de siempre en nuestra legislación laboral tradicional, pero infrautilizada hasta hace bien poco. En el mundo que se conocía hasta la reforma laboral imperaban en el sector agrícola, sobre todo en verano y otoño, en campañas de recolección. También eran frecuentes en el sector de la educación y transporte escolar o en sectores como el de la alimentación, muy centrados en la campaña navideña. Además, también era habitual que ayuntamientos e instituciones contratasen brigadas antiincendios o socorristas en verano. Otro caso paradigmático es el de la hostelería, donde hay actividades estacionales, pero donde hasta la

reforma laboral del 2021 se solía recurrir a contratos temporales, muchas veces en fraude de ley.

Esta modalidad contractual ha ganado protagonismo con los cambios de la reforma laboral, donde se cuenta con la experiencia de más de dos años y medio, desde que el pasado 30 de marzo de 2022 entraron en vigor los cambios en el art. 16 ET. De entrada, la valoración ha de ser positiva pues se ha tratado de encauzar a través de la contratación fija discontinua lo que antes era temporal sin causa.

Algún sector ha planteado la duda de si realmente la decisión de canalizar el trabajo temporal a través del contrato fijo-discontinuo ampliando el ámbito de aplicación de este contrato, es acertada desde la perspectiva de la precariedad del empleo. Hay que tener en cuenta que, al fin y al cabo, la peculiaridad del modelo fijo-discontinuo es precisamente esto último, es decir, es fijo, pero no conlleva la continuidad en la prestación. Con ello la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras es relativa desde la perspectiva de la garantía de un trabajo que equivalga a seguridad laboral y económica.

Sin embargo, frente a estas críticas se puede afirmar que, al menos desde la perspectiva empresarial, sí se instaura una cultura de la estabilidad, puesto que la contratación de la plantilla fija-discontinua supone para las empresas la asunción, por una parte, de un vínculo permanente con las personas trabajadoras; y, por otra, de una serie de obligaciones, sobre todo formativas, en los períodos de inactividad. A cambio, las empresas tienen una reserva segura de personal, sin la carga y los costes de asumir nuevo personal, formarlo y pagarlo cuando no se le necesita. Pero precisamente, ese elemento de involuntariedad donde el trabajador/a pasa al desempleo es importante que se mantenga también para la empresa, para evitar un uso desviado de la situación legal de desempleo. Se trata de evitar “programar” empresarialmente el trabajo y retribución con cargo a fondos públicos. En algún caso ello se produjo en sectores como la enseñanza, donde los meses de trabajo eran equivalentes al curso académico y posteriormente, se cargaba a los servicios de empleo con parte o la totalidad del sostenimiento de la plantilla durante los períodos no lectivos de vacaciones. Fraude frente al que reaccionó la jurisprudencia señalando que el carácter intermitente de la actividad en los contratos fijos discontinuos no era electivo para la empresa<sup>20</sup>.

Por tanto, es muy importante revisar los mecanismos de control del fraude en la prestación por desempleo y analizar la continuidad de la actividad empresarial, y si esta es de duración incierta y limitada en el tiempo, cuándo hay verdaderamente necesidades imprevisibles y fuera de cualquier ciclo

---

<sup>20</sup> Los cursos escolares no son actividad intermitente para las empresas de enseñanza, que deben hacer un contrato fijo ordinario. *Vid.* en este sentido, la STS de 20 de abril de 2005, rec. 1075/2004, que aludía a que: “La división de la docencia en cursos escolares afecta a los alumnos ya su relación académica con el centro, pero no al vínculo laboral de la actora, que año tras año tendrán similares cometidos que realizar como profesora, materializando así el único objetivo de la empresa que se dedica a la enseñanza”.

regular. El problema se centra en materia de contrata, donde parece que la propia existencia de la contrata puede justificar una suerte de “barra libre” en el recurso a esta modalidad contractual. El segundo párrafo del nuevo art. 16.1. ET abre la posibilidad de que el contrato fijo-discontinuo se concierte “para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”. Nótese que, en el ámbito de los contratos fijos discontinuos en contrata, se habla no del carácter “intermitente” de la actividad en la empresa –que es la configuración clásica de esta modalidad contractual, sino del carácter “previsible”-. Es más, parece que lo más importante es que la ejecución de las contrata se enmarque en “la actividad ordinaria de la empresa”, por lo que en ese caso resultarán previsibles, frente a la atención de encargos extraordinarios en empresas contratistas o subcontratistas, que podrán posibilitar contratos temporales conforme al art. 15 ET. Pero, dicho en términos simples, el problema es que como todas o la mayor parte de las empresas trabajan con contrata para otras empresas, se abre potencialmente mucho el campo de los fijos discontinuos y parece que siempre se puede recurrir a esta modalidad de contratación fija discontinuo. De este modo, existe el riesgo de que lo que debía ser fijo, fijo ordinario, ahora sea fijo discontinuo y que se caiga en el pecado de reconvertir contrato fijo en fijo discontinuo en actividades que no lo justificarían.

Las estadísticas muestran que, entre otros ámbitos, el contrato fijo discontinuo se ha incrementado exponencialmente especialmente en contrata y en empresas de trabajo temporal. En el caso de las contrata, las estadísticas parecen evidenciar que muchos contratos de obra y servicio determinado se han reconvertido en fijos discontinuos, pero se detectan ciertos abusos porque estos contratos no están sujetos a las reglas de previsibilidad normales. Otro ámbito donde el contrato fijo discontinuo ha tenido gran éxito es en el caso de las empresas de trabajo temporal, donde presenta importantes ventajas en materia de coste, pues no se pagaría indemnización por fin de contrato temporal a la finalización de cada puesta a disposición de un trabajador fijo discontinuo contratado por la empresa de trabajo temporal, ni se aplicarían los incrementos en las cotizaciones de contratos temporales.

En relación con esta modalidad de contrato de trabajo, el Acuerdo comienza destacando la utilización de este contrato para favorecer la estabilidad en el empleo que persigue la reforma laboral de 2021 cuando haya “intermitencia y recurrencia en los trabajos”. La libertad de configuración no debería suponer nunca un trabajo a llamada o una relación “cero horas”. Es decir, que sea discrecional para la empresa, decir que la actividad sea intermitente. A estos efectos, la negociación colectiva tiene un importante papel y nuevamente el acuerdo hace una relación de los llamamientos a la negociación colectiva, distinguiendo entre convenios colectivos y, en su defecto, acuerdos de empresa y convenios colectivos sectoriales.

En el contrato fijo discontinuo, los convenios colectivos o, en su defecto, en los acuerdos de empresa están llamados a desarrollar criterios objetivos

formales para 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 (artículo 16.3 del ET). Uno de los principales desafíos es la regulación del llamamiento que según el art. 16.3 ET ha de tener una “antelación adecuada”. Se contemplan también en esta modalidad deberes de información. En relación con el llamamiento por escrito de las personas trabajadoras fijas discontinuas, debe tenerse en cuenta que cabe realizarlo en formato digital. La exigencia de constancia escrita de la norma se opone a un llamamiento oral, pero no necesariamente en papel. En relación con el llamamiento en los convenios, se observan algunos excesos en relación con la regulación de los preavisos, la propia configuración de los criterios de llamamiento o la constancia de la notificación donde se admite junto a los tradicionales: correo certificado con acuse de recibo, burofax, también por correo electrónico con confirmación de recepción; e, incluso, por *WhatsApp*. Hay que estar atentos a la propia configuración de los criterios de llamamiento incluyendo el tradicional del estricto orden de categoría y antigüedad, sino que también se alude al centro de trabajo de adscripción, al nivel que sea necesario cubrir, y, después, a la antigüedad del trabajador. De manera más imprecisa, se incluye como criterio de selección para el llamamiento a “la adecuación del perfil al puesto de trabajo”. Este criterio puede no ser objetivo.

Los convenios colectivos sectoriales son los llamados a regular la utilización en los supuestos de contrata o subcontrata, reflejando el plazo máximo de inactividad entre contrata y subcontrata (artículo 16.4 del ET). Dicho plazo máximo de inactividad entre subcontratas que puede ser determinado por los convenios colectivos sectoriales es una norma dispositiva absoluta, esto es libertad total, aunque “en defecto de previsión convencional, será de tres meses”.

En el caso de las empresas de trabajo temporal debe recordarse que el carácter fijo discontinuo de la contratación del personal puesto a disposición no permite sortear las previsiones de base para estas empresas, de modo que sólo será admisible la cesión cuando exista en las empresas usuarias una necesidad de trabajo temporal de mano de obra, conforme al art. 15 ET, por esta razón los trabajadores fijos discontinuos serán cedidos a “diversas empresas usuarias”.

Otro de los aspectos controvertidos es que pueda combinarse un trabajo fijo discontinuo con el contrato a tiempo parcial. En la regulación vigente se ha mantenido la regla tradicional en cuya virtud los convenios colectivos de ámbito sectorial “podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos” (art. 16.5). Es un punto muy criticado para las empresas, y que parece ha perdido el sentido original vinculado a la estacionalidad propia de los contratos fijos discontinuos en el campo. Se ha apuntado con razón, en el caso de las contrata, puede ser irrazonable, pues por mor de las subrogaciones convencionales pueden haber trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. ¿Cómo se está resolviendo en la práctica? Muchos convenios

sectoriales han resuelto el problema previendo que pueda concertarse el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, sin precisar, en general, la concurrencia de esa necesidad de parcialidad derivada de las peculiaridades de la actividad del sector.

Asimismo, los convenios sectoriales deben ocuparse de la bolsa sectorial de empleo (artículo 16.5 del ET), del censo anual del personal fijo-discontinuo (artículo 16.5 del ET) y en su caso, período 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 (artículo 16.5 del ET) o regular el procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario (artículo 16.7 del ET).

Sería interesante aprovechar una de las novedades del art. 16.5 ET, que invita a los convenios a establecer una bolsa sectorial de empleo “con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua” durante los períodos de inactividad y les abre la posibilidad de establecer un periodo mínimo de llamamiento anual, así como una cuantía por fin de llamamiento.

#### **8.4. Contratos a tiempo parcial**

En relación con este contrato hay una apuesta por el contrato a tiempo parcial indefinido y a la necesidad de atender a la flexibilidad laboral. Pero más allá de eso, nuevamente el Acuerdo se limita a reproducir los llamamientos a los convenios colectivos, ordenándolos para evitar que se regulen aspectos en convenios que por su ámbito deberían quedar reservados a otros niveles de negociación. Entre otros, se alude como materias para negociar a la ampliación del número de interrupciones de la jornada cuando sea partida, fijar el procedimiento para formular solicitudes de conversión de un trabajo a tiempo completo a otro parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo (artículo 12.4.e) del ET), medidas para acceder a la formación profesional continua, regular el porcentaje máximo de horas complementarias, el plazo de preaviso de realización de horas complementarias (artículo 12.5.d) del ET).

#### **8.5. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación**

Se alude al problema de desempleo juvenil y la necesidad de facilitar la recualificación profesional desde sectores con excedente de mano de obra hasta otros con déficit, donde es difícil encontrar personal con perfil profesional adecuado. Sin embargo, nuevamente, en el V AENC se relacionan las llamadas a los convenios colectivos en la normativa, sin dotar a los convenios de niveles inferiores de criterios tangibles.

En este sentido, debe asumirse la regulación de criterios y procedimientos para conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres (artículo 11.6

del ET), la conversión de contratos formativos en indefinidos (artículo 11.6 del ET), la retribución del tiempo de trabajo efectivo en el contrato de formación en alternancia (artículo 11.2.m del ET) y 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 (artículo 11.3.i del ET). En los convenios sectoriales y autonómicos, se abordará la duración máxima y/o mínima, dentro de los límites legales, de los contratos para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3. c del ET), así como los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que puedan desempeñarse mediante contratos formativos. Los convenios o acuerdos colectivos deben regular la duración del periodo de prueba en los contratos para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3.e del ET) y el porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos (DA 1.<sup>a</sup> de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

## 9. CAPÍTULO IV: JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE

Tanto el capítulo IV como el V se encuentran entre los contenidos típicos de otros Acuerdos Interconfederales que responden, por tanto, a la técnica de arrastre respecto de anteriores Acuerdos. El capítulo IV contiene simplemente una apuesta por estas dos modalidades de jubilación que se despachan con la alusión general de que han de servir para permitir un retiro gradual de la vida activa y, en el caso de la jubilación parcial y el contrato de relevo, el mantenimiento y rejuvenecimiento de las plantillas. Las referencias son muy sucintas y programáticas, limitándose a instar 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 ella se prevé que: “en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma, esto es, hasta el 1 de abril de 2024 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 relevistas; 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”. Esta regulación aún no se ha llevado a cabo.

## 10. CAPÍTULO V: FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PERMANENTE

El V Acuerdo comienza en este capítulo con la obviedad de señalar la importancia de la adaptación permanente de las plantillas a los cambios

organizativos y productivos. La formación es más necesaria aún a la luz de algunas estadísticas que hablan en el futuro de eliminación de gran parte del trabajo no cualificado y una reserva de gran parte del empleo (el 50%) frente al 25% actual del empleo para las personas con formación técnica media o superior (Menéndez y Calvo, 2022: 63-64). Los procesos de automatización han provocado y provocarán un desempleo tecnológico y la desaparición de muchos puestos de trabajo. Frente a esta situación, algunos han aludido a la formación como tabla de salvación. Sin embargo, no es sencillo saber para qué, ni formarse en los puestos donde hace falta, ya que el sector del conocimiento que es el que concentra los trabajos más deseados, no es fácil de alcanzar para personas no cualificadas. En el pasado de formación para una economía industrial, el ciclo vital se acompañó a una suerte de ciclo natural de tres etapas: la formativa, la laboral y la jubilación. Sin embargo, ahora este esquema se ha pulverizado<sup>21</sup>, lo aprendido en la etapa inicial puede quedar desfasado y se exige una formación continua.

Se trata pues de un tema de enorme interés tanto para los trabajadores y trabajadoras para la mejora de su empleabilidad, como para las empresas, para incrementar su competitividad y cubrir las necesidades de mano de obra. No es de extrañar que, dada la importancia del tema, sea una cuestión con una larga trayectoria en la negociación colectiva nacional y de la Unión europea. A estos efectos, el pilar europeo de derechos sociales concede gran importancia a la formación en los pilares primero, cuarto y quinto.

Sin embargo, el contenido del V Acuerdo en este punto puede calificarse de modesto. Sólo se contienen una serie de directrices generales en materias como garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación; facilitar la transición digital y ecológica; fomentar la formación dual en las empresas, apuntándose expresamente a que dicha formación dual debe estar “adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras”; la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación y, finalmente, impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

En conclusión, el Acuerdo se limita a contener una serie de directrices generales propias de la retórica general propia de estos acuerdos, cuya traducción a los convenios colectivos no es tarea fácil pues existen problemas recurrentes en nuestro país. Entre ellos cabría aludir a los siguientes:

1. Sobrecualificación, en particular de titulados universitarios y falta de personas cualificadas en determinados puestos. Hay carencia de personas expertas digitales, pero también en oficios como el de ferrallista, encofrador/a,

---

<sup>21</sup> La rapidez de las innovaciones confronta con el pasado, cuando había una sincronización entre el envejecimiento individual y la transformación del mundo que nos rodeaba. El futuro surgía a partir del pasado, había un crecimiento orgánico, como los árboles jóvenes, que se estiran tímidamente hacia arriba y no afianzan su posición en el bosque hasta décadas más tarde. *Vid.* el trabajo del físico y divulgador científico alemán, Yogeshwar, 2018: 25.

soldador/a y electromecánico/a. La formación en oficios está perdiéndose debido a la falta de relevo generacional, a que durante mucho tiempo la formación profesional estuviera denostada y a la carencia de un buen engranaje de aprendizaje de oficios.

2. Otro problema recurrente falta de atractivo de la formación profesional (FP) frente al bachillerato, pese a que las cifras de paro del colectivo de jóvenes de FP son inferiores a las del conjunto de jóvenes. Hay una creciente demanda y faltan plazas de formación públicas. Para revertir el suelo pegajoso que atrapa a los jóvenes españoles en la baja cualificación y en el círculo de la pobreza no solo ha de reducirse el abandono temprano, sino mejorar la oferta y el currículo de cualificaciones de formación profesional.

3. Falta de coordinación entre la formación profesional reglada y la formación para el empleo, que nunca han estado bien atadas. Ha habido ineficacia, cumplimientos formales de acciones formativas y desperdicio de dinero público.

4. Escasa implantación de la formación dual, que, si bien es verdad que genera cargas salariales y de cotización, también facilita disponer de un *pool* de personal.

En otros países, la formación para el empleo es un tema estrella de los convenios colectivos, como ocurre en Alemania, donde está muy enraizada como evidencia la extensión de la formación dual, la intensa coordinación entre empresas e instituciones de formación profesional reglada, el prestigio de los tutores de las empresas, etc. Puede destacarse que como dato que en Alemania la media de formación continua de un trabajador es de 50 horas, frente a las 17 de España, pero que las empresas líderes en el mundo dedican a cada trabajador una media de 80 a 85 horas (Menéndez y Calvo, 2022: 66-67).

En el acuerdo se trata esta materia con un marcado carácter de generalidad o de declaración de principios. Traducir estas directrices a los convenios colectivos no es tarea fácil. La puesta en práctica de los sistemas formativos, en particular los ligados a la formación profesional, es una cuestión muy arraigada en las competencias autonómicas. Los temas de formación y cualificación profesional se introducen de forma vaga, sin profundizar en los mismos. Ello deriva de que el Acuerdo Marco pretende crear, valga la redundancia, un marco de negociación, unas pautas de negociación, que luego se lleven a los convenios de sector y de empresa.

La herramienta fundamental debe de ser la de los planes de formación permanente. Las medidas que integran los planes de formación pueden ser múltiples. El art. 23 ET contiene medidas que necesitan ir de la mano de la negociación colectiva, por ejemplo, criterios en relación con los permisos de formación o perfeccionamiento profesional, singularmente el retribuido de 20 horas anuales de formación profesional, concretando la manera de su disfrute, de adaptación de la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación, la preferencia de turnos de trabajo y el acceso al trabajo a distancia, cuando curse

estudios para obtener un título académico y profesional y sus funciones sean compatibles con esta forma de realizar el trabajo. El artículo 23.2 ya alude a que los términos de estos derechos deben pactarse de acuerdo con criterios que eviten sistemas de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Los planes de formación de modo similar a lo que se ha establecido en los planes de igualdad deben partir de un diagnóstico, estrategias, medidas y evaluación.

- En el diagnóstico es importante que se identifiquen necesidades de formación, puestos de trabajo sin mano de obra (estos puestos a su vez pueden ser comunicados a los servicios de empleo a los efectos de una especie de catálogos de los itinerarios para los acuerdos de actividad del art 300 LGSS y art. 3 de la Ley de Empleo).
- En cuanto a las estrategias, debe haber una clara apuesta por la formación profesional técnica. A su vez convendría diversificar las estrategias, desde los contratos formativos, que son el punto de conexión entre formación y empleo, pero que nunca han acabado de cuajar, la formación continua y las acciones para trabajadores en riesgo de expedientes de regulación temporal de empleo y despidos colectivos de más de 50 trabajadores, que se encarga a las empresas en los arts. 47, 47 bis, 51.10 ET y DA 25ª ET, donde es importante la colaboración sindical en las acciones formativas o los planes recualificación profesional.
- Entre las medidas es importante el carácter acreditable de las formaciones. Por ejemplo, con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional, una de las novedades es la de las microformaciones, para permitir a las personas ir construyendo poco a poco su itinerario de formación. Algunas formaciones para el empleo en las empresas se pueden vincular al marco general de formación profesional y al Marco Europeo de Cualificaciones. Muchas veces la formación recibida por los trabajadores se ha canalizado por vías internas dentro de las propias empresas, pero no siempre han sido formaciones institucionalizadas, sino que han funcionado al margen del sistema de formación profesional.
- Otra medida importante es el papel de los agentes sociales en proyectos de formación profesional, puede haber agrupación de pequeñas y medianas empresas para facilitar rotación de personas en formación, coordinar estancias formativas entre empresas o copiar modelos de éxito, como la Fundación Laboral de la Construcción.
- La información de puestos disponibles de formación profesional puede coordinarse a nivel empresarial, pero también puede ser muy interesante la conexión con la administración local.
- La representación de los trabajadores puede actuar como las personas prospectoras que facilitan contactos entre centros de formación, empresas y personas formándose.

La evaluación también es esencial. En España las ayudas para compensar el cierre, por ejemplo, de centros mineros del carbón, cuyo cierre ha sido

cuestionado, no han conseguido el objetivo de dinamizar el empleo en las zonas afectadas. No es fácil atraer empresas, capital, tecnologías y personas trabajadoras formadas y cualificadas a territorios desde cero. Sin embargo, ello no implica renunciar a crear industrias potentes, ni crear planes estratégicos de empleo local, regional y nacional. Pero para ello, es preciso partir de algunos interesantes análisis sobre las razones por las que no se puede crear empresas, y, por ende, empleo sólo con subvenciones.

Una empresa nueva, en particular en un territorio donde no existen otras empresas del mismo tipo se enfrenta a lo que los economistas denominan barreras de marca o de reputación<sup>22</sup>. A los clientes y a otros empresarios les cuesta probar con nuevas empresas y más si no tienen una reputación de fiabilidad establecida. No se puede, por ejemplo, fabricar microchips en una región sin tradición en el sector, por mucho dinero que se ponga. Y crear los requisitos para atraer negocios necesita tiempo. Tampoco es fácil aplicar las políticas de reciclaje respecto a personas trabajadoras con bajas cualificaciones, que no son fácilmente reconvertibles en trabajadores con cualificación profesional<sup>23</sup> o formarlas para determinados puestos de trabajo, si dichos puestos no son demandados en la zona.

Entonces ¿cómo se fomenta la creación de empresas o la existencia de personas emprendedoras, que a su vez creen empleo? A estos efectos, la creación de escuelas de formación profesional, de titulaciones universitarias ligadas a sectores ya existentes en nuestro país, como el agroalimentario, el turístico, el cerámico o el de energías renovables pueden servir para crear enclaves industriales, de actividades económicas o potenciar los existentes. Las universidades públicas de carácter técnico de calidad también pueden ser un polo de atracción.

## 11. CONCLUSIONES DE LA PRIMERA PARTE DEL V AENC

La valoración del acuerdo ha de ser necesariamente positiva, pues ha conseguido fijar un marco de estabilidad para los incrementos salariales y las cláusulas de revisión salarial. Además, sirve para pacificar, evitar una determinación anárquica del contenido de la negociación colectiva y reconducir situaciones de bloqueo. Sin embargo, sería deseable una mayor concreción en aspectos tales como las llamadas a la negociación colectiva en punto al período de prueba, contratos fijos discontinuos, contratos a tiempo parcial y formación permanente, entre otros.

---

<sup>22</sup> Banerjee y Duflo ponen un ejemplo de un productor egipcio que hace camisetas a un 1 dólar hora, mientras que en China se producen a 4 dólares hora, pero si el productor chino es fiable y experimentado, se suele recurrir a él en vez de intentarlo con un desconocido en Egipto. El valor de la reputación implica que el comercio internacional no es solo cuestión de buenos precios, buenas ideas, bajas tarifas y transporte barato. Es muy difícil para un nuevo jugador entrar y tomar un mercado, porque empieza sin reputación (2020, p. 74)

<sup>23</sup> RODRIK, 2021.

## BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (1981). *Balance del Acuerdo Marco Interconfederal*, Oviedo: Fundación Friedrich Ebert.
- AA.VV. (MIÑARRO Y ANINI, M.) (2021). *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*. Jaén: Universidad de Jaén.
- AA.VV. (coord. C. CHACARTEGUI JÁVEGA). (2021). *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- BANERJEE A. V. and DUFLO, E. (2020). *Good economics for Hard Times. Better Answers to our biggest problems*. London: Penguin Random House.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (2018). *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*. Albacete: Bomarzo.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2022). Negociación de salarios en un contexto de inflación acelerada. *Labos*, Vol. 3, 4-19.
- MENÉNDEZ S EBASTIÁN, P. y RODRÍGUEZ C ARDO, I.A. (2022). El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo, *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social* 63 (2022), 59-91.
- MIRANDA BOTO, J.M. (2023). *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, Valencia: Tirant lo Blanch. Versión en base de datos de Tirant lo Blanch.
- MULAS GARCÍA, A. (1983). Los pactos sociales españoles: De la Moncloa al Acuerdo Interconfederal/83: A modo de introducción histórica al AI/83, *Documentación laboral* (7), 95-122.
- MUÑOZ RUIZ, A. B. (2018). La revisión salarial: líneas de tendencia durante la crisis y la recuperación económica, en AA.VV. (dirs. José Mari. Goerlich Peset y Pablo Gimeno Díaz de Atauri) (2018). *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)*, Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Observatorio de la Negociación Colectiva (2022). *Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales*, Madrid: Cinca.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2003), La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (46), pp. 41-97.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo y la nueva reforma del mercado laboral”; en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO/VALDÉS/CASAS, Coords.), *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva*; Tecnos, 1998.
- RODRIK, D. (2021). A primer on trade and inequality, *IFS Deaton Review of Inequalities*, <https://ifs.org.uk/inequality/a-primer-on-trade-and-inequality/>.
- RODRIGUEZ PIÑERO-ROYO, M. (2012). El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. *Temas Laborales* (115), 55-84.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2018). El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020. *Trabajo y Derecho* (45), 9-13. Recuperable en Base de Datos Smarteca.

- SANGUINETI RAYMOND, W. (2023). El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva, *Trabajo y Derecho* (105), versión digital, 1-6, Recuperable en Base de datos Smarteca.
- Secretaría de Empleo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (1999). *Dos años para el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo*, Madrid: Secretaria Confederal de información y publicaciones.
- UGT (Servicios de Estudios Jurídicos). (2022). *El IPC referencia básica para los salarios. Notas prácticas para negociadores y usuarios*.
- VIDAL CARUANA, G. (1983). *Acuerdo Interconfederal 1983. Análisis*, Madrid: Asociación para el Progreso de la Dirección.
- VICENTE PERALTA, M.C. y Rocha Sánchez, F. (2022). La negociación colectiva ante un nuevo escenario socioeconómico. *RDS* (99), 207-222.
- VICENTE PERALTA, M.C. y Olmos, R. (2023). Una lectura sindical del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. *RDS*, (102), 187-222.
- YOGESHWAR, R. (2018), *Próxima estación futuro*, Barcelona: Arpa. Traducc. Arnau Figueras Delulofeu.



Segunda ponencia

**V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA. CAPÍTULOS VI A X**

DAVID LANTARÓN BARQUÍN

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Cantabria*

## **SUMARIO**

I. INTRODUCCIÓN: APRECIACIONES GENERALES. II. RETRIBUCIÓN.  
III. INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS  
COMUNES. IV. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. V. TELETRABAJO.  
VI. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA. VII. CONCLUSIONES.

## 1. INTRODUCCIÓN: APRECIACIONES GENERALES

Antes de proceder al comentario del cuerpo central del V AENC, cuerpo comprendido entre el capítulo VI, sobre “retribución”, y el X, sobre “teletrabajo”, adelantamos brevemente algunas observaciones de carácter general.

En primer lugar, el V AENC viene marcado por las complejas e inusuales circunstancias que han acompañado –y determinado– su compleja y prolongada gestación, tal y como expresamente manifiesta su preámbulo. E indica, si necesario, atenta doctrina<sup>1</sup>.

Algunas de estas circunstancias son claramente negativas, como el clima bélico, la escalada de precios o la escasez de ciertas materias primas. Piénsese, por ejemplo, que la primera orden presidencial del actual mandatario de Estados Unidos fue precisamente, destinada a garantizar la cadena de suministros con particular relación a ciertas materias primas. Otros positivos, como la aparente recuperación económica en parte motivada por los estímulos de carácter extraordinario puestos en marcha para superar la pandemia del COVID-19.

Estas circunstancias, en fin, han dilatado el proceso negociador extendiéndolo desde la entrada en vigor del mentado R.D-Ley 32/2021 hasta mayo de 2023. Y, además, dificultan la evaluación de los resultados de las normas puestas en práctica, dada la extrema singularidad y, diría, inestabilidad, de la situación presente.

En segundo lugar, existe una clara línea vertebral de doble continuidad entre los sucesivos AENC. Por un lado, en las instituciones principalmente

---

<sup>1</sup> Se señala así que la reforma del RDL 32/2021, que claramente conecta con su contenido, “ha echado a andar en un contexto socioeconómico particularmente complejo que no cabe ignorar, con una combinación bastante poco habitual de factores, variables y datos de evolución de la situación, algunos positivos (por ejemplo, la recuperación económica sostenida en el reordenamiento económico postpandemia, contando con estímulos económicos de carácter extraordinario al efecto) y otros negativos (como las secuelas de la propia pandemia, la escalada inflacionaria, el alza de los precios de las materias primas y la energía, las vicisitudes de la transición energética o el contexto geopolítico de la guerra de Ucrania)”. ÁLVAREZ ALONSO, D., “La reforma laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 266/2023.

abordadas en los mismos. Y, de otro, en la reiteradamente confesada búsqueda de equilibrio, consustancial a todo proceso negociador. Sucede que ese equilibrio ideal, claro está, es dinámico, atiende a la realidad, y es precisamente la orientación de esas instituciones lo que singulariza cada texto.

Esta compartida búsqueda de equilibrio se traduce en una jerga propia, en su retórica, en un mantra sobre las bondades de estos Acuerdos (flexibilidad, seguridad, empleo, competencia y productividad, etc.) que se repite hasta la saciedad. Se repite quizás, entendiendo sus razonables porqués, en exceso en el texto del propio Acuerdo, siendo más propio limitar este tipo de manifestaciones a su medida inclusión en el propio preámbulo. Una práctica, aquella, que, por cierto, también se reproduce en la negociación colectiva sectorial estatal, muy inclinada ésta a incluir explicaciones no al inicio del propio texto del convenio, sino de los capítulos que lo integran.

En tercer lugar, sobrevuela el texto del V AENC, como también de los anteriores, una cuestión profunda sobre el entendimiento de la propia finalidad de estos Acuerdos y cómo llevarla a efecto. Un discurso que puede, al menos, proyectarse en dos líneas interrelacionadas, partiendo de su incuestionable valor. Que encuentra en sus antípodas dos extremos. De un lado, el recordatorio de los mandatos normativos (como sucede por antonomasia con el capítulo relativo al teletrabajo) o de pretéritos Acuerdos. Y, de otro, la inclusión de unas claras y específicas pautas de cómo atenderlos, que probablemente precise un flujo inverso de información, quizás mayor, desde abajo, desde niveles negociales inferiores, hacia arriba (como se aprecia a nuestro entender en relación con el capítulo relativo al derecho a la desconexión digital).

Un entendimiento que, en cualquier caso, ha de influenciar la propia articulación entre niveles negociales. Un equilibrio que, es mi personal parecer, me gustaría se decantara en mayor medida del lado de este último extremo. Un extremo que a buen seguro se materializará probablemente internamente en cada organización sindical o asociación empresarial y, a la postre, en el desarrollo de la propia negociación colectiva invocada y los resortes para llevar su espíritu al acuerdo de los convenios firmados en niveles inferiores.

No obstante, lo acaecido, en alguna ocasión al menos, con la subida salarial real<sup>2</sup> da pie a pensar en la necesidad de un diagnóstico sobre cómo mejorar esa irradiación del contenido de los AENC hacia la negociación colectiva de niveles inferiores, circunstancias excepcionales al margen.

Pensar, en definitiva, en una negociación colectiva más centralizada, no únicamente frente a los convenios de empresa. Algo que, vistos los últimos

---

<sup>2</sup> A lo largo de 2019, las subidas salariales pactadas en convenio se han movido en entornos superiores al 1,9%, con excepción de los dos últimos meses del año, donde bajaron hasta el 1,89%- Según datos del INE apreciados por Según aprecia MERINO SEGOVIA, A., Breves reflexiones sobre la conveniencia de afrontar el V acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (V AENC), *Net21*, febrero de 2021. Ese 1,89% representa, eso sí, una subida inferior a la prevista en el IV AENC (2% fijo +1% variable).

retoques legales del artículo 84 ET, no sé si está en la lógica actual de los agentes sociales.

Por último, la excesiva extensión de algunas de las encomiendas, como acaece, por ejemplo, en relación con la seguridad y salud en el trabajo llama de nuevo a este repensar la articulación con la negociación colectiva sectorial, particularmente estatal. A dar una mejor respuesta a la pregunta de qué debe incluirse aquí, en estos Acuerdos, y qué ha de incluirse en los grandes convenios colectivos estatales. Convenios colectivos como, por ejemplo, el VII *Convenio colectivo general del sector de la construcción*, suscrito este mismo año y que dedica un libro específico, el segundo, más de 100 artículos, a la seguridad y salud en el trabajo.

A reflexionar también, como a buen seguro los interlocutores sociales han hecho denodadamente, sobre el número y entidad de las cuestiones a tratar, de forma que por una parte sean cruciales y por otra sean controlables, susceptibles de una supervisión de su ejecución, garantizando en la medida de lo posible su materialización.

## II. RETRIBUCIÓN

El Capítulo VI contempla la retribución, materia clásica en estos acuerdos. Se abre con un *desiderátum* habitual. Una declaración de intenciones que nos habla, por un lado, de reactivación económica, de creación de empleo y de la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Y, por otro, de aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras. Poder adquisitivo deteriorado (casi pérdida de un 4% en el año 2022) por la “incertidumbre” resultante de la descrita situación económica, que aumentó los costes de producción. Se trata de avanzar en el crecimiento de los salarios “donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita”.

Para alcanzar este objetivo se disponen una serie de previsiones, a saber.

En primer lugar, se valoran positivamente los Sistemas de Previsión Social Complementaria. Y se considera conveniente su desarrollo en la negociación colectiva. Por ello, se plantea 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. El Capítulo III AENC 2015-2017 incluía ya esta valoración positiva destacando su naturaleza voluntaria y valoración en correlación con el sistema público de pensiones. No cabe apreciar, pues, grandes cambios en esta filosofía.

En segundo lugar, se insta al Gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación pública derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Y ello para eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o, al menos, permitir su revisión ante cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva

o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales.

El Preámbulo habla a estos efectos de “los sectores intensivos en mano de obra”, remarcando la filosofía de evitar que sean “de nuevo los paganos de una norma que impide de facto revisar precios y, con ello, salarios incluso en situaciones extremas como las actuales”. Y también habla de esta cuestión para identificarla entre las materias en las que es necesaria la actuación del Gobierno u otras instancias, solicitando la misma.

Sectores intensivos de mano de obra a los que se refiere el art. 145.3 LCSP, exigiendo para los mismos más de un criterio de adjudicación, y que no parece se definan en norma alguna. Sí en la Resolución 635/2020, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, evidenciando que no es suficiente, para su calificación como tales, que los costes de personal sean superiores a otros costes, no basta que superen el 50%, atendiendo al significado para la RAE y al hecho de que la letra del precepto así lo reflejaría de haber sido su intención. El Tribunal entiende que deben requerir una elevada cantidad de mano de obra y que los costes del trabajo sean absolutamente predominantes. En el caso, sanidad ambiental, en que alcanzaban el 53%, se concluye no es un sector intensivo de mano de obra.

Incide esta línea, por otra parte, en la preocupación evidenciada por anteriores Acuerdos en cuanto a la intervención, no necesariamente en el signo de ésta. El II AENC 2012-2014 hablaba así de la contención de precios competencia de las Administraciones públicas, mejorando gestión y reduciendo costes. El IV AENC 2018-2020 lo hacía de acoger en las Administraciones Públicas los criterios enunciados al respecto, sin más especificaciones.

En tercer lugar, los elemento cualitativo y, sobre todo, cuantitativo, del salario, tienen un gran protagonismo en el seno del Acuerdo, tal y como anticipa el Preámbulo hablando del “objetivo de recuperar los salarios” y de “determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial”.

Cuantitativamente se sienta un deseable incremento salarial muy importante: para el año 2023 del 4 % y si, finalizado el año, el IPC interanual de diciembre fuera superior, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024; para el año 2024, se aplicará al resultado del incremento anterior un 3%, con idéntica regla relacionada con el IPC interanual sobre el porcentaje del 3%; para el año 2025, idéntica subida y modificación, en su caso prevista, a la establecida para el año 2024. Se atenderá, en todo caso, a “las circunstancias específicas de su ámbito”, adaptándose a “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”.

Previsión claramente meritoria puesto que la valoración positiva de la entidad del incremento supera, a nuestro entender, cualquier otro argumento de contrario.

Cabría objetar que no se incluyen en el Acuerdo las “cláusulas fuertes” de protección salarial apreciadas estos años atrás. Cláusulas tales como la fijación de un salario mínimo anual –en su momento de 14.000 euros–; la previsión de un crecimiento duplicado del salario fijo respecto del variable, 2 y 1% respectivamente (ambas cláusulas del IV AENC); o la garantía consistente en que la suma de incrementos salariales de los años de vigencia del Acuerdo ha de resultar mayor que la de la inflación de idéntico periodo (III AENC). Solo se aprecia en este V AENC una disposición más tenue que limita esta subida al máximo del 1% si la inflación real resulta superior al porcentaje de subida salarial contemplado para ese periodo. Y tampoco se incluye la retroactividad a los periodos no cubiertos, en concreto al año 2022<sup>3</sup>.

No obstante, en sentido contrario, tampoco se advierten cláusulas expresas de signo bien distinto. Pensamos, por ejemplo, en la consideración del precio del barril de Brent a la hora de proceder a la revisión salarial, presente en el II AENC. Además, solo un pequeño número de países de la UE mantienen un sistema de indexación salarial tal que garantiza que éstos no se vean superados por la inflación.

Y, sobre todo, estamos en presencia del mayor incremento salarial de la serie histórica de AENC. Muy superior, además, al incremento que se venía pactando en la negociación colectiva del año 2023, que estaba en una media de en torno a 3,14%, aunque en algún caso se contemplaban subidas de hasta el 6,3%. Y que no superaba el 3% para los años 2024 y 2025<sup>4</sup>. Incrementos que alcanzan ahora un mínimo de un 10% en tres años.

Incremento amén de meritorio justificado, a nuestro entender, por una serie de razones. En primer lugar, los indicadores macroeconómicos parecen favorables a esta subida, en términos de contención última de la inflación, de empleo y su calidad, así como en las previsiones de crecimiento, de un 1,9%, de la economía española.

En segundo lugar, constituye un ejercicio práctico que sintoniza con las teorías económicas que, a resultas de la anterior crisis financiera, apuntaban que en realidad el aumento de los costes laborales unitarios en la eurozona venía marcado por el incremento en los precios y no tanto en los salarios<sup>5</sup>. Teorías que consideran más sanas para la economía europea en su conjunto y para la economía de la mayoría de los países europeos, incluido España, las estrategias de subida salarial<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Como advierte CAVAS MARTÍNEZ, F., “El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)”, *Briefs AEDTSS*, 36, 2003.

<sup>4</sup> Por fin el V Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva, *Foro de Labos*, mayo de 2023.

<sup>5</sup> NAVARRO, V., TORRES LÓPEZ, J. y GARZÓN ESPINOSA, A., *Hay alternativas. Propuestas para crear empleo y bienestar social en España*, Madrid, Sequitur, ATTAC, 2011, p. 129. Citan a tales efectos los autores el trabajo de JESÚS FELIPE y UTSAR KUMAR, *Unit Labor Costs in the Eurozone: The Competitiveness Debate Again*, Working Paper of Levy Institute, 2011.

<sup>6</sup> Conclusiones a las que se llega aplicando un modelo diseñado por los economistas Amit Bhaduri y Stephen A. Marglin. NAVARRO, V., TORRES LÓPEZ, J. y GARZÓN ESPINOSA, A., *Hay alternativas...*, p. 129.

En tercer lugar, si nos fijamos en el periodo acotado por la serie histórica de 14 años de los AENC hasta el presente, más años, ocho, contemplan subidas salariales superiores a la inflación, pero porcentualmente esas subidas pesan menos. Es decir, las personas trabajadoras pierden poder adquisitivo. Teniendo especialmente peso a estos efectos los datos de los años 2021 y 2022 sin Acuerdo<sup>7</sup> y la situación del año 2020<sup>8</sup>. Es más, según la OCDE, entre 1990 y 2020 la subida de salarios en España es de un 8,1%, esto es, un 0,26% anual (menor si contásemos desde el año 1994), de las menores de Europa. También parece, es cierto, escaso el crecimiento de la productividad. El incremento salarial contemplado se muestra también así consonante con la necesidad de compensar la tendencia o deriva salarial (*wage drift*), claramente decreciente, particularmente por su comportamiento procíclico en las crisis económicas<sup>9</sup>.

En cuarto lugar, parece un incremento que responde de manera adecuada a la subida del excedente (15% en 2022) de las empresas y al descenso progresivo del peso del salario en el PIB nacional, un 68% en 1960, un 60,21 % en 2008, y un 46,8% en 2022.

Sobre el elemento cualitativo del salario, sobre la estructura salarial en particular, se invoca su racionalización, traída también a colación, por ejemplo, en el II AENC 2012-2014. Se habla así, por una parte, del fortalecimiento de la transparencia retributiva y de la igual retribución por trabajos de igual valor, para lo que se estima sería deseable “ordenar y

---

<sup>7</sup> La falta de Acuerdo de 2021 y 2022 y condicionantes del COVID que produjo efectos muy perjudiciales “para los sectores más débiles”, manifestando CCOO, entre otros, que “los dos años sin AENC han tenido repercusiones negativas en la negociación colectiva”, no obstante lo cual, unos 2.700.000 trabajadores alcanzaron una subida salarial del 5%, en alusión a los salarios. Según los datos de Estadística de Convenios Colectivos de diciembre de 2022 del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la media de subida ese año fue del 2,78%. Por fin el V Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva, *Foro de Labos*, mayo de 2023.

<sup>8</sup> Año 2020 en el que parece ser, pese a la vigencia del IV AENC y por razones obvias, se dio la “práctica común de pactar en el seno de las comisiones negociadoras de la suspensión temporal de los incrementos retributivos previstos hasta marzo de 2021; congelación y moderación salarial, ya programadas por las organizaciones sindicales como alternativa a los descuelgues salariales de las empresas, que pretenden, asimismo, priorizar el mantenimiento de las plantillas”. MERINO SEGOVIA, A., Breves reflexiones sobre la conveniencia de afrontar el V acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (V AENC), *Net21*, febrero de 2021, p. 5.

<sup>9</sup> Los salarios medios reales muestran en la UE una tendencia a la congelación en el año 2009 y a su recorte en el año 2010. Salarios medios reales que en el caso español subieron más de la media en el año 2009 y se situaron en ésta en el año 2010. EUROFOUND, *Wages and working...*, pp. 1, 3, 5, 6, 11 a 15 y 17. Por su parte, el incremento del salario medio nominal cayó en la UE desde un 5% en 2008 hasta un 4,2 % en 2009. Y en la EU15 desde el 3,8% hasta el 3,1 % mientras que en los nuevos 12 Estados miembros desde el año 2004 la variación fue desde el 7,1 % hasta el 5,9%. Considerando la inflación, se dice, el incremento real creció ligeramente estos mismos años desde, respectivamente, el 0,5% hasta el 2,9 %, el 0,4 hasta el 2,4% y el 0,8 hasta el 3,9%. EUROFOUND, “Pay developments”, Dublin (EUROFOUND), 2009.

simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género”<sup>10</sup>.

Simplificación de la estructura retributiva necesaria ante estructuras salariales convencionales que aglutinan un “enjambre terminológico que, además, ni siquiera cuando coincide entre un convenio y otro, tiene el mismo significado”<sup>11</sup>. Pensemos, por ejemplo, en los distintos bonus, en el plus de vinculación consolidada o en el plus convenio. Enjambre cuyos componentes resultan cada vez de más difícil ubicación en la estructura legal modelo (“en su caso”).

Simplificación que encierra potencial para ayudar a contrarrestar el efecto del actual criterio judicial del TS sobre el SMI, confirmando la SAN 71/2019. Nos referimos, en concreto, a la STS, Social, núm. 272/2022, de 29 de marzo. Extremo este sobre el que nos detendremos brevemente. Sentencia que tiene un antecedente en la propia la STS 74/2022 de 26 enero (Rec. 89/2020), sobre compensación y absorción del plus de antigüedad previsto en convenio colectivo, tras la aprobación del RD sobre SMI para 2019, que la propia STS 272/2022 cita.

Según esta doctrina judicial, lo preceptuado en el art. 27.1 ET debe prevalecer sobre las normas reglamentarias reguladoras del SMI (RD 1462/2018, en concreto), de forma que la cuantía a comparar para determinar su cumplimiento ha de incluir el salario base más los distintos complementos, con independencia de la naturaleza de estos y la tradicional homogeneidad demandada por el instituto de la compensación y absorción salarial, y ello salvedad hecha de que una norma con rango de Ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa.

Confirmando plenamente el fallo de la AN, el fundamento jurídico sexto de la STS 272/2022 advierte que “lo contrario supondría desconocer la regla del artículo 27.1.IV ET, pero también disolver el propio concepto de SMI, puesto que acabaría siendo distinto para cada colectivo sujeto a una regulación convencional, o incluso para cada persona (a la vista de sus complementos de tal índole)”.

Un criterio, éste, de indubitada importancia y que, pese a su, por otra parte, sólida argumentación, nos genera cierta inquietud por su capacidad para contrarrestar, al menos parcialmente, el efecto del SMI, repercutiendo parte del incremento mismo sobre las personas trabajadoras cuyos complementos se vean compensados y absorbidos. Es decir, por generar una cierta

---

<sup>10</sup> Transparencia abordada, como es sabido, por la *Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia* posiblemente legataria de la legislación francesa del año 2006, islandesa del año 2008 (son su reforma del año 2018 que avivó el debate) o belga del año 2012.

<sup>11</sup> LÓPEZ LÓPEZ, J., “Reformas laborales, normas legales y negociadas: la negociación colectiva como fuente de flexibilidad salarial desde una perspectiva de la teoría de la causa”, <http://vlex.com/vid/316297842>, apartado 3.1.

redistribución salarial. En otras palabras, la subida salarial del SMI puede resultar ahora en mayor medida financiada por la empresa y por los trabajadores cuya expectativa razonable de crecimiento salarial, fruto histórico no sólo de la revisión de su salario sino del SMI, se vea ahora frustrada. ¿Qué valor tiene esta expectativa? ¿Es meramente tal?

Un criterio judicial que, además, relativiza el valor de la comparación entre SMI y salario base, que dependerá en cualquier caso del grado de esta compensación y absorción. Cuantos más sean los complementos compensables y absorbibles (lo que parecía, por ejemplo, claro en relación con la antigüedad del trabajador) menos trascendente será el valor específico de este salario base a los efectos analizados y mayor será la capacidad del empleador de financiar el posible incremento salarial compensándolo y absorbiéndolo.

Argumenta nuestro TS que una interpretación contraria conllevaría la profesionalización del SMI. Lo que depende a nuestro primer parecer, en última instancia, del entendimiento de la naturaleza de aquél, como mero umbral o no. Y, más importante aún, o en otras palabras, de si afecta solo al elemento cuantitativo o también al cualitativo. Más concretamente: ¿es el SMI una mera cuantía o una cuantía cuya entidad se relaciona con la propia del trabajo que retribuye?

La proporcionalidad en relación con el tiempo de trabajo y la necesidad de interpretar el valor del trabajo como norma, en el contexto social y económico, en que ha de ser aplicado, lejos de su entendimiento como mero elemento temporal, invitan a suscribir lo segundo.

Por otro lado, se trata de un criterio el de nuestro TS que erige una readaptación de un entendimiento clásico del instituto de la compensación y absorción salarial, que no precisaría ahora, al menos para el salario mínimo interprofesional, la comparación entre elementos de la estructura salarial de naturaleza homogénea. Lo que, al igual, que el efecto igualador salarial tampoco responde necesariamente a la esencia de esta institución.

En fin, la diferencia esencial entre los salarios de suficiencia y los salarios justos y otra serie de razonamiento invitan en cualquier caso a pensar que la respuesta a esta cuestión requiere, en todo caso, un análisis en mayor profundidad y con tiempo otro del que ahora se dispone. Apuntar tímidamente, algunas ideas.

Excluida la competencia de la UE ex art. 153 del Tratado de Lisboa y tibia, en gran medida debido a ello, la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, analizar el sentido de los sucesivos convenios de la OIT, desde el Convenio núm. 26, relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, adoptado en 1928, cobra

mayor sentido<sup>12</sup>. Es también de desatacar el hecho de que el artículo XIV de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre de 1948, previa a la Universal, recoge el derecho al trabajo en condiciones dignas y, en particular, a “una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”. Es decir, esta Declaración no parece tratar la remuneración que atiende a la dignidad humana como una constante idéntica para toda persona trabajadora. La necesidad de retribuir las concausas propias de los complementos salariales tampoco.

Dejando atrás este breve excursus, el V AENC demanda la “coherencia” de las tablas salariales con la clasificación profesional establecida en el convenio. ¿A qué apela esa coherencia? ¿Invoca una correspondencia entra clasificación profesional y salario solo alterada por el uso de estudios objetivos de valoración de los puestos de trabajo determinantes de niveles retributivos diferentes? ¿Esconde la idea de aflorar la tasa de trabajo no declarado correspondiente a posibles, en cada vez menores casos, “enveloped wages”?

Un tercer aspecto cualitativo del Acuerdo en este extremo es la demanda de una clara fijación de los sistemas de retribución variable. neutros desde una perspectiva de género, debiendo además establecerse “su peso en el conjunto de la retribución”. Una retribución variable otrora asociada a la negociación colectiva empresarial o a aquella parte de las personas trabajadoras con atribuciones directivas, en particular cuando la fijación contractual de condiciones de trabajo es más relevante. Y cuya generalización parece ahora admitirse.

Atención prestada a la retribución variable que es, por otra parte, recurrente en estos Acuerdos. Así, por ejemplo, el II AENC 2012-2014 y el III 2015-1017 la invocaban en relación con la situación y resultados de la empresa, llamando además este último a su *objetividad y claridad*; y también a *delimitar los porcentajes de retribución variable sobre la retribución total*, como hará el IV Acuerdo, que duplica el crecimiento fijo frente al variable. Igualmente, señala el V AENC, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

Una claridad demandada por el V AENC que, por otra parte, evitaría la oscuridad en la percepción del bonus de la STS de 9 de julio de 2013 (Rec. Ud. Núm. 1219/2012) o su percepción únicamente dependiente de la voluntad empresarial de generar las circunstancias que la posibilitan (STS de 19 de noviembre de 2001 –Rec. Ud. 3083/2000–).

---

<sup>12</sup> Me permito aquí traer a colación y recomendar vivamente la lectura, no solo sobre este aspecto sino sobre otros proyectados en este sencillo comentario, de LANTARÓN B ARQUÍN, D., “Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (y II)”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, ISSN 0212-6095, núm. 167, 2014, pp. 19 a 57. Y, idéntico autor, “Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (I)”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, ISSN 0212-6095, núm. 164, 2014, págs. 21-53.

### III. INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES

El Capítulo VII V AENC se ocupa de esta materia, de honda raigambre en estos textos. Incapacidad temporal por contingencias comunes sobre la que proyectan sus competencias, desde distintas vertientes, reparadora económica –INSS, MATEPs– y sanitaria –Servicios Públicos de Salud, EVIs y Mutuas–, una serie de instituciones amén de, potencialmente, las propias empresas que voluntariamente decidan –y puedan– colaborar en la gestión. Los servicios públicos de salud, cabe señalar, no están presentes en ambas vertientes.

Un diálogo entre vertientes reparadora económica y sanitaria que, más allá de este ámbito, y pensando en los artículos 41 y 43 CE, siempre ha resultado complejo. Y que, a pesar de la existencia en todas las CC.AA. de Convenios de cooperación entre las mismas (SPS) y la Secretaría General Técnica de la Seguridad Social (INSS), resulta complejo por la constante preocupación empresarial por la tasa de absentismo, incluyéndose en definitiva en el Acuerdo objeto de comentario tres importantes previsiones.

En primer lugar, “exhorta” a la negociación colectiva a establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de esta IT, incluyendo el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos y el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT. Y lo hace con el horizonte manifiesto de reducir el número de procesos y su duración, incluyendo el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Puestos a analizar esta IT y a erigir un aparato orgánico al efecto, entendemos que no se pretende limitar su competencia, este análisis, hacia uno sólo de sus sentidos, y comprendería evaluar también el alta posiblemente prematuro, investigando, por ejemplo, las recidivas de las personas trabajadoras.

En segundo lugar, se establece que se activen en aras de la finalidad anterior ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos.

Por último, se incide en la necesidad de aprovechar los recursos de las Mutuas para alcanzar el 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 de salud, que no obstante las reformas legales acaecidas y los efectos del régimen de conciertos, sigue siendo inadecuada. Para ello se insta a firmar convenios con dichas Mutuas. Convenios encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumático, en los cuales las Mutuas tienen acreditada experiencia.

Una explicación sanitaria que tiene una natural y razonable faz económica. Y que no parece comprenda “la gestión de las bajas en estos procesos sea realizada por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social” ni “que se

derive el control y seguimiento de las bajas por IT, desde los servicios públicos de salud e inspección, hacia las Mutuas<sup>13</sup>.

Una preocupación en todo caso persistente y que invita a reflexionar sobre la eficacia de estos Acuerdos. Persistente, de un lado, en el contenido de los distintos Acuerdos, que constituyen en este sentido antecedentes del actual, llevando a plantear la creación de un Observatorio del absentismo<sup>14</sup>, existente, por ejemplo, en Luxemburgo<sup>15</sup>

Y, más importante, persistente en la evolución de la normativa estatal. Presétese, por ejemplo, atención, en este último sentido a las reformas de las Leyes 30/2005 y 40/2007, o al Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. Evolución normativa que ha generado un cuestionable incremento de las competencias de las pagadoras Mutuas y del INSS -o, en su caso, del ISM- en detrimento de los Servicios Públicos de Salud, al que han “arrebataado” parte de las competencias sanitarias. Basta para ello echar un vistazo Artículos 82.4 f) y 170 LGSS y 4 y 6 del Real Decreto recién mentado<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> “La negociación colectiva es la herramienta más útil para disputar la riqueza”, *Gaceta Sindical*, núm. 505, mayo de 2023, p. 2.

<sup>14</sup> Así, en primer lugar, la DA única del AENC 2010- 2012 considera conveniente iniciar un proceso de negociación sobre una serie de materias que incluyen la incapacidad temporal y Mutuas, entre otras materias. Estos compromisos, se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno de abrir una negociación tripartita sobre estas u otras materias. Con mayor grado de concreción, el AENC III 2015-2017 incluía ya en su capítulo IV un punto 5 sobre incapacidad temporal estableciendo que los convenios colectivos deben: impulsar medidas para mejorar la gestión y control de la situación por ITCC, así como incluir criterios dirigidos a reducir los índices de absentismo en la empresa (absentismo al que dedica el punto 6); racionalizar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC, vinculándolo al fin anteriormente citado. Una preocupación persistente pues el apartado IV del Anexo IV AENC sobre Absentismo, advierte que la “situación del absentismo en nuestro país, requiere la creación de un observatorio que en el plazo de seis meses emita un informe a partir del cual se puedan realizar pruebas piloto que puedan mejorar todas las situaciones de absentismo no deseado”.

<sup>15</sup> Su página web es <https://www.observatoire-absenteisme.lu> Observatorio existente en alguna Comunidad Autónoma en el ámbito empresarial. En Cantabria conformado por Mutua Montañesa y CEOE-CEPYME.

<sup>16</sup> En los procesos de IT derivados de contingencias comunes de duración superior a 30 días, junto al segundo parte de confirmación de la baja se acompañe un informe complementario. (art. 4 RD). Además, se establece un informe de control trimestral de la inspección médica del SPS desde el inicio de la baja médica. Ese informe será enviado a la Entidad Gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, según corresponda (art. 4 RD). En tercer lugar, las MUTUAS, cuando les corresponda la cobertura, y el INSS, a través de los médicos adscritos a unas u otras, podrán formular propuestas motivadas de alta médica a la vista de los partes médicos de baja o de confirmación de baja u otras informaciones si consideran que el trabajador puede no estar impedido para el trabajo. De igual modo, las Mutuas podrán emitir sus propuestas de alta presunta a los Inspectores médicos del INSS (o del ISM) (art. 6 RD). En cuarto lugar, el art. 82.4 f) LGSS establece que las Mutuas asumirán a su cargo, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, “el coste originado por la realización de pruebas de diagnóstico, tratamiento y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes a los trabajadores del sistema de la

Por último, cabe también recordar en relación con esta materia la existencia de un control del absentismo para el que, es sabido, se contrata en ocasiones a empresas, y que se sustenta en la facultad empresarial reconocida en el art. 20.4 ET de comprobación del estado de salud del trabajador. Y sobre el que la jurisprudencia de la Sala IV ha sido, diría yo (SSTS 62/2018, de 25 de enero R.º 249/2016; STS 1025/2020 de 24 noviembre, R.º 64/2019, STS 209/2021 de 16 febrero R.º 106/2019 y STS 629/2021 de 15 junio, R.º 57/2020)<sup>17</sup> “comprensiva” en su ejercicio.

#### IV. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De la seguridad y salud en el trabajo se ocupa el capítulo VIII. Los antecedentes en estos Acuerdos son aquí más tardíos. Se remontan al Capítulo II parte 7 III AENC. Lo cierto es que quizás ello sea explicable por la existencia en este ámbito de las Estrategias y consiguiente planificación. La actual, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. En particular su objetivo 6 recalca la importancia de la negociación colectiva. Desarrollo que en cierta forma atenúa el protagonismo de este instrumento en relación con esta materia, dada la presencia de los agentes sociales en dos de los cuatro grupos de representación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que participa en la elaboración de la Estrategia.

---

Seguridad Social y que deriven de los acuerdos o convenios a que se refieren los artículos 12.4 y 83 del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas...” . Por último, conforme al art. 170 LGSS, se dispone lo siguiente. Primero, hasta el cumplimiento de los 365 días de IT el INSS a través de las EVIs, ejercerá las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo SPS “*para emitir un alta médica a todos los efectos*”. Además, para que no exista contradicción entre los partes emitidos por la entidad gestora y el SPS, se establece que: “*Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, éstos serán los únicos competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal si aquella se produce en un plazo de ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología*”. Es decir, que el INSS es competente para declarar la recidiva cuando haya emitido él mismo el alta médica. Segundo, agotado el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, será el único competente...” para determinar la prórroga expresa de seis meses.

<sup>17</sup> Comentadas en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., “El régimen de control del absentismo laboral ex artículo 20.4 del estatuto de los trabajadores en la doctrina del Tribunal Supremo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, num.248/2021. De la primera resulta lo siguiente: no es obligatorio recurrir a los servicios médicos de la Mutua, no cabe deducir de la norma la necesidad de esperar un determinado plazo antes de citar al trabajador al reconocimiento médico; resulta cuestionable que el empresario pueda, en el ejercicio de esta facultad, someter al trabajador a pruebas diagnósticas, que no tienen como finalidad una mejora o estudio de su estado de salud a efectos asistenciales o de prevención de riesgos laborales. De la STS del año 2020: el empleador ha de afrontar los gastos de desplazamiento del trabajador para atender a este requerimiento. De la tercera, de febrero de 2021, el ser innecesario que el mecanismo de control cuente con la aprobación de los representantes de los trabajadores. De la última Sentencia la obligatoriedad de que el trabajador aporte los resultados de las pruebas diagnósticas y reconocimientos médicos requeridos.

Por su valor adaptativo de la negociación colectiva, los convenios colectivos debieran emprender un sinfín de líneas de actuación. Hasta catorce hemos contabilizado en el Acuerdo. Ambición que posiblemente reste fuerza en cada uno de los puntos, como *mutatis mutandi* ha sucedido tradicionalmente con las políticas de empleo. Parece conveniente priorizar estas líneas y, diríamos, reducir su número.

Destacar, muy brevemente, algunas, desde nuestro personal entendimiento. Remitiéndonos a una lectura íntegra del V AENC, también por cuanto existen otros aspectos íntimamente relacionados, como la desconexión digital, desarrollados independientemente.

Retomando el comentario de alguna de las líneas presentes en el AENC, citar, en primer lugar, la promoción a 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. Y, conectada con ella, dados los indicadores de frecuentación sanitaria, particularmente hospitalaria, la línea consistente en desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.

En tercer lugar, avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, que como se sabe presentan un retraso mayor si se cuenta con su relación con la multifactorial salud mental, situándose en la línea de frente de esta materia actuaciones en todos los niveles territoriales. Estatal, con criterios de la instrucción del año 2021 de la ITSS y las directrices del INSST, incluidas distintas Notas Técnicas Preventivas con incidencia en la materia. A nivel europeo, sabido es que desde hace tiempo la CES y ETUI se viene demandando una intervención de la UE a través de Directiva, en sintonía con la cual estos riesgos han ocupado un lugar importante en la agenda de la Presidencia de turno española del Consejo de la Unión Europea. A nivel internacional, con la norma ISO 45003 o el relevante Convenio núm. 190 OIT, sobre violencia y acoso en el trabajo, en vigor en España desde el 25 de mayo de 2023, y su Recomendación 206. Habitual es, en nuestro país, la previsión de protocolos<sup>18</sup>.

En cuarto lugar, potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva. Poco presente en la negociación, al menos a nivel sectorial estatal, muy centrada en este extremo, cuando lo aborda, en el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos, en su caso. Sorprende, por otra parte, en

---

<sup>18</sup> Sirva a título de ejemplo el incluido en el ANEXO III Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrones y mazapanes. “Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso” que incluye principios, el objetivo del protocolo, las conductas constitutivas de acoso y su definición, medidas de prevención del acoso, ámbito de aplicación y vigencia, procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso, medidas a adoptar tras constatar el acoso y el seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

esta vigilancia, el carácter voluntario de algunas pruebas “para quien lo solicite”<sup>19</sup>.

En quinto lugar, 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. Adicciones que tienen una incidencia en la realidad social y laboral superior, a nuestro entender, a su presencia en la negociación colectiva<sup>20</sup>.

En sexto lugar, priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad. Aspecto en el que se constata un lento avance, que parece insuficiente pero que resulta complejo acelerar.

En relación con la última de las líneas seleccionadas en este campo para su comentario, invita el V AENC a avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia. Línea que conecta de modo natural con el capítulo X del V AENC. Y que, junto con los riesgos psicosociales, encuentran expreso e importante acomodo en el *Marco Estratégico Europeo 2021-2027*, que piensa más en la situación generada por la digitalización y en medio ambiente y transición ecológica. Y que contempla además la financiación vía FSE+ de los acuerdos laborales. Evaluaciones de riesgo de este trabajo a distancia sobre las que nuestra negociación colectiva sectorial estatal presenta dos claras opciones, partiendo siempre del protagonismo, más que cuestionable en relación con la sustantividad de la misma, de su realización a distancia.

Una primera opción se refleja en el art. 32.9 *Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio*, al establecer que la metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, será prevalentemente a distancia, trasladando un formulario. Una segunda opción, se aprecia en el art. 71 XXII *Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales 2021-2024* precisando, como es natural, que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar

---

<sup>19</sup> Véase a título de ejemplo el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos para el período 2021-2023 (arts. 52 a 55).

<sup>20</sup> Destacar positivamente el régimen del art. 55 Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024. Se refiere al consumo de drogas legales e ilegales (excluyendo el tabaco para el que se remite a su normativa específica), apuntando que el inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. Y establece un plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada. Las dos primeras de nuestro especial interés al contemplar que se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promociónen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo. En lo asistencial, se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de las entidades del sector a aquel personal que lo solicite.

elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Además, se añade un requisito consistente en la posibilidad de una visita presencial justificada<sup>21</sup>, variable ésta que distingue esta vía de realización de la evaluación de la que meramente se realiza a distancia. Y que entendemos constituye una mejor opción.

## V. TELETRABAJO

Sabidos son el incremento en su uso y consiguiente regulación negociada –Preámbulo V AENC– resultante del COVID-19, Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia, tramitado como Ley ordinaria 10/2021, y Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas. Y consiguiente relevancia del capítulo X de este V AENC, destinado al teletrabajo. Capítulo que cuenta con antecedentes en el capítulo IV del AENC, que resaltó su valor como punto de encuentro entre flexibilización y seguridad y muchos de los elementos importantes de su régimen jurídico, recordando el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Ordenación europea parca y muy superada en la actualidad.

Este capítulo se dedica en realidad a confeccionar una lista detallada de “todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia –o teletrabajo–, alcanzado en el diálogo social tripartito en el año 2020, remite a dicha negociación”. Y hace un esfuerzo por resumir estas llamadas, de modo “didáctico” y para “asegurar la correcta y completa implantación de esta forma de prestación del trabajo” se ha dicho<sup>22</sup>, pasando a exponerlas y pidiendo a los convenios colectivos. Recordando, como hace la propia OIT, la conveniencia de diferenciar terminológicamente las distintas variedades, no excluyentes, de trabajo a distancia, procedemos sin ánimo de exhaustividad a realizar algunos comentarios.

Se habla de contemplar el porcentaje de jornada o periodo de referencia para estar ante trabajo a distancia (DA 1.ª de la LTD). Cuestión vital desde la propia identificación de la modalidad de trabajo y relevante también desde el punto de vista preventivo, toda vez que conviene limitar el aislamiento que puede padecer el trabajador alternando periodos presenciales adecuadamente. A ello atiende, por ejemplo, el art. 15.4 Convenio colectivo para la industria fotográfica para el período 2022-2025. En relación con la jornada

---

<sup>21</sup> Se establece en concreto que “cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención”.

<sup>22</sup> Por fin el V Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva, *Foro de Labos*, mayo de 2023.

de trabajo conviene también tener presente la STS núm. 565/2023, de 19 septiembre, sobre la consideración como tiempo de trabajo de las interrupciones de la prestación derivadas de cortes de suministro eléctrico o conectividad y de las pausas por razones fisiológicas.

Sobre los contenidos adicionales a los previstos por la regulación legal para el acuerdo individual (DA 1.<sup>a</sup> de la LTD), cabe traer a colación la importante SAN 44/2022, de 22/03/2022, que analiza exhaustivamente un acuerdo individual de trabajo a distancia (formalizado en este caso con 1.029 personas trabajadoras) en el sector de los *Contact Center*<sup>23</sup>.

En tercer lugar, llama el Acuerdo a que la negociación colectiva regule los términos del ejercicio de la reversibilidad (artículo 5.3 y DA 1.<sup>a</sup> de la LTD). Reversibilidad que en la negociación colectiva opera en ocasiones ante ciertas inobservancias del trabajador<sup>24</sup>.

En cuarto lugar, se han de contemplar los términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa (artículo 17 de la LTD). Recordar que el art. 22 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia habilita la vigilancia y control empresarial para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Entre sus reflexiones, comentar brevemente las siguientes. En cuanto a las causas de reversibilidad acordadas, es nula la cláusula de un contrato de adhesión. Lo mismo sucede con la cláusula por la que se renuncia a reclamar una indemnización/repación contra la empresa. En segundo lugar, es lícito pactar la responsabilidad de la persona trabajadora sobre los medios facilitados y su mantenimiento (lícito repercutir el coste de reparación de dichos medios a la persona trabajadora si el coste se deriva de un mal uso, acreditable). La nulidad, en tercer lugar, de la remisión al convenio colectivo sectorial de la compensación de gastos si este no enumera ni identifica los gastos, la forma de cuantificación, y el momento y forma de pago. Es igualmente nulo requerir a la persona trabajadora que proporcione un número de teléfono y correo electrónico personales para ponerse en contacto por urgencias del servicio. Y es que, al entender de la Sala, una urgencia no justifica la aportación de medios personales. Por último, la autorización a entrar de forma periódica al domicilio de la persona trabajadora (por el Servicio de Prevención) se considera nula por cuanto se trata de una autorización previa, genérica e incondicional mientras que la normativa establece una razón concreta que justifique la entrada (una necesidad específica), que deberá informarse previamente y de la que incluso así podría negarse el trabajador. Sentencia extensamente comentada por SABATÉ, M. y MASMITJÀ, M., “El teletrabajo: desarrollo jurisprudencial y cláusulas controvertidas”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, num.984/2022. De cuyas reflexiones se nutre la propia en este extremo concreto.

<sup>24</sup> A título de ejemplo, el anexo V Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas incluye un muy extenso “Reglamento de trabajo a distancia”, importante es señalar que el art. 8.2 establece que “de no poderse hacer responsable de los anteriores requisitos la persona trabajadora, deberá abandonar de forma inmediata la modalidad de trabajo a distancia”.

<sup>25</sup> STS (Social) de 6 de octubre de 2011 (RJ 2011, 7699), entre otras, establece que el trabajador no puede alegar vulneración de su derecho a la intimidad ya que habría desaparecido la “expectativa razonable de confidencialidad”, por cuanto desde que el trabajador acepta que la actividad que realiza con el ordenador de la empresa va ser objeto de control, es consciente que cualquier actividad que realice en el mismo durante su horario laboral puede ser revisada y no

En fin, retomando las reflexiones iniciales de esta breve intervención, estimamos que quizás esta labor recopilatoria podría ser sustituida por la consistente en exponer cómo poder atender esos llamamientos. Orientación que en un ulterior Acuerdo parece insoslayable entendiendo los motivos de un compás de espera razonable para que la negociación colectiva ordinaria vaya ocupando sus espacios.

## VI. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA.

El capítulo IX del V AENC se ocupa de esta materia, en la cual la legislación estatal tiene un particular protagonismo, como es sabido. Y que cuenta con numerosos antecedentes en los AENC<sup>26</sup>, vinculándose usualmente con la garantía del empleo por la parte social y decantándose por la flexibilidad interna en relación con la seguridad de lado empresarial. Orillados, aparentemente al menos, los cantos de sirena del no tan dorado triángulo de la *flexi-seguridad*.

Como suele suceder, el Acuerdo constituye en este punto una mezcla de lo nuevo (mecanismo RED especialmente), en lo que nos detendremos brevemente, y de lo viejo (casi todo lo demás), que prácticamente nos limitaremos a citar.

En primer lugar, el AENC invita a regular criterios, causas y procedimientos ágiles en la aplicación de medidas de flexibilidad y en la adaptación y modificación de lo pactado. Procedimientos en los que participe la representación de los trabajadores y, en caso de desacuerdo, las comisiones paritarias y los sistemas de solución de conflictos. En particular, invita a incluir

---

por ello se vulnera su derecho a la intimidad cuando está utilizando el equipo informático para fines particulares, debiendo ser consciente que está utilizando un medio que, “al estar lícitamente sometido a la vigilancia de otro, ya no constituye un ámbito protegido para su intimidad”. Ahora bien, en el caso de que el trabajador no fuera informado de la instalación de estos programas de control, y hubiese sido objeto de despido disciplinario por la prueba recabada por los mismos, nos encontraríamos ante un despido que debería calificarse como nulo por resultar vulnerado su derecho a la intimidad. En definitiva, cabe afirmar que los programas que se limitan a detectar si el trabajador está activo o no, no deben considerarse como vulneradores del derecho a la intimidad del trabajador cuando éste libremente consiente su instalación o está informado de los mismos, y tampoco los programas que monitorizan la pantalla deben ser considerados ilegales, siempre que exista justificación para ello y se haya informado previamente al empleado. En cualquier caso, los medios de control de la actividad laboral utilizados, siempre deberán respetar los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Reflexión que corresponde a GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M<sup>a</sup>., “Teletrabajo y derecho a la intimidad del trabajador. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León (Valladolid) de 30 de diciembre de 2021 (JUR 2022, 56596)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 254/2022.

<sup>26</sup> Con un carácter residual la DA única del AENC 2010- 2012 se ocupaba de esta materia. También se trataba en, al menos, los capítulos I y II del AENC 2012-2014- y en el capítulo IV del AENC III 2015-2017, que versa sobre instrumentos de flexibilidad negociada, dando prioridad a los internos, recordando la conveniencia del equilibrio entre flexibilidad y seguridad y contemplando la distribución irregular de un 10% de la jornada. Y la llamando a los grupos profesionales.

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.

Sobre los ERTE, en algún momento se ha estimado sostuvieron más de tres millones de empleos y cerca de tres mil empresas durante la pandemia. Nuestra valoración es positiva si bien la evaluación de la reforma es ciertamente compleja en este punto<sup>27</sup>. Cabe pensar, no obstante, que al ser fruto del acuerdo bipartito que suscribieron los firmantes de este AENC el 12 de marzo de 2020, plasmándose después a través del diálogo tripartito en los seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE), más conocidos como los acuerdos de los ERTE y, más tarde, en el Real Decreto-ley 32/2021, su puesta en práctica cuenta con una garantía adicional a otros extremos del AENC.

La realidad actual es, en cualquier caso, claramente diferente. Por un lado, la causa justificativa de la inmensa mayoría de los ERTE fue, durante la pandemia la fuerza mayor, mientras que a partir de enero de 2022 esta causa es excepcional frente a las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. De otro, el año 2022 finalizó con solo 19.587 trabajadores afectados por un ERTE, cifra ínfima en relación con los 3,5 millones de trabajadores que se vieron afectados por un ERTE en el período álgido de la pandemia.

El Acuerdo llama a los convenios colectivos a la potenciación de los ERTE, desarrollando sus objetivos y criterios para su transposición, priorizando la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos y garantizando la transparencia en la transmisión de la información, asegurando la información oportuna, suficiente y adecuada a la representación de las personas trabajadoras. Deben, además, configurar propuestas de contenidos formativos a desarrollar en caso de activación del mecanismo RED o de ERTE y crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE. Herramientas ambas que se consideran de flexibilidad interna, que mantienen “empleos y empresas frente a medidas más traumáticas” (Preámbulo).

Mecanismo RED que se ha puesto en práctica en el sector de las agencias de viaje, operando en el año 2022, desde el mes de abril, sin ser prorrogado

---

<sup>27</sup> Complejidad sobre la que nos atrevemos a apuntar una serie de razones. En primer lugar, por la propia naturaleza y pluralidad de las instituciones a observar. En segundo lugar, no se dispone aquí de una revisión legalmente programada para enero de 2025 inicialmente y, posteriormente, cada dos años, contemplada en la DA 24ª ET incorporada por el Real Decreto-ley 32/2021 en cuanto a la evaluación sobre la contribución a la reducción de la temporalidad. En tercer lugar, la reforma ha echado a andar en un contexto socioeconómico particularmente complejo, en principio alejado de la aguda crisis económica vivida. En cuarto lugar, no se dan actualmente las circunstancias que podrían justificar un recurso intensivo a los ERTE o al Mecanismo RED. Los datos disponibles en una fase de crecimiento económico no son idealmente los contrastables con la época pandémica. Es difícil pronosticar si las prácticas de la pandemia se van a reproducir en los ERTE de los nuevos arts. 47 y 47 bis del ET. Datos expuestos e interpretados, entre otros autores, por CAVAS MARTÍNEZ, F., “La reforma laboral 2021: balance un año después de su entrada en vigor”, *Aranzadi digital* núm. 1/2023.

en el año 2023. Un instrumento cuyo funcionamiento merece una valoración favorable considerando que, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, finalizó el año con un total de 945 trabajadores de los 4.183 inicialmente comprendidos por el mismo.

Destacar positivamente la centralidad de los ERTE (suspensiones y reducciones de jornada) frente a los despidos colectivos, si bien, y quizás ello explique el texto del Acuerdo, las reducciones de jornada no parecen primar sobre las suspensiones, pues los datos de afiliación muestran muchos más trabajadores afectados por “suspensión total” que por suspensión “parcial”.

Adicionalmente, se añaden tres recordatorios. A los negociadores sectoriales, llamando la atención sobre el hecho de que la activación de la modalidad sectorial del Mecanismo RED requiere una solicitud de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, ex art. 47 bis ET. En segundo lugar, se trae a colación la importancia de tener presente la especial situación de las PYME. Y, por último, llama la atención sobre la repercusión en los territorios de los procesos de reestructuración de las empresas, por su incidencia en la sociedad, la economía y el empleo.

Este capítulo del Acuerdo se ocupa también de la clasificación profesional y de la movilidad pidiendo a los convenios colectivos potenciar instrumentos ágiles de movilidad funcional, con respeto a las garantías de trabajadores y sus representantes, que no se deberían poner en un mismo plano desde nuestro punto de vista; potenciar la polivalencia funcional (posiblemente tal y no multivalencia) y sus efectos retributivos; e introducir sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 ET, garantizando la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres con cita expresa del artículo 28.1 ET y del artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Enésima llamada a los grupos profesionales como criterio de clasificación profesional prevalente y, con ello, a abandonar una clasificación profesional que la profesora Julia López señalara constituye “*herencia de las Reglamentaciones de Trabajo*”. Fijando para ello los procedimientos de adaptación para el caso de que la clasificación siga siendo en categorías profesionales. Adaptación que se ha mostrado ser de suma complejidad.

En cuarto lugar, se entiende como 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.

En concreto, el V AENC pide a los convenios colectivos promover la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo; implementar la distribución irregular de la jornada, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular, tarea

que siempre ha sido relevante pero que lo es ahora en mayor medida a resultas del derecho a la desconexión digital ex art. 88 LOPD; racionalizar el 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, retomando de algún modo la reflexión, muy presente en la actualidad, de la actual configuración de nuestra habitual jornada partida; y flexibilizar los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

Por último, sobre la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en virtud del art. 82.3 ET, se establece que cuando los convenios atiendan esta materia tengan presente una serie de indicaciones, a saber: notificar a la Comisión Paritaria; entregar a la representación de los trabajadores de la documentación precisa para su fidedigno conocimiento de las causas alegadas; adaptar la duración temporal se adapte atendiendo a las circunstancias motivadoras del descuelgue, sin limitar la vigencia del convenio ni invadir el periodo de vigencia de un nuevo convenio colectivo; evitar vacíos de regulación resultantes del descuelgue, determinando la regulación sustitutoria de la inaplicada contenida en el convenio colectivo; respetando la prohibición de discriminaciones retributivas por razón de género u otras previstas en el convenio o, en su caso, plan de igualdad aplicable en la empresa.

## VII. CONCLUSIONES

Las complejas e inusuales circunstancias han marcado tanto la gestación del V AENC como, también por su contraposición, la dificultad de encontrar en algunos extremos, como puede suceder con el mecanismo RED o los ERTES, término válido de comparación para evaluar su proyección y resultados.

Valoración de sus efectos igualmente compleja porque se integran en el texto de este acuerdo materias que presentan una gran proyección de la legislación estatal con otras donde el quehacer negocial adquiere una mayor relevancia, siendo en aquellas (incapacidad temporal, quizás por antonomasia) el peso específico de la negociación claramente menor. O, como sucede en la seguridad y salud en el trabajo, son materias en las que los propios agentes sociales tienen otras vías naturales de proyección de sus políticas.

Nos encontramos por otra parte con materias de clásica presencia en estos textos. Textos que varían, atendiendo a su realidad, más en los equilibrios y propuestas que en las técnicas para alcanzarlos, claro está con excepciones. Por esta razón, tratándose en muchos casos de materias clásicas, cabe reflexionar sobre la eficacia de estos AENC y sobre su articulación con otros niveles negociales, en particular el sectorial estatal. Una eficacia que se ve potencialmente comprometida por el -a nuestro modesto entender- exceso en el número de encomiendas. Cabe pensar también, en que, precisamente en estas materias, y acaso no tanto en otras de más novedosa legislación como acaece con el teletrabajo, el Acuerdo debe incorporar más propuestas

concretas de ordenación de los intereses en juego. Propuestas que pueden y deben nacer, como seguro está sucediendo, de un escrutinio profundo de los niveles negociales inferiores, como destacada fuente de información.

Es precisamente en relación con la retribución, materia en la que el Acuerdo es claramente más concreto, donde encontramos el mayor y, a nuestro modo de ver, incuestionable mérito del mismo. Por las razones expuestas y que reducimos en este apartado a dos: la justicia social propia del incremento salarial contemplado, el mayor de la serie histórica de los AENC; y la potencialidad de la simplificación y ordenación de los complementos salariales para contrarrestar actuales interpretaciones sobre el salario mínimo del Tribunal Supremo, entre otros beneficiosos efectos, que también son económicos. Otros planteamientos en este campo implican de alguna forma el abandono de clásicas posturas y entendimientos, como sucede con el salario variable.

Destacaríamos también, para concluir, otras cuestiones más concretas de distintos capítulos comentados, como son la atención que se presta a la hora de hablar de la seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores maduros y a la prevención de los riesgos psicosociales, ámbito en el que las últimas consecuencias de la ratificación del Convenio 190 OIT están aún por llegar. Y, sobre la atención al teletrabajo, compendio en realidad de las llamadas legales a la negociación colectiva, dos ideas. En general, la necesidad de repensar la correspondencia entre espacios privados y empresariales –y sus respectivos medios– con la gradual incidencia de la normativa laboral. Y, en línea con ello, la necesidad de que la protección sustantiva de la seguridad y salud del trabajador trascienda de una mera evaluación de riesgos a distancia, incorporando, con las debidas garantías, elementos de necesaria presencialidad.



Tercera ponencia

**V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA. CAPÍTULOS XI A XVI**

GEMMA FABREGAT MONFORT

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia*

## **SUMARIO**

A MODO DE PREÁMBULO. 1. DESCONEXIÓN DIGITAL. 2. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. 2.1. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres 2.2. Medidas de conciliación. 3. DISCAPACIDAD. 4. DIVERSIDAD. LGTBI. 5. VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO. 6. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA. CONCLUSIÓN.

## A MODO DE PREÁMBULO

El pasado 31 de mayo de 2023 se publicó en el BOE la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva –en adelante V AENC–, suscrito por los agentes sociales para los años 2023, 2024 y 2025 y cuyos capítulos de XI a XVI van a objeto de reflexión o comentario en cuanto sigue.

Se trata de un acuerdo importante por aquello que regula, por cómo lo regula y por el momento cronológico en el que lo hace.

El V AENC resulta sin duda trascendente en cuanto a su contenido, esto es, en lo que tiene que ver con las materias que constituyen su objeto de regulación. Es extenso, ambicioso, contemporáneo y exhaustivo. Pero la relevancia cualitativa y cuantitativa en cuanto a contenido no debe desmerecer el mero hecho de su existencia, la voluntad de los agentes sociales de consensuar un contenido mínimo en aras de homogeneizar las relaciones laborales contribuyendo de forma muy positiva a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

El V AENC supone, en efecto, y por el mero hecho de existir, una apuesta por el diálogo social y el autogobierno frente a la intervencionismo estatal en un contexto social, económico y político adverso a los pactos o cuando menos poco propenso al consenso. Representa el éxito de la concertación social bilateral por cuanto que efectivamente su mera existencia demuestra que patronal y sindicatos sí han sido capaces de alcanzar un acuerdo de mínimos en aras a contribuir a consolidar un clima de paz social que resultará beneficioso para todos.

Lo anterior es especialmente relevante dado el aluvión normativo producido en materia jurídico laboral desde que se decretase el estado de alarma con la pandemia del COVID-19 hasta la actualidad y del que la denominada reforma laboral, esto es, 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 solo constituye la punta de un iceberg enorme y complejo que continua incrementándose sin solución de continuidad

en parte por trasposición de Directivas comunitarias a nuestro ordenamiento jurídico, a veces mediante Real Decreto-Ley; en parte por la imperiosa necesidad de revisar conceptos laborales y adecuarlos a esta especie de transformación demográfica, ecológica y digital que estamos viviendo como sociedad.

La interpretación integrada de estos fenómenos comporta que también el V AENC inste a reconsiderar y ampliar el contenido de los convenios colectivos. Las materias que tradicionalmente han sido objeto de tratamiento convencional se mantienen *reacomodadas* a las nuevas regulaciones legales. Pero a las mismas se han ido *anexando* otras temáticas hasta la fecha bastante parcas cuando no inexistentes en el ámbito del convenio colectivo, como son la desconexión digital (Capítulo XI); igualdad entre mujeres y hombres (Capítulo XII); discapacidad (Capítulo XIII); diversidad. LGTBI (Capítulo XIV); violencia sexual y de género (Capítulo XV); transición tecnológica, digital y ecológica (Capítulo XVI)<sup>1</sup>.

Veamos cada una de estas últimas materias con un poco más de detalle no sin antes precisar que una de las dificultades de abordar el análisis que sigue a esta breve introducción tiene que ver con el hecho de que el AENC tenga como destinatarios tanto a convenios supraempresariales como de empresa, incluyendo, en su caso, acuerdos de empresa y planes de igualdad negociados, con lo que ello implica dadas las reglas de concurrencia de convenios y la falta de articulación negocial (art. 84 ET). La naturaleza jurídico obligacional del acuerdo tampoco ayuda. Igual que sus predecesores, al final el V AENC contiene orientaciones o directrices, no cláusulas normativas de obligado cumplimiento.

Pese a ello, y si bien es cierto que su efectividad real dependerá de lo que después se negocie en cada convenio supraempresarial, empresarial e incluso, en su caso, plan de igualdad o acuerdo de empresa, como decía en las líneas precedentes y por los motivos expuestos, ni su existencia ni contenido debe desmerecerse en absoluto. Y precisamente por eso, ante la dualidad expuesta, en el análisis que sigue y por cada una de las materias asignadas, se realizará un doble ejercicio analítico: de un lado, se resaltarán los aspectos más relevantes de la regulación del V AENC en las mencionadas materias; de otro, y al tiempo, se fijarán unas recomendaciones mínimas negociales a modo de posibles buenas prácticas a considerar por quienes finalmente pueden convertir las recomendaciones del V AENC en cláusulas de obligado cumplimiento.

## 1. DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital, cuya regulación específica cabe situarla en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de

---

<sup>1</sup> Algunas de ellas como la igualdad de mujeres y hombres y la discapacidad ya se contemplaron en el precedente III AENC –Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 201, BOE de 20 de junio de 2015.–

Datos Personales y garantía de los derechos digitales –en adelante, LOPD– y en el art. 20.bis que la misma LOPD añade al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, ET– contiene una remisión expresa a la negociación colectiva, o en su defecto al acuerdo de empresa, en aras de que se concreten convencionalmente las distintas modalidades en que es posible ejercer este derecho atendiendo a la concreta naturaleza y objeto de la relación laboral y potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la intimidad personal y familiar.

Lo anterior sin perjuicio de que se deba pactar, aunque para ello la ley no exige acuerdo, sino que basta la mera audiencia previa, con la representación de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Se trata de un derecho de la persona trabajadora<sup>2</sup> vinculado al respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones; intimidad personal y familiar; derecho a la conciliación; y seguridad y salud en el trabajo, incluso cuando la prestación de servicios se realiza bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> El “concepto de ‘derecho a la desconexión’” (COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, Los individuos, el trabajo y la sociedad, Nota informativa para la 2 a reunión, 15- 17 febrero 2018, Grupo I, El papel del trabajo para los individuos y la sociedad, #1, p. 5).

<sup>3</sup> Cfr. ALFONSO MELLADO, C.L., *Observatorio de la negociación colectiva, políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales*. Fundación Primero de Mayo. Observatorio de negociación colectiva CCOO. Madrid, 2022; LANTARÓN BARQUÍN, D., “La seducción de los horizontes: reflexiones sobre el derecho a la desconexión digital del trabajador”. [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com).

[https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/05/lantaron\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2019.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/05/lantaron_noticias_cielo_n5_2019.pdf); . PÉREZ CAMPOS, A.I., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*. 2021, FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”, en *Boletín Informativo UGT*, 2018, n. 28, p. 12; TALÉNS VISCONTI, E., “La desconexión digital en el ámbito laboral: Un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”, en *Revista de Información Laboral*, 2018, n. 4, y TALÉNS VISCONTI, E., “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2019, n. 17; TASCÓN LÓPEZ, R., “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)”, en *Trabajo y Derecho*, 2018, n. 41; USHAKOVA, T., “De la conciliación a la desconexión tecnológica”. Apuntes para el debate, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 192; VALLECILLO GÁMEZ, M.R., “El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 408; PÉREZ CAMPOS, A.I. “La desconexión digital en España ¿un nuevo derecho laboral?”, en *Anuario Jurídico Económico Escorialense*, 2019, n. 52; REQUENA MONTES, O., “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, en *Lex Social*, 2020, n. 2; MIÑARRO YANINI, M., “La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho”, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 440; TERRADILLOS ORMAETXEA, M.E., “El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica”, en *Lan Harremanak*, 2019, n. 42; FERNÁNDEZ ORRICO,

Por eso a la normativa expuesta hay que unir como marco legal a tomar en consideración el art. 14.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y el art 18.3 del RD 28/2020, del trabajo a distancia.

En coherencia con ello, la regulación del V AENC, contiene todo un Capítulo XI referido a la desconexión digital en el que, tratando de dar cumplimiento al mandato legal, no solo recoge expresamente lo que exige la ley sino que además, con mayor o menor fortuna, da un paso más allá y, aunque tímidamente, solventa alguna de las cuestiones interpretativas que a propósito del mismo se plantean.

La inclusión de la desconexión digital como materia del V AENC revela la preocupación y ocupación de los agentes sociales a este respecto. Porque además, en este caso, se intenta en un mismo precepto convencional reunificar y mejorar lo previsto en varias leyes.

Así, tras precisar, como también hace la norma, que el derecho a la desconexión digital rige igual respecto el trabajo distancia, como en el trabajo a distancia –art. 18.3 del RD Ley 28/2020, del trabajo a distancia–, que yo no abordaré por tratarse expresamente en el capítulo íntegramente referido al mismo: u en otras decisiones organizativas tales como en caso de flexibilidad horaria, lo que también es importante por la excepcionalidad que erróneamente se presume, la regulación del AENC, de forma similar a la prevista en el art. 20.bis ET, vincula el derecho a la desconexión digital tanto a la conciliación, como a la salud laboral, especialmente en lo que concierne al estrés digital.

Esto último debe resaltarse pese a que en el V AENC no se aborda la cuestión desde esa última perspectiva con la exhaustividad que sería deseable. De hecho, tras advertir respecto el peligro de sufrir estrés digital por sobreexposición digital, y citar la relación estricta entre desconexión digital y seguridad y salud en el trabajo, la regulación convencional, de forma similar a como vienen entendiendo los tribunales, no impone el deber de empresa-trabajador/a a la desconexión. Antes al contrario, la redacción del V AENC parece reforzar el carácter disponible del derecho a la desconexión digital para la persona trabajadora. Es claro que los tribunales aceptan el carácter de derecho *modulable* o de disposición condicionada por la persona trabajadora

---

F.J., “Desconexión digital en el ámbito laboral un derecho emergente de los trabajadores”. En FUENTES SORIANO (dir.) O., *Era digital, sociedad y derecho*, Tirant lo Blanch, 2020; MUÑOZ RUÍZ, A.B., El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, en Trabajo y Derecho, 2020, n. extra 12; BARRIOS BAUDOR, G.L., El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones, en Revista Aranzadi Doctrinal, 2019, n. 1; IGARTUA MIRÓ, M.T., “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personal y garantía de los derechos digitales, en Trabajo y Seguridad Social”, CEF, 2019, n. 432; SERRANO ARGÜESO, M., “Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2019, n. 2; PURCALLAB ONILLA, M. Á., “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y práctica”, Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, Vol. 5, 2018 MOLINA NAVARRETE, C., “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “Desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, Temas Laborales, núm. 138, 2017.

a cambio de ciertas contraprestaciones<sup>4</sup>, sobre todo en algunos puestos de mando o responsabilidad; pero el requerimiento de una contraprestación o la excepción *modulada* o condicionada aquí no se especifica en el V AENC, que parece abogar por una disposición del derecho por parte de la persona trabajadora sin una necesaria contraprestación empresarial expresa.

En ese sentido, la regulación del V AENC, en esa doble consideración de derecho-deber a la desconexión digital para con el trabajador parece situarse desde la perspectiva del trabajador más próxima a su consideración como derecho que como deber. Nada se dice de la obligación del trabajador a respetar la desconexión digital por motivos de salud laboral. Ni tampoco de la obligación de la empresa desde el prisma de la seguridad y salud en el trabajo de adoptar mecanismos para minimizar la fatiga informática o estrés digital. Antes al contrario, la regulación de la desconexión digital del AENC respecto de la persona trabajadora advierte expresamente, de un lado, que la conexión voluntaria de la persona trabajadora, es decir, su disposición o renuncia, no comportará responsabilidad para la empresa, otorgando así al derecho de cierto carácter de disponible tal y como ya he comentado. De otro, y en sentido opuesto, el V AENC insiste en otro párrafo, casi al final, y siguiendo en el análisis de la regulación desde la perspectiva del trabajador, en la necesidad de proteger de cualquier sanción o trato diferencial a aquel trabajador que sí haga uso del derecho a la desconexión digital.

Es decir, se reconoce el derecho a la desconexión digital vinculándose a la conciliación y a la salud y seguridad en el trabajo en teoría. Porque acto seguido y en otro párrafo parece reconocerse el carácter disponible del derecho al tiempo que se advierte que no comportará responsabilidades para la empresa que la persona trabajadora sí disponga del derecho y no ejerza la desconexión digital<sup>5</sup>.

Lo anterior, además, sin olvidar matizar algo importante que sí hace el V AENC y que debe recordarse, como es que el derecho a la desconexión digital lo es tanto respecto dispositivos digitales como cualesquiera otras herramientas digitales, y que debe ejercerse, fuera de la jornada legal, convencional o en vacaciones<sup>6</sup>.

Por lo demás, el V AENC matiza, como ya se venía haciendo en algunas políticas de empresa al respecto de la desconexión digital, de su excepciona-

---

<sup>4</sup> Por todas, STSJM rechaza un recurso contra una sentencia del juzgado de lo social nº 5 de Madrid de octubre de 2022 y ratifica la consideración de que el derecho a la desconexión digital no es exigible por cobrar un plus de disponibilidad.

<sup>5</sup> Es llamativa, sin embargo, la STSJ Madrid 6 de marzo de 2019 (Rec. 1339/2018) establece que la digitalización está contribuyendo a un incremento de las horas de trabajo fuera de la jornada laboral y rara vez las empresas computan esas horas como tiempo de trabajo y las retribuyen, alegando con frecuencia la voluntariedad en su realización. A juicio de la sala “no puede quedar al arbitrio del trabajador efectuar un horario superior al ordinario”.

<sup>6</sup> Téngase en cuenta, así, la STSJ Madrid de 4 de noviembre de 2020, Rec. 430/2020, entendiéndose que el derecho a la desconexión digital no incluye el derecho a no realizar un curso de formación on-line.

lidad en un momento puntual, cual es la concurrencia de fuerza mayor. En efecto, aunque la regulación es más bien parca si se insiste de manera expresa en que el ejercicio a la desconexión digital debe quedar exceptuado en caso de producirse la *concurrencia de 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*<sup>7</sup>.

En esos casos, dice el V AENC, no está vigente el derecho a no responder a la llamada o comunicado de la empresa manteniéndose el derecho del superior jerárquico a requerir respuesta de la persona trabajadora.

Entiendo que la legalidad de esa excepción a la desconexión digital en caso de concurrir fuerza mayor lo es en los mismos términos y por los mismos motivos y fundamentos jurídicos por los que existe la posibilidad de imponer horas extraordinaria por fuerza mayor. De ser así, la legalidad de la excepción a la desconexión digital quedaría claramente garantizada, aunque en algunos casos, y de producirse la fuerza mayor fuera del tiempo y lugar de trabajo, deba concretarse expresamente en la política de empresa cómo la persona trabajadora va a tener conocimiento de concurrencia de la causa que exceptúa su derecho a no conectarse, es decir, la determinación de los cauces y/o canales que debe utilizar la empresa para que la persona trabajadora que tiene derecho a desconectarse adquiera conciencia de la concreta concurrencia de un caso de fuerza mayor que exceptúa su derecho a la desconexión digital<sup>8</sup>.

Por lo demás, el V AENC insiste en la referencia ya hecha también en la ley de la necesidad de concienciar, formar y de sensibilizar a la plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática; fijando a modo de cierre dos ejemplos de buenas prácticas negociales al respecto de la desconexión digital como con la programación de respuestas automáticas durante los periodos de ausencia; y el uso del *envío retardado* para las comunicaciones que se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

Sin duda los mencionados constituyen dos buenos ejemplos de lo que se puede negociar convencionalmente al respecto. Del mismo modo que otras

---

<sup>7</sup> En todo caso deberá tenerse en cuenta que la SAN en su sentencia n.º 44/2022 de 22 de marzo de 2022, declara nula una cláusula de desconexión por fuerza mayor por ser excesivamente vaga y genérica, al considerar que podía suponer una posible vulneración del derecho a la desconexión digital: *“El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula. Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador”*.

<sup>8</sup> Por ejemplo el CC de Telefónica Ingeniería de seguridad o el II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU, refuerzan en este sentido el aviso mediante llamada telefónica. También parece ser esa la intención del AENC por cuanto que refiere expresamente a llamadas y/o comunicaciones de la empresa.

buenas prácticas seguidas por algunas empresas como pueden ser fijar la desconexión automática de la intranet, la inhabilitación automática del correo alcanzada la hora de finalización de la jornada de trabajo, y que podría condicionarse por ejemplo, al hecho de fichar por una aplicación, o prácticas similares; como la prohibición expresa a utilizar el correo corporativo fuera del tiempo de trabajo, etc.

En ese sentido tanto el documento titulado *Orientacions del Consell de relacions laborals per garantir el dret a la desconexió digital*<sup>9</sup> como el nuevo protocolo del grupo AXA<sup>10</sup>, que fue de los primeros en regular la cuestión y que ahora presenta una política de desconexión digital mucho más ambiciosa y eficaz, resultan de indudable interés al plantear políticas de desconexión muy exhaustivas, completas y transversales<sup>11</sup>.

En ambos documentos, de forma muy acertada, se parte de un derecho a la desconexión digital que supera ampliamente el derecho a no responder e-mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, y que se mantiene como la manifestación más básica o esencial del ejercicio del derecho a la desconexión digital y al que se le anexas una serie de medidas adicionales de carácter transversal que afectan (1) el compromiso y la cultura organizativa; (2) las comunicaciones o usos de los dispositivos y herramientas digitales, (3) comunicaciones urgentes y en caso de fuerza mayor, regulando expresamente qué hacer en caso de deber comunicar excepcionalmente; (4) un sistema de avisos para recordar precisamente ese derecho a la desconexión; (5) medidas para hacer compatible el derecho a la desconexión digital con la organización de reuniones y otras actividades en línea; (6) así como intentar promover de garantías para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Cierto que la especificación o concreción de algunas de estas prácticas hasta la fecha más que en los convenios colectivos supraempresariales se han abordado en protocolos de política de empresa que, aunque sería conveniente que se negociasen con la representación de las personas trabajadoras, legalmente pueden adoptarse con la mera audiencia previa, creándose diferencias evidentes en cuanto a los términos de su ejercicio efectivo entre empresas más grandes y con políticas de empresa más sólidas respecto el pequeñas o medianas empresas en las que la constante exigencia de adaptación de la norma vía protocolo suele solventarse en favor de aquellos que sí son obligatorios, como en el caso de acoso, y en detrimento de los que no lo son, como ocurre en este caso.

---

<sup>9</sup> [https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Igualtat-i-temps-de-treball/Temps-de-treball/Orientacions-per-garantir-el-dret-a-la-desconnexio-digital\\_ca.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Igualtat-i-temps-de-treball/Temps-de-treball/Orientacions-per-garantir-el-dret-a-la-desconnexio-digital_ca.pdf)

<sup>10</sup> <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/axa/PROTOCOLO%20DEL%20DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXI%C3%93N%20DIGITAL.pdf>

<sup>11</sup> Con todo, el primer antecedente en materia de negociación colectiva hay que situarlo en Francia. Concretamente, es el artículo 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), de 19 de junio de 2013.

Desde esa perspectiva, y la necesaria uniformidad de la regulación para con las empresas, una regulación como la del V AENC resulta *per se* muy positiva dado que fija un mínimo común denominador que puede instar a que, con independencia de estos protocolos de política de empresa, esta materia se desarrolle dotando de cierta homogeneidad al tratamiento de la cuestión por parte de los convenios colectivos.

En el concreto convenio en el que esto se aborde, puede y debe perfilarse mejor la diferencia entre el derecho y el deber a la desconexión, su estricta vinculación con el derecho al descanso; la intimidad personal; la seguridad y la salud en el trabajo, y la conciliación desde la corresponsabilidad. Incluyendo cómo llevar a la práctica su ejercicio en los casos de teletrabajo, los términos en que puede interpretarse la disponibilidad del derecho en cargos de responsabilidad en la empresa, cómo advertir de su excepcionalidad en caso de fuerza mayor o en los tiempos de presencia, los parámetros que deben adoptar las empresas para formar e informar al respecto, la fijación de avisos o advertencias a propósito de la necesidad de la desconexión, cómo se garantizará la resolución de los conflictos, etc. Todo esto estaría bien que se abordara en la negociación colectiva –empresarial y supraempresarial– y que las empresas, incluidas las PYMES, pudiesen adaptarlo a sus necesidades en sus políticas de desconexión digital.

En cualquier caso, la inclusión del derecho a la desconexión digital entre las materias expresamente referidas en el V AENC constituye, así, y por todo lo expuesto, un primer paso que no debe despreciarse. La labor pedagógica del convenio es siempre importante. Tanto o más como para los negociadores de convenios colectivos lo es el contenido concreto del V AENC. Y solo por ese hecho, y sin perjuicio de un posible desarrollo más exhaustivo y avanzado en ejercicios futuros, la regulación ya es en sí misma y *per se* de indudable trascendencia.

Ahora solo falta que los negociadores de ámbitos inferiores actúen en consecuencia y, no obstante el carácter obligacional que no normativo del V AENC, los negociadores de convenios sigan sus pautas o recomendaciones.

## 2. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Por lo que respecta a la igualdad por razón de sexo, el AENC incluye en el mismo precepto la igualdad de mujeres y hombres y las medidas de conciliación. Se trata de una opción legalmente justificada, incluso en la regulación de los planes de igualdad del art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres -en adelante LOI- se dice que el plan de igualdad debe contener, entre otras, en el diagnóstico y en el contenido, referencia a las medidas de conciliación<sup>12</sup>. Y además socialmente

---

<sup>12</sup> Idea que además refuerza el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

resulta evidente la trascendencia negativa que han tenido los cuidados para la igualdad real y efectiva de las mujeres. El concepto discriminación social se refiere precisamente a esa realidad, a como tras la revolución industrial y el advenimiento del capitalismo se establece una segregación de roles –vinculando a los hombres al trabajo productivo y a las mujeres al trabajado reproductivo, entendiendo este como tareas de cuidado– que tiene tal aceptación y permeabilidad social que todavía hoy no se han conseguido revertir del todo sus efectos.

En ese sentido, y aunque es cierto que la LOI incluye dentro de los Planes de Igualdad a la materia de conciliación, para equilibrar desde la corresponsabilidad que las tareas de cuidado, que siempre han recaído sobre las mujeres; en este caso me parece conveniente reivindicar el tratamiento diferenciado de ambas cuestiones a nivel convencional.

Podría parecer discutible e incluso polémico pero desde la objetividad considero que si, como dice la norma, efectivamente la pretensión es que la conciliación socialmente se asuma desde la corresponsabilidad, debe dejar de vincularse a las mujeres desde una perspectiva formal. Y, en ese sentido, me parece muy positivo enfatizar en el esquema que sigue la propia LOI cuando diferencia entre la promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43, Capítulo I, Título IV) para referirse a las medidas de acción positiva; y medidas de conciliación (art. 44, Capítulo II, Título IV) previendo un capítulo específico para estas últimas.

De acuerdo con ello y en ese afán de diferenciar entre igualdad y conciliación, con el fin de romper con parte de ese imaginario colectivo que considera que conciliar es algo que tiene que ver con la mujer, en cuanto sigue voy a separar este análisis entre, de un lado, medidas para la igualdad de hombres y mujeres; y, de otro, medidas de conciliación a adoptar desde la corresponsabilidad.

Este tratamiento diferenciado de esta temática se ve reforzado además por otros dos motivos, a saber.

- a) El primero, porque tal y como ya se explicitaba en la LOI, y ratifica el propio V AENC y el reciente RD-Ley 5/2023, así como la Directiva 1158/2019, cuya trasposición supone, las medidas de conciliación lo son respecto trabajadoras y trabajadores, debiendo fomentarse el uso equilibrado de los permisos de cuidado, con el fin de que no lo soliciten solo las mujeres. La labor del convenio en ese sentido es muy importante por el efecto pedagógico que tiene en trabajadoras y trabajadores, que deben ir adquiriendo conciencia de que la conciliación debe necesariamente ser corresponsable y tratarse de manera diferenciada respecto la igualdad de género.
- b) Pero, además, las recientes modificaciones en materia de conciliación, que no se habían producido cuando se adoptó el V AENC, constituyen el segundo motivo que refuerza la opción de insistir en lo importante que resulta el tratamiento diferenciado de estas cuestiones, que sin duda será más

sosegado y exhaustivo si las medidas de conciliación se abordan de manera específica en un apartado creado *ad hoc*.

De acuerdo con ello, así, en cuanto sigue, y como decía, voy a abordar aquí de manera diferenciada y en dos *subapartados* distintos las medidas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva, que trataré primero; y las de conciliación, a las que me referiré después.

## 2.1. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres

Respecto las medidas de igualdad entre mujeres y hombres debe resaltarse el tratamiento transversal de la cuestión que explícitamente se propone respecto la negociación colectiva y que contribuirá a facilitar que, en caso de que los convenios las contemplen, sobre todo si son supraempresariales, aquellas empresas que por sus dimensiones o incumplimientos en materia de igualdad ni están obligadas a implantar un plan de igualdad ni pueden materialmente hacerlo den efectivo cumplimiento al art. 45.1 LOI “*Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral*”.

Cuando ya se concreta de manera más detallada las materias a destacar o a incidir de cuantas conforman este tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el convenio colectivo, sin perjuicio de otras que pudieran pactarse, cabe destacar que en el V AENC, aun sin mencionar expresamente el concepto de medidas de acción positiva, parece que se prevén estas respecto la contratación –*favorecer la contratación*, se dice, y la participación en los procesos formativos. Además de en los grupos profesionales donde la mujer se encuentre infrarrepresentada, respecto de los cuales sí se habla expresamente de medidas de acción positiva en promoción y ascensos relacionados. Con ello se está dando cumplimiento al art. 43 LOI, en relación con las medidas de acción positiva, al tiempo que se trata de actuar frente a la segregación laboral<sup>13</sup>.

Salvando las distancias, esta medida coincide en objetivo y es coherente con la pretensión de equilibrar la presencia de mujeres y hombres, en lo que tiene que ver con el acceso y/o ascenso o promoción a puestos donde las mujeres estamos infrarrepresentadas con la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, que también deberá ser objeto de una trasposición

---

<sup>13</sup> Al respecto de la legalidad constitucional de las medidas de acción positiva puede verse FABREGAT MONFORT, G., Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria. Valencia. Tirant Lo Blanch, 2009 y toda la bibliografía que allí se cita.

futura en nuestro ordenamiento jurídico y que si bien queda fuera obviamente del ámbito de aplicación del convenio, cito por coherencia de objetivos con las medidas de acción positiva del V AENC en la clasificación profesional y por proximidad temporal en cuanto a su transposición a nuestro ordenamiento jurídico interno.

Por lo demás, y dejando al margen las medidas de acción positiva, el resto de medidas que se prevén en el V AENC expresamente vinculadas a la igualdad de mujeres y hombres, a excepción de la recomendación del uso del lenguaje inclusivo, son las mismas a las que el ET refiere de manera específica y expresa en la necesidad de garantizar la igualdad real y efectiva. Me refiero a la clasificación profesional, promoción y ascensos; formación y, muy especialmente y en línea con el RD 902/ 2020, de 13 de octubre, retribución.

Todo ello está muy bien. Tal vez en otra ocasión se pueda incluir también una referencia expresa al registro retributivo a fin de clarificar algunos de sus aspectos<sup>14</sup> y/o a la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género entre otras muchas cuestiones.

Aun y con ello, en general, la previsión convencional de la igualdad del AENC de seguirse por los convenios inferiores, contemplará casi todas las medidas que prevé un plan de igualdad, al menos las más importantes en la garantía de la igualdad real cuales son, el acceso, promoción y ascensos, retribución y formación.

Y a ese respecto sí quiero insistir. Y quiero hacerlo en el sentido de subrayar que, en términos generales, y no obstante la referencia a la igualdad por razón de sexo prevista en los III y IV AENC, los convenios colectivos no parece que aborden en términos generales la igualdad de mujeres y hombres de forma exhaustiva, integral y transversal.

Si bien es cierto que cada vez el lenguaje sexista en la negociación colectiva es menos frecuente, y ya no resulta una práctica común denominar en femenino, por ejemplo, algunas categorías o grupos profesionales; y en masculino otros; o cuestiones similares, que se cuidan mucho más en la actualidad, sobre todo en los convenios supraempresariales; lo cierto es que la igualdad de mujeres y hombres no cuenta una regulación muy exhaustiva, en términos generales en la negociación colectiva. Y ello pese a que solo sería necesario reconocer o mejorar los derechos en favor de la igualdad en los términos que fija el ET (cláusula general del art. 4.2 ET, acceso, formación, promoción, ascenso ex. art. 24, clasificación del art. 22 ET, retribución del art. 28 ET, despidos, etc.) dando cumplimiento así a lo que establece el art. 43 LOI y el art. 45.1 LOI, especialmente este último que nos recuerda que *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar*

---

<sup>14</sup> En el Cap. VI de este V AENC sí se prevé al respecto de la igualdad de mujeres y hombres y la retribución que *los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género.*

*cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral en coherencia con el art. 85.1 ET “Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”; y el art. 10 de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

En coherencia con ello, creo que la negociación colectiva, en general, no ha agotado las posibilidades de que dispone para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las relaciones laborales<sup>15</sup>. A mi modo de ver, a este respecto, y siguiendo el mandato del V AENC y de la LOI y ET, el convenio colectivo supraempresarial debería referirse a la igualdad de mujeres y hombres desde tres tipos de medidas diferenciadas, fijando una regulación mínima a considerar o mejorar en ámbitos inferiores. Estas tres ópticas son:

---

<sup>15</sup> Cfr., entre otros, ALFONSO MELLADO, C.L. y FABREGAT MONFORT, G., “Igualdad y discriminación de género en la negociación colectiva”. *Arxius de Ciències Socials*, ISSN 2990-2258, Nº. 6, 2002 (Ejemplar dedicado a: Benestar, treball i gènere), págs.113-135 ALFONSO MELLADO, C.L., “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”. *Femeris. FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, c5 (2), 33-55; ALFONSO MELLADO C. L. (coord.) *Observatorio de la negociación colectiva. La negociación en materia de planes de igualdad: estudio analítico*, Madrid, Ediciones Cinca. 2013; ARAGÓN GÓMEZ, C y NIETO ROJAS, P., “El impulso a los planes de igualdad en el RD-Ley 6/2019”, En DE LA PUEBLA PINILLA y MERCADER UGUINA (dirs.), pp. 321-374, T pp. 321-374, *Tiempo de reformas*. Valencia. Tirant Lo Blanch, 2019; BALLESTER PASTOR, M.A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Femeris*, Vol. 4, No. 2, 2019 pp. 14-38. CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad y la negociación colectiva”, *Aequalitas*, n. 21, 2007, pp. 35-46. CABEZA PEREIRO, J., “Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la negociación colectiva”, En VENTURA FRANCH y GARCÍA CAMPA (dirs.) *El derecho de igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Navarra. Aranzadi, 2018 pp. 683-702. CASASB AAMONDE, MARÍA E MILIA “La igualdad de género en el Estado Constitucional”, *Revista de Derecho Social*, n. 88, 2019, pp. 13-54; DOMÍNGUEZ MORALES, A., *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva*. Madrid. Ediciones Cinca. 2018; FABREGAT MONFORT, G., “Planes y distintivos de igualdad en la empresa”. En VENTURA FRANCH y GARCÍA CAMPA (dirs.), cit., pp. 743-767; FABREGAT MONFORT, G. “La incidencia de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad”. En ROMERO BURILLO (dir) *Trabajo, Género e Igualdad*. Navarra. Aranzadi, 2018-2. pp. 369-390; FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*. Albacete. Bomarzo, 2019; GARCÍA BLASCO, J., “Hacia una nueva dogmática del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En VENTURA FRANCH y GARCÍA CAMPA (dirs.), cit., 2018, pp.51-90, LUIJÁN ALCARAZ, J. y SELMA PENALVA, A. “planes de Igualdad”. En SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.) *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2016. pp. 455-492; ROMERO RODENAS, M. J., *Planes de igualdad*, Albacete, Bomarzo, 2016; SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN (Dir.) (2016) *El principio de igualdad*, cit.

a) Abordar la igualdad de mujeres y hombres en la empresa de manera transversal de forma relevante sobre todo para las empresas que no tienen plan de igualdad

b) Clarificar conceptos y materias respecto al concreto plan de igualdad

c) Plantear la posibilidad de adoptar verdaderas medidas de acción positiva

Veamos un poco más al respecto.

*a) Abordar la igualdad de mujeres y hombres en la empresa de manera transversal de forma relevante sobre todo para las empresas que no tienen plan de igualdad*

Bajo el título de abordar la igualdad de mujeres y hombres en la empresa mediante el convenio colectivo de manera transversal e integral me refiero a la necesidad de dar cumplimiento a los arts. 45.1 LOI y 85 ET negociando un mínimo aplicable a todas las empresas, especialmente a aquellas que no están obligadas a implantar un plan de igualdad y además no tienen medios ni posibilidad de hacerlo.

La igualdad de las mujeres y hombres debe estar en estos casos garantizada. Y lo está por mandato legal. Pero el efecto pedagógico del convenio no debe desmerecerse. Y la seguridad jurídica tampoco.

Desde esta perspectiva sería positivo que se abordase la igualdad en los convenios colectivos bien en un capítulo referido a la igualdad o bien transversalmente en la regulación de cada una de las medidas respecto la que resulta relevante insistir al respecto de la igualdad de las mujeres y hombres. El cómo, el modo, *a priori* me parece secundario. Que se contemplen más medidas, por el contrario, me resulta prioritario, una necesidad de primer orden que puede materializarse pactando cláusulas como las que siguen o similares, pero que aborden de manera integral la igualdad de las mujeres y hombres desde el inicio de la relación laboral. Es más, incluso desde el momento previo al acceso, cual es el de las ofertas de empleo y proceso de selección y contratación. Yo las he definido como cláusulas genéricas de reconocimiento y cláusulas de aplicación específica en distintos estadios o momentos de la relación laboral en los términos que se expone a continuación, pero en realidad lo importante no es tanto como se denominen o clasifiquen, sino que efectivamente se negocien con valor normativo. Veamos algunos ejemplos:

#### A.1. Cláusulas genéricas de reconocimiento

a) Cláusulas de reconocimiento general de la igualdad en los términos del art. 4.2. ET en las que se insista en el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados, por lo que aquí interesa, por motivos relacionados con el sexo y/o género.

- b) A lo anterior hay que unir tras la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, los nuevos conceptos legales –que no los son tanto desde la perspectiva jurisprudencial, sobre todo el primero– de discriminación por asociación, discriminación por error, discriminación interseccional y discriminación múltiple.
- c) Se debería precisar qué hay que hacer y cómo para cumplir con a los ajustes razonables que exige el art. 4.1. de la Ley 15/2022 para que no se aprecie discriminación.
- d) Y establecer un recordatorio general al respecto de que no es discriminatoria la decisión adoptada de manera personal pero también toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la normativa laboral. Teniendo en cuenta que la inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria. Pudiendo hablarse en este caso, si me lo permiten, de una acción de discriminación producida *por intermediación* de otra persona.
- e) Además de recordar la nulidad de las cláusulas discriminatorias ex. art. 17 ET y las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- f) Y lo mismo podría decir en relación con el mandato que se contiene en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 10/2022, que bajo el título de cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en materia de negociación colectiva y laboral, prevé que *las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimiento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación.*

La referencia a este informe, sin duda, se echa de menos en el V AENC. Pero igualmente puede regularse en ámbitos inferiores. Además junto a las mencionadas podrían incluirse otras. Aunque tampoco las expuestas resultan imprescindibles en todos los convenios colectivos que se negocien, pese a que pueda ser interesante mantener una referencia a lo más relevante de cuanto se ha expuesto en función de las específicas necesidades del sector.

#### A.2. Cláusulas referidas expresamente a cuestiones concretas referentes a la relación laboral

Junto con lo anterior y simplemente recogiendo o desarrollando los arts. 9.1. y 9.2. Ley 15/2022 y al ET (específicamente arts. 22, 23, 24, 28) en coherencia con el AENC sería muy positivo que cumpliendo el art. 45.1 LOI se concretasen en convenios inferiores, entre otras,

- 1) Cláusulas referentes a la igualdad y no discriminación en el acceso en la empresa. Aunque no se desarrollen los modelos de acceso; la mera existencia es ya relevante. A ese respecto el AENC habla de *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.*
- 2) Y lo mismo en clasificación profesional. Que se garantice la no discriminación por razón de sexo en los grupos profesionales, agrupaciones, niveles o categorías que persistan. En el lenguaje, pero no solo. También en la composición. La segregación horizontal y vertical apreciable en la empresa tiene mucho que ver con el acceso y la clasificación profesional, tanto es así que el AENC prevé la posibilidad de adoptar al respecto medidas de acción positiva.
- 3) En la formación profesional, en los términos que se fija en el AENC que dice que se deberán *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* sería positivo que el convenio regulase la formación profesional desde la perspectiva de género, tanto en lo que tiene que ver con formación obligatoria como voluntaria.
- 4) En la promoción o ascenso, ex. art. 23 ET y 24 ET que se garantiza convencionalmente la no discriminación por razón de sexo. Una vez más resultaría altamente beneficioso que convencionalmente se le diese contenido a cómo debe desarrollarse la promoción o el ascenso para no resultar discriminatorio. Pero sin ser tan ambiciosa la mera existencia de un recordatorio expreso, como hace el AENC, respecto a la necesidad de garantizar el principio de igualdad material por razón de sexo en ese sentido ya es importante.
- 5) Y lo mismo respecto el art. 28 ET, no solo en relación con la retribución en general; sino también se podrían fijar pautas de cómo hacer el registro salarial más allá de lo que exige la ley (parámetros de media y mediana, modo de justificación, forma de comunicar a las personas trabajadoras y a la representación, etc. ). En este caso se estaría dando buena cuenta al AENC cuando habla de *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.*
- 6) Junto a lo anterior igualmente y de forma adicional se puede insistir convencionalmente en la nulidad de los despidos discriminatorios, en la nulidad objetiva de despidos por otras causas, etc. Digo de manera

adicional porque aunque cláusulas como las expuestas a modo de ejemplo son relevantes *per se* seguramente a este respecto existe más conciencia entre empresas y representantes de los trabajadores que respecto otros temas. No obstante, insisto, ser importante.

En cualquier caso, las expuestas son meros ejemplos de lo que me parecen buenas prácticas negociales. Pueden existir otras distintas a las mencionadas; y también puede que en algún caso las mencionadas no sean necesarias por haberse garantizado ya la igualdad real y material entre mujeres y hombres a ese respecto. No es lo habitual, pero en algunos casos puede ocurrir. No obstante, quiero acabar esta parte como la empecé, esto es, insistiendo en la importancia de negociar de manera integral estas cláusulas que suponen el cumplimiento de los mandatos legales y del V AENC, lo que beneficiaría sin duda al tratamiento de la igualdad de forma homogénea, fijando unos mínimos que redundarían en favor de la igualdad de mujeres y hombres en las relaciones laborales, especialmente en los casos en los que no exista plan de igualdad, no haya obligación de implantarlo, ni medios o posibilidades jurídicas de hacerlo.

*b) Clarificar conceptos y materias respecto el concreto plan de igualdad*

Vinculado a lo anterior, esto es, al Plan de Igualdad, y en cumplimiento del art. 45.3. LOI, *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo*, la negociación colectiva, sobre todo supraempresarial, podría establecer cláusulas al respecto del Plan de Igualdad.

El AENC no se pronuncia sobre esto. Pero sí lo hace la LOI y no creo que deba desaprovecharse la ocasión de reivindicar la posibilidad de pactar cláusulas como las que siguen:

- 1) Cláusulas referentes a la imposición de la obligación de negociar un plan de igualdad por debajo del umbral cuantitativo del art. 45.2 LOI.
- 2) Cláusulas de concreción esos términos previstos en el mismo que fija el art. 45.3 LOI y que podrían en algún caso por cumplimiento de Ley Orgánica con remisión directa a la negociación colectiva determinar ciertas características de esos planes de igualdad de obligación convencional que no legal y que por tanto podría plantear alternativas a lo previsto en algunos aspectos del RDL 901/2020, solventándose así algunos problemas que más se plantean en la actualidad respecto a la negociación de planes de igualdad por empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras.
- 3) Ello sin perjuicio de poder concretar otras cuestiones como insistir medidas de acción positiva vinculadas al plan de igualdad; concretar reuniones de la comisión de control y seguimiento, ayudar con el calendario de medidas, o cuestiones similares.

En cualquier caso, también aquí es aplicable lo mencionado en relación con el supuesto anterior, en el sentido de que dependerá en cada caso en concreto si a los agentes sociales en un caso específico les puede o no resultar de interés negociar medidas como las expuestas. Sin perjuicio de que para el principio de igualdad de mujeres y hombres en las relaciones laborales puedan resultar altamente positivas.

*c) La posibilidad de adoptar medidas de acción positiva*

A las medidas de acción positiva se refieren, con esa denominación, tanto el art. 11 LOI como el artículo 43 LOI, que bajo el título de promoción de la igualdad en la negociación colectiva, vincula expresamente la negociación colectiva a las medidas de acción positiva previendo expresamente que *de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.*

El art. 7 de la Ley 15/2022, sin referirlo expresamente a la negociación colectiva, también habla de medidas de acción positiva, considerando como tales las *diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.*

No es el momento ni el lugar para reiterar los requisitos que deben cumplir las medidas de acción positiva para ajustarse al texto constitucional<sup>16</sup>, pero sí para insistir en que si bien en el AENC se prevé la posibilidad de que los convenios las establezcan respecto el sistema de clasificación profesional, lo que está muy bien porque este es determinante en la erradicación de la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo; las medidas de acción positiva pueden, sin duda, extenderse a otras muchas cuestiones. A todas las que resulte necesario en aras de erradicar una discriminación tan persistente en el tiempo que difícilmente puede ser revertida, compensada y remediada sin recurrir temporalmente a medidas de acción positiva.

Como digo, el AENC contempla expresamente la posibilidad de adoptarlas respecto el sistema de clasificación profesional, pero tanto convenios colectivos como planes de igualdad pueden pactarlas igual respecto cualesquiera otras materias en que resulten necesarias: contratación, formación, promoción, ascensos, etc.

---

<sup>16</sup> Cfr. STC 128/87, de 16 de julio; STC 145/91; de 22 de julio; FABREGAT M ONFORT, G., *Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria*, op. cit.

Cualquier cláusula que así se acuerde contribuirá de manera sustancial a alcanzar la igualdad material de mujeres y hombres en aquellas situaciones que siendo clarísimamente discriminatorias difícilmente de otra forma podrían ser revertidas al tiempo que reparadas.

## 2.2. Medidas de conciliación

Respecto de las medidas de conciliación *stricto sensu* el AENC 2023 únicamente se refiere, en genérico, a la necesidad de incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de hacer además y más específicamente algunas previsiones respecto la adaptación de jornada y a las vacaciones.

Al margen de lo llamativo que resulta de que se continúe referenciando la vida personal cuando hoy desde la ley ya solo se habla de conciliación de vida familiar y profesional, que no laboral, la mención expresa a algunas medidas se hace para resaltar la necesidad de 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.

Respecto lo segundo, y que no se encuentra entre las medidas de conciliación del ET, que al respecto no dice nada y que por eso mismo resulta sorprendente, se señala que en el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 ET, se debe avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.

Como puede apreciarse la regulación es muy escasa en medidas y reducida, igualmente, en el desarrollo aplicativo de cada medida.

Seguramente no se quiso profundizar más ni fijar unas pautas que constituyesen un mínimo común denominador a este respecto, pese a que han sido temas de gran conflictividad judicial<sup>17</sup>. Al menos en la relación entre el art. 34.8 ET –que pese a la denominación en el AENC no es solo de adaptación de jornada, sino de adaptación también del modo, incluido el teletrabajo– y la reducción de jornada del art. 37.6 ET y en la forma de coordinar

---

<sup>17</sup> PASTOR MARTÍNEZ, A., La concesión de la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares. La judicialización de una cuestión mal resuelta. Revista jurídica de Catalunya, Vol. 108, Nº 1, 2009, págs.99-130 Un estudio a propósito de la relación entre conciliación y negociación colectiva puede verse en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A. y CANO GALÁN, Y. (Dir.), *Negociación colectiva y conciliación de la vida familiar y laboral*. En Instituto de la mujer, 2003; FABREGAT MONFORT, G., “Las medidas de conciliación tras la reforma de 2012”. En ALFONSO MELLADO y RODRIGUEZ PASTOR (COORD.), *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de Seguridad Social*. Valencia. Tirant lo Blanch, 2013, págs. 257-270

necesidades de las personas trabajadoras desde la corresponsabilidad con las necesidades organizativas de la empresa. Más respecto a la adaptación que en los casos de reducción de art. 37.6 ET, en los que el derecho de la persona trabajadora se presume más automático que en el caso del art. 34.8 ET, aunque la necesidad de garantizar la corresponsabilidad es necesario en ambos supuestos de hecho así como en cualquier otra medida de conciliación.

Es sorprendente, desde esa perspectiva, que sí se haga referencia a las vacaciones, como un plus no previsto en la norma y se mantenga silencio respecto a cuestiones cuya regulación estaría muy bien que se concretara en convenio colectivo.

La entrada en vigor del RD-Ley 5/2023 y la modificación que supone respecto de las medidas de conciliación en la parte de la trasposición de la Directiva 2019/1158, requiere una reconsideración de lo pactado hasta la fecha y exigirá a los convenios colectivos abordar y concretar aspectos fundamentales de las distintas medidas en aras de facilitar la seguridad jurídica en el ejercicio práctico de los derechos que se prevén, sean estos tan novedosos como la ausencia por fuerza mayor o el permiso parental, sin olvidar obviamente las expresas remisiones que el nuevo Real Decreto realiza a la negociación colectiva y que emplazan a los negociadores a una consideración genérica más allá de la que se pueda hacer como mejora y en función del diagnóstico particular en cada empresa en los planes de igualdad que se implanten.

En efecto, al margen de que tanto antes como ahora ex. art. 34.8 ET y ex. art. 37.7 ET convencionalmente se puedan perfilar los criterios a considerar en la adaptación de jornada y en los permisos del art. 37 ET, permiso de lactancia incluido, así como en la reducción de jornada, siendo además de indudable interés que así se haga, sobre todo en favor de la corresponsabilidad, lo cierto es que tras la entrada en vigor del RD-Ley 5/2023 a lo anterior se une la necesidad de perfilar en la negociación colectiva cuestiones tan novedosas como la fuerza mayor como causa de ausencia laboral en los términos que hoy prevé el art. 37.9 ET muy especialmente en lo que tiene que ver con la retribución dada la referencia expresa que realiza la ley. Aunque no estaría de más que igualmente se fijasen criterios para contribuir a determinar el concepto de fuerza mayor así como el modo de proceder para su concreta acreditación en cada caso.

Algo parecido a lo expuesto resultaría positivo en relación con el permiso parental del art. 48 bis cuyo ejercicio requiere un preaviso de 10 días o el tiempo establecido en convenio colectivo. Igualmente es importante que, como mínimo, el convenio concrete aquellos casos en los que junto con el hecho de que dos o más personas trabajadoras generasen por el mismo sujeto causante el derecho al permiso paternal en el período solicitado, de alterarse seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, se pueda aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Lo anterior sin duda constituye un mínimo por remisión directa. Ampliable a cualquier otra media de conciliación con el fin de clarificar desde el rigor

y con un mínimo de seguridad jurídica cómo se coordina el ejercicio de estos derechos laborales con las necesidades organizativas de empresa, generando un nuevo concepto de flexibilidad más cercano a las necesidades familiares de la persona trabajadora que a las necesidades organizativas empresariales.

De hecho, y aun sin intención de ser exhaustiva en cuanto a posibles medidas a negociar, es verdad que sería importante que, sin perjuicio de que se contemplase en los planes de igualdad, desde la corresponsabilidad, convencionalmente y/o en el plan de igualdad se concretase, entre otras cosas, lo siguiente:

- a) Respecto a la adaptación de la duración y distribución del tiempo y el modo ex. art. 34.8 ET, estaría bien que convencionalmente se cumpliera con la remisión legal y se regulase los términos de su ejercicio, desde la corresponsabilidad; los motivos que pueden justificar la concesión, las razones objetivas que permiten a la empresa plantear un plan alternativo por no poder concederse en el tiempo y modo de la solicitud; la regulación de la comunicación por escrito de la alternativa o de la negación, el periodo de negociación con la persona trabajadora, o similar.
- b) En relación con el los permisos del art. 37 ET, incluido el de lactancia, convencionalmente estaría bien que se fijase la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.
- c) En lo que tiene que ver con la reducción de jornada, los convenios colectivos podrían establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Igualmente resultaría positivo regular el preaviso al empresario en cuanto a plazo y modo de hacerlo efectivo fijando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.  
Además, según la ley, convencionalmente *se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada del segundo inciso del art. 37.6 se podrá acumular en jornadas completas.*
- d) En el permiso por fuerza mayor, el convenio se perfila como el instrumento necesario para concretar, entre otras cosas, qué entender por fuerza mayor; cómo justificarla, en su caso; y cómo debe computar su uso a efectos de los cuatro días a que se tiene derecho retribuido. Todo ello además de cualquier otra concreción o mejora que pueda igualmente acordarse a este respecto.
- e) En relación con el permiso paternal, similar. Sin perjuicio de otras mejoras estaría bien que el convenio concretase el plazo en las que se debe preavisar el periodo para el disfrute del permiso parental así como las circunstancias en las que de solicitarse por dos personas tra-

bajadoras en base al mismo sujeto causante la empresa pueda aplazar su disfrute por un periodo razonable, que también podría especificarse. Así como aquellas situaciones objetivas que por alterar seriamente el correcto funcionamiento de la empresa pudieran atemperar o aplazar su ejercicio; Igualmente podría incidirse en cómo justificar por escrito la concesión, negativa o el aplazamiento razonable en el uso después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

- f) Igualmente respecto la retribución futura estaría bien que convencionalmente se interpretase convencionalmente el art. 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo que determina que será retribuido en las dos últimas semanas a partir del 2 de agosto de 2024.

Las expuestas son, como decía, cláusulas susceptibles de incluirse en convenio desde una interpretación integrada del AENC y el posteriormente adoptado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se fijan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Podría haber otras; y estas no necesariamente deben estar, aunque desde la perspectiva de la seguridad jurídica y la labor pedagógica del convenio su oportunidad resulta incuestionable.

### 3. DISCAPACIDAD

En relación con la discapacidad la regulación del V AENC al respecto de la discapacidad, a quien dedica todo un Cap. XIII es más exhaustiva en la adopción de buenas practicas negociales de lo que lo es respecto la igualdad de mujeres y hombres.

Sin desmerecer todas y cada una de las cláusulas que fijan buenas prácticas negociales al respecto y que señalan, resumidamente, la necesidad de una transversalización de la discapacidad en la negociación colectiva; el V AENC propone incorporar disposiciones concretas que contemplan medidas específicas en aras de la igualdad efectiva. Al respecto poco se puede aportar porque la regulación aquí sí que es ambiciosa y completa. De hecho, el AENC expresamente propone desarrollar en los convenios colectivos cuanto sigue<sup>18</sup>:

---

<sup>18</sup> Cfr. BARBANCHO TóVILLAS, F., ROMEO, M. y YÉPES BALDÓ, M., (2019). *IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad: ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?*. Lan Harremanak. Revista De Relaciones Laborales, (42). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21264>

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.

La regulación del VAENC a este respecto es muy minuciosa y exhaustiva. Otra cosa distinta es cómo se lleva a la práctica. Esperemos que estas nuevas pautas fijadas por el VAENC sirvan para que los negociadores sociales adquieran mayor conciencia y la negociación colectiva incluya cláusulas más contundentes y ambiciosas a este respecto de las que habitualmente se regulan<sup>19</sup>.

#### 4. DIVERSIDAD. LGTBI

El capítulo XIV del VAENC se refiere a la diversidad y colectivo LGTBI. Siguiendo la tendencia que caracteriza al acuerdo que aquí se comenta,

---

<sup>19</sup> Al respecto de algunas prácticas negociales a este respecto, véase, entre otros, Libro blanco sobre empleo y discapacidad. Gobierno de España. Julio, 2023. [https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro\\_blanco\\_empleo\\_discapacidad\\_2023.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro_blanco_empleo_discapacidad_2023.pdf)

el V AENC cuenta con una declaración general de intenciones y una serie de recomendaciones concretas para los negociadores de convenios en ámbitos más inferiores<sup>20</sup>.

Así, respecto lo primero, expresamente se contiene una referencia genérica respecto *la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad*. Y acto seguido, y precisando que además se fijan para alcanzar tal objetivo se emplaza a los convenios a:

- a) Promover plantillas heterogéneas.
- b) Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- c) 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.
- d) Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Sin perjuicio de estar obviamente a favor de la diversidad y la heterogeneidad y, evidentemente, en contra de cualquier discriminación, lo cierto es que en la práctica cumplir con las medidas referidas, también recogidas en la LGTBI, es complejo desde la perspectiva del derecho a la intimidad. El derecho a la intimidad de la persona trabajadora debe impedir a la empresa preguntar, tanto de forma previa a la formalización de un contrato de trabajo como estando vigente éste, a propósito de cuestiones que atañen a la vida privada de las personas trabajadoras sino resultan trascendentes para la prestación laboral, esto es, si no va a afectar objetivamente a la prestación laboral pactada. Evidentemente, ni la orientación ni identidad sexual o expresión de género debe hacerlo. Así que difícilmente unas cláusulas convencionales pueden promover la heterogeneidad respecto unas características individuales, las expuestas, que no deben ser tenidas en cuenta en una relación laboral. No se deben ni preguntar por parte de la empresa ni con la opción de la voluntariedad en la respuesta. Insistir en la no obligación de contestar la pregunta a propósito de una cuestión que no se debe preguntar no sirve en un derecho, como el laboral, en el que tradicionalmente los tribunales tienen dicho que la empresa no debe preguntar ni considerar –por formar parte de la esfera privada de la persona trabajadora– todo aquello que no sea determinante para la realización de su trabajo<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., SEMPERE NAVARRO, A.V. “Negociación colectiva laboral: aspectos cruciales”. En MORALES ORTEGA, J. M. (coord.) *Realidad social y discriminación: estudios sobre diversidad e inclusión laboral*. Navarra. Aranzadi, .2023.

<sup>21</sup> Véase, por todas, STSJ Santa Cruz de Tenerife/Canarias, de 7 abril 2014 (AS 2014, 2179). Aunque tiene que ver con el embarazo y la maternidad el argumento es aplicable igualmente a estos supuestos.

Por eso mismo la obligación de crear espacios de trabajo inclusivos y seguros, que deben serlo en general, y muy específicamente según la norma para el colectivo LGTBI Plus, es de difícil aplicación práctica desde el momento en que si una persona no quiere no tiene por qué manifestarse o auto declararse como integrante de ese colectivo. Formar o no parte del colectivo LGTBI plus no es determinante para prestar un trabajo, por lo que no debería ser tomado en consideración ni en positivo ni en negativo. Y lo mismo puede afirmarse en relación con la siguiente medida prevista en el V AENC, cual es la de 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.

La referencia que hace el art. 15.1 de la Ley 4/2023 a empresas de más de cincuenta personas trabajadoras y la definición de las medidas como un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ha llevado a algunos a defender que en realidad la norma está pensando en la obligación de implantar un Plan de Igualdad en los términos del art. 45 y ss. LOI cuando en realidad eso es difícilmente defendible desde una perspectiva puramente jurídica. De un lado, porque no la referencia al colectivo LGTBI se puede incorporar como una apartado más al Plan de la Igualdad de la LOI, previsto para las mujeres y con un diagnóstico hecho desde la óptica de la igualdad de mujeres y hombres. En efecto, ello no es posible ni desde la literalidad del precepto legal, por cuanto que no ha sido modificada ni la LOI ni el RD 901/2020 y por tanto la norma sigue siendo una norma específica con valor de orgánica prevista para la igualdad de mujeres y hombres. Ni tampoco puede serlo desde el objetivo o pretensión de la igualdad real, por cuanto que la LOI y el plan de igualdad que allí se regula responde a una necesidad muy concreta: la garantía de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo. Por lo que difícilmente el colectivo al que van referidas, que nada tiene que ver con el la igualdad de mujeres y hombres, puede incorporarse como un accésit o añadido a un Plan de Igualdad previsto para otra finalidad y cuyo contenido legal está diseñado para cumplir con esa finalidad.

La otra opción, la de considerar que ese conjunto de medidas que ex. art. 15.1. Ley 4/2023 deben implantarse en la empresa debe ser leído como la obligación de implantar un plan de igualdad propio para el colectivo LGTBI tampoco es posible desde una perspectiva puramente jurídica. El plan de igualdad, para serlo, exige un diagnóstico previo y difícilmente puede hacerse un diagnóstico al respecto del colectivo LGTBI Plus cuando esas características, como se ha expuesto, y por evidentes motivos de respeto a la intimidad no pueden ser preguntadas ni tomadas en consideración.

Las pretensiones de la Ley 4/2023, que recoge en V AENC, en teoría están muy bien. Pero en la práctica es casi imposible que la empresa las pueda llevar a cabo si no quiere exponerse a vulnerar la intimidad de las personas

trabajadoras con, en su caso, la obligación de abonar una posible indemnización adicional de daños y perjuicios por vulneración de derecho fundamental.

Cuestión distinta es que convencionalmente se concrete cómo la empresa debe actuar en caso de que una persona trabajadora se declare transexual y solicite una adaptación de las condiciones de trabajo. Seguramente y en la medida en que la Ley 4/2023 parece que lo puede exigir, y también la Ley 15/2022 de aplicación supletoria, sería positivo que el convenio marcara algunas pautas a este respecto. Tal vez podría interpretarse el art. 15.1 Ley 4/2023 en ese sentido como medidas previstas para en caso de que una persona trabajadora las solicite. Conciliando el derecho de la empresa, el del resto de la plantilla y el de la persona trabajadora LGTBI plus solicitante. Y lo mismo puede decirse del protocolo frente al acoso.

Aquí el convenio sí puede incitar a las empresas a regular un protocolo frente al acoso para este colectivo en particular o extender el protocolo que exista en la empresa en los términos que se exponen en el apartado que sigue. El motivo por el cual esto sí es posible es muy sencillo. El protocolo se activa previa denuncia de parte. Es decir, será la persona trabajadora la que solicitará que se active el protocolo. Por lo tanto el protocolo puede existir en abstracto en la empresa para proteger las situaciones de acoso de este colectivo y en caso de denuncia de parte, como debe ser, activarse. Aquí no hay daño a la intimidad posible. Porque es la persona trabajadora que activa el protocolo la que decide activar este específico frente al protocolo general solicitando protección de la empresa<sup>22</sup>.

Esto sí se puede negociar por los convenios. Es bueno que se haga. En los términos que se exponen en el apartado siguiente. Pero claro eso es muy distinto a un plan de igualdad similar al de los arts. 45 y 46 LOI y RD 901/2020 que por los motivos expuestos difícilmente es asumible desde una perspectiva jurídica para la empresa por la posible vulneración al derecho a la intimidad<sup>23</sup>.

## 5. VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

El capítulo XV va referido íntegramente a la violencia sexual y de género. Una vez más, voy a insistir en diferenciar entre una y otra porque no solo no son lo mismo sino que además poco tienen que ver desde la exigencia a la empresa. La violencia sexual, si incluimos la violencia sexista o por razón de sexo, es la que tiene una naturaleza libidinosa o sexual (que también pueden sufrir los hombres en el caso de acoso o abuso sexual) o la que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo (violencia sexista). La violencia de género,

---

<sup>22</sup> Cfr. FABREGAT MONFORT, G., *Compliance Laboral en acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral*. Madrid. Lefebvre. 2023 y la bibliografía que allí se cita.

<sup>23</sup> En ese sentido me parecen interesantes algunas de las propuestas que contiene la Guía Práctica de la Abogacía Madrileña, Principios de Actuación y Buenas Prácticas en materia LGTBI para la Abogacía Madrileña. Siempre desde la *visibilización* con el máximo respeto a la intimidad en los términos expuestos, incluso desde la voluntariedad en la respuesta.

por su parte, es otra cosa. En palabras del art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Los negociadores del AENC son conscientes de esta clara diferencia. Y la distinta posición de la empresa respecto ellas.

En relación con la violencia sexual, el V AENC contiene una regulación muy completa y ambiciosa. Así, tras una declaración de principios general en el sentido 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, el AENC defiende expresamente que se refuerce la actuación de la negociación colectiva para:

- a) 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.
- b) 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<sup>24</sup>.
- c) 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.
- d) 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 (artículo 12 de la LO 10/2022, antes citada).

La regulación es muy completa y exhaustiva. Lo único que me parece importante añadir sería,

- a) De un lado, recordar a estos efectos el “El Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo” que se incorporó como Anexo a AENC de

---

<sup>24</sup> Cfr. FABREGAT MONFORT, G., *Compliance Laboral en acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral* op.cit.

2007 y que, entre otros motivos, fue la razón por la cual la STSJ Balears de 13 de febrero de 2023 (Rec. 454/2022) entendió que un despido disciplinario debe ir precedido del periodo de consultas so pena de improcedencia. Sin entrar en el tema del despido y el preaviso, este no es el momento ni el lugar para hablar de ello, lo que está claro es que los protocolos de acoso que se diseñen deben seguir las pautas del mencionado Acuerdo Marco, referente en señalar el seguimiento de 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, como también recuerda este capítulo del AENC; pero además porque marca otras pautas a efectos del diseño del protocolo o procedimiento.

- b) En segundo lugar es importante que hoy tanto el art. 12 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género como el art. 48 LOI se refieren expresamente a la necesidad de prevenir, gestionar y resolver conductas que siendo o no constitutivas de delito resulten contrarias a la integridad moral y la libertad sexual en la empresa. En ese sentido entiendo que es importante que, salvo en los supuestos de acoso sexual o acoso o acoso por razón de sexo, los convenios recuerden que si se trata de una situación constitutiva de delito se debe dar traslado al Ministerio Fiscal y si abre diligencias suspender el procedimiento laboral.
- c) En última instancia, por lo demás, sería recomendable que convencionalmente se unificará un mínimo que contribuyese a entender las obligaciones de la empresa al respecto, sobre todo si no tienen plan de igualdad, en los términos que propone el AENC.
- d) Todo lo anterior teniendo en cuenta la ya entrada en vigor del Convenio 190 OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019<sup>25</sup>. Y que a estos efectos resulta de indudable importancia por cuanto que los convenios colectivos pueden contribuir a perfilar el marco espacial de responsabilidad empresarial en los términos que refiere el citado Convenio.

Todo ello de manera interrelacionada creo que puede contribuir a mejorar la protección frente a la violencia sexual en la empresa no obstante ser ya el propio AENC muy positivo a estos efectos. La regulación que se propone puede ser muy beneficiosa para empresa, personas trabajadoras y representación legal y sindical. Esperemos que en el ámbito del convenio se sigan estas pautas. Y se avance en el sentido propuesto.

Y lo mismo en cuanto a inclusión en el convenio colectivo y regulación concreta debería ser exigible en relación con la protección de las víctimas de violencia de género. En ese sentido, desde el V AENC se emplaza a este respecto a los convenios colectivos a *facilitar el ejercicio de los derechos*

---

<sup>25</sup> Publicado en el BOE de 16 de junio de 2022 y con el 25 de mayo de 2023 como fecha de entrada en vigor.

*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* (cambio de centro de trabajo o traslado, suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, derecho a la extinción del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora, etc.). Esperemos que también se avance desde la perspectiva de la protección que por otra parte, debería ser asumido en gran medida por los poderes públicos y no tanto por la empresa que no siempre dispone de las posibilidades organizativas o logísticas que requiere la adopción de las mencionadas medidas de protección.

## 6. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA

El Cap. XVI es el capítulo de cierre del V AENC y va referido a la transición tecnológica, digital y ecológica. Seguramente desde un punto de vista meramente estructural, por contenido, hubiese sido más lógica su proximidad en lo que a ubicación se refiere al capítulo XI, desconexión digital, por la íntima relación que tienen los temas objeto en cada uno de los mencionados capítulos.

En todo caso el Cap. XVI es el más extenso de todos los que hasta este momento se han comentado en estas páginas. Es extenso, exhaustivo y recoge las novedades existentes a propósito de cada uno de los temas que aborda imponiendo una obligación de hacer desde la tutela a los agentes sociales. De hecho la regulación de este tema en comparación con el resto denota la preocupación de los agentes sociales al respecto de esta ya no tan novedosa cuestión, que comporta un reto constante. Constituye ya lugar común advertir sobre los riesgos de la digitalización y la inteligencia artificial y aunque solo fuese por eso ya no debiera extrañar la regulación que se contiene a este respecto en el V AENC en contraste con las otras.

El capítulo se subdivide en cuatro puntos, cuales son, transición tecnológica y digital (1); acuerdo marco europeo sobre digitalización (2); inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos (3); e inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos (4).

Como avanzaba, llama la atención que este capítulo se aborde de manera separada y con cuatro capítulos intercalados respecto la desconexión digital; y también su exhaustividad.

Empieza la regulación con una declaración de principios a favor de la implantación de las tecnologías digitales por entender que aportan 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, matizando y señalando que se es consciente, al mismo tiempo, de que la implantación de estas tecnologías igual comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. Los negociadores del AENC consideran esencial el papel que deben jugar los convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, con el fin de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes. En ese sentido es fundamental que incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización<sup>(1)</sup> y en el propio V AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo.

Y es que esa adecuación también está prevista desde una perspectiva propositiva en el propio AENC que, para que efectivamente se adecúe a cada ámbito negocial el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, insta a los convenios colectivos a que:

- Fomenten la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales.
- Impulsen la inversión en competencias digitales y en su actualización.
- Promuevan 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.

A este respecto, y en relación con esta última cuestión, es importante la remisión a lo expuesto en el primer punto de este trabajo cuando se han analizado la desconexión digital, por la relevancia que puede tener, y a lo que solo me remito a efectos de no resultar reiterativa. Pero desde luego es evidente que la aplicación de este último punto al que emplazan a los convenios colectivos se encuentra estrechamente vinculado con el de la desconexión digital.

El segundo apartado de este capítulo XVI con el que cierra el AENC va referido a *inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos* y en coherencia con el art. 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización y el art. 64.4. ET insiste en los que parece son los elementos centrales o respecto los que existe cierta unanimidad en relación con la Inteligencia Artificial y son: de un lado, la necesidad de control humano o lo que es igual, la insistencia en que en cualquier proceso en que intervenga la inteligencia artificial la última decisión siempre la adopte un humano; de otro, la obligación de informar sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algo-

ritmos 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.

Y para eso el AENC considera que la negociación colectiva puede resultar esencial. Puede establecer los criterios que garanticen el uso adecuado y el desarrollo del deber de información periódica a la representación de las personas trabajadoras. Algunos ejemplos ya existen en nuestro ordenamiento jurídico, por ejemplo, en el art. 80 del XXIV CC de Banca (2019-2023).

Sabemos que intentar controlar la IA es muy difícil en la práctica. Y seguramente la velocidad con la que los algoritmos irrumpen en nuestra vida, también en la laboral<sup>26</sup>, va a exigir negociar algo mucho más que la mera obligación de comunicar los parámetros, reglas e instrucciones a la representación de las personas trabajadoras. Obviamente es importante que se negocie y que puede ser significativo para detectar ciertos sesgos y conductas discriminatorias pero esto parece que podría servir más para los algoritmos productivos que para los extractivos<sup>27</sup>. Y desde luego no abordaría tampoco toda la influencia que el algoritmo puede tener en el inconscientemente humano y colectivo ni sus efectos laborales<sup>28</sup>.

En todo caso, la pretensión es adecuada con lo que conocemos hoy a propósito de la IA. La cuestión es si será suficiente a medida que la presencia de los algoritmos en nuestra vida se vaya incrementando de manera cualitativa y cuantitativa. En ese caso parece que resultaría pertinente adoptar otras medidas referidas a su impacto en el ejercicio de la prestación laboral más allá de las expuestas, de la Disposición adicional vigesimotercera; y/o el art. 311 CP<sup>29</sup>.

Por lo demás, el V AENC acaba con un cuarto punto referido a la transición ecológica a descarbonización energética y la economía circular, en relación con lo que se quiere o pretende que la negociación colectiva pueda 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.

---

<sup>26</sup> Cfr. GIL ALBUERQUERQUE, R., *Inteligencia artificial y trabajo por cuenta ajena: algunas consideraciones a la altura de 2023*, en prensa; y del mismo autor *Is employment law ready for AI? Ius Laboris*. Octubre 2023; MERCADER UGUINA, J., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia. Tirant lo Blanch. 2017

<sup>27</sup> TODOLÍ SIGNES, A., *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Navarra. Aranzadi. 2023

<sup>28</sup> BELTRÁN DE HEREDIA, I., *Inteligencia artificial y neuroderechos: la protección del yo inconsciente de la persona*. Navarra. Aranzadi. 2023

<sup>29</sup> Aunque no se circunscribe a las mismas resulta evidente la conexión de este precepto con las empresas de plataforma, claro exponente del impacto de la inteligencia artificial en la gestión de la prestación laboral desde la perspectiva empresarial.

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, parece que en la línea que ya preveía en el proyecto de ley de movilidad sostenible.

Por tanto, y como decía al principio, un capítulo este último muy amplio. Muy ambicioso y que impone muchas tareas a los convenios colectivos que se perfila como el instrumento más capaz para realizar ciertos adaptaciones con el fin de adecuarse a los cambios sociales demográficos ecológicos y digitales con el consenso de quienes en última instancia van a resultar afectados por estos, los negociadores convencionales.

## CONCLUSIÓN

Tras lo anterior, de forma muy breve y en atención al análisis y propuestas efectuadas quiero concluir como empecé, poniendo en valor la actuación de los agentes sociales en el V AENC. Resaltando el valor del consenso alcanzando y que tras el análisis hago extensible a las materias y al contenido de lo negociado. En las páginas precedentes he querido aportar mi visión de las cuestiones objeto de análisis realizando sugerencias que pudieran resultar de interés en la negociación concreta de algunas de las cuestiones.

Lo hago sin más pretensión que la de poder contribuir de algún modo a concretar en los convenios colectivos algunas de las recomendaciones del V AENC en los temas a que se refiere este artículo. Lo que, por lo demás, en absoluto me impide reconocer el esfuerzo y la valentía mostrados en esta concertación social bilateral en aras de no dejar al margen del AENC ningún asunto, por delicado que este fuese y por complejo que pueda resultar al final llegar a ciertos acuerdos.

Las materias del AENC que me han sido asignadas y de las que da cuenta este documento son las menos clásicas en el mundo negocial, pero precisamente por eso me resultan muy sugerentes y atractivas.

Negociar acuerdos como el V AENC contribuye sustancialmente a garantizar una larga vida a la negociación colectiva como instrumento esencial en el mundo jurídico laboral. Queda por ver si las propuestas del V AENC finalmente se traducen en cláusulas de obligado cumplimiento. Esperemos que así sea por el bien de nuestras relaciones laborales.



Mesa redonda

**LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y EL V ACUERDO  
PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

MARI CRUZ VICENTE PERALTA

*Secretaria Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO*

ROSA SANTOS FERNÁNDEZ

*Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE*

FERNANDO LUJÁN DE FRÍAS

*Vicesecretario de Política Sindical de UGT*

TERESA DIAZ DE TERÁN LÓPEZ

*Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME*



MARI CRUZ VICENTE PERALTA  
*Secretaria Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO*

## 1. CONTEXTO

El 10 de mayo de 2023 se firmó el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, con el objetivo de dinamizar la negociación colectiva, mejorar los salarios y modernizar los contenidos de los convenios colectivos. Un acuerdo de gran trascendencia, que al igual que los que le han precedido tiene carácter obligacional, eso significa que no regula directamente condiciones de trabajo, pero sí vincula, obliga y compromete a las partes firmantes a abordar los contenidos recogidos en él, en los convenios colectivos que se negocien durante los años 2023, 2024 y 2025.

La firma de este acuerdo se produce en un escenario complejo: la persistencia de la guerra de Ucrania que sigue generando incertidumbres importantes en la economía europea, y la crisis inflacionista aún latente que viene prácticamente a solaparse con dos crisis anteriores (económica y financiera –2018–, y pandémica –2020–) cuyos efectos conllevaron una importante devaluación de los salarios.

El IV AENC, firmado para los años 2018-2020, inició la senda de la recuperación salarial con subidas superiores a la inflación, así en 2018 la subida media fue de un 1,73% frente a una inflación del 1,2% y en 2019 los salarios crecieron un 2,24% frente al 0,8% de inflación.

Sin embargo, en su último año de vigencia, y debido a la expansión de la pandemia originada por la COVID-19 a inicios del año 2020, a pesar de que los convenios firmados situaron el incremento salarial medio muy por encima de la inflación, que cerró con -0.50%, el parón que se produjo en la actividad económica tuvo un repercusión directa en el desarrollo de la negociación colectiva, que en la práctica supuso que no se negociaran buena parte de los convenios colectivos, tanto del ámbito sectorial como de empresa, rompiendo

la senda de recuperación, y profundizando con ello en la pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

Las secuelas de la crisis originada por la COVID-19 persistieron en 2021, año en que el IV AENC debería haberse renovado, y contribuyeron a que ni siquiera se desarrollara el proceso de negociación necesario para la búsqueda de un acuerdo. Las negociaciones abiertas en 2022, culminaron en desacuerdo ante la negativa empresarial a aceptar la inclusión de una cláusula de garantía salarial en un momento de inflación creciente y de dudosa evolución, frente a la posición mantenida por CCOO que no podíamos aceptar un acuerdo de estas características sin una cláusula de garantía que permitiese mantener el poder de compra de los salarios.

Dos años de fuerte impacto inflacionista y la ausencia de un AENC que mitigara al deterioro de la negociación colectiva, contribuyeron a un incremento de la conflictividad laboral.

La campaña sindical *Salario o Conflicto*, llevada a cabo a lo largo del 2022, condujo a importantes movilizaciones y huelgas tanto en el ámbito sectorial como de empresa, de muy larga duración en algunos casos, que acabaron con acuerdos que garantizaron el poder adquisitivo de los salarios, y pusieron de manifiesto, una vez más, que allí donde hay organización y fuerza sindical, existe mayor capacidad de movilización que conduce a un mejor desarrollo de la negociación colectiva y por tanto a buenos convenios colectivos.

Con estos antecedentes, en 2023 era necesario retomar las negociaciones para renovar el acuerdo. A pesar de que la crisis inflacionista no estaba controlada, la economía española mostraba un buen comportamiento y los márgenes empresariales se situaban en un crecimiento histórico, entre otras cosas a costa de los costes laborales, por lo que era necesario revitalizar la negociación colectiva y asegurar subidas salariales que garantizaran el poder de compra, para contribuir a un reparto más equitativo de la riqueza generada y a dinamizar la demanda interna y la creación de empleo de calidad.

En otro orden de cosas, tras los importantes acuerdos alcanzados en el ámbito del diálogo social tripartito, era necesario fortalecer también el ámbito bipartito. El acuerdo finalmente alcanzado, cumple sin duda también este objetivo y pone de manifiesto la voluntad de las partes negociadoras de reforzar la negociación colectiva.

El V AENC es un acuerdo de gran trascendencia, ambicioso en sus contenidos que nos involucra a todas las organizaciones firmantes y que ahora toca desarrollar en todos los convenios colectivos a lo largo de sus tres años de vigencia. Y hemos de aprovechar todo su contenido no solo para mejorar los salarios, sino también para modernizar los contenidos de los convenios colectivos y adaptarlos a los cambios que se vienen produciendo en la economía, en la sociedad y en el propio mercado de trabajo.

## 2. LOS CONTENIDOS DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el V AENC, hay un capítulo específicamente dedicado a las retribuciones, muy importante, sin duda, por el contexto descrito, y porque los mayores problemas respecto a las condiciones laborales se encuentran en la insuficiencia de los ingresos, que afecta al 28,1% de la población asalariada. Pero cuenta, además, con otros cuatro ejes principales que articulan sus contenidos:

El primero es el desarrollo de la reforma laboral y otros acuerdos importantes alcanzados en los últimos años, especialmente en aquellos aspectos en los que las nuevas normas legales derivan para su desarrollo a la negociación colectiva.

En segundo lugar, la apuesta por medidas de flexibilidad interna negociada y gobernada desde el acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras como alternativa a las medidas de flexibilidad externa que hasta ahora han presidido los ajustes en el mercado laboral español.

En tercer lugar, una decidida apuesta por ampliar y modernizar los contenidos de los convenios colectivos, ampliando sus miras a aquellos elementos del presente y del futuro que conviene afrontar de manera concertada desde la negociación y la participación.

Y por último, pero no menos importante, la inclusión transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todo el texto del acuerdo. En este sentido se produce un avance importante apostando por transversalizar el principio de igualdad y las medidas de acción positiva, de forma especial en lo referente al ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna orientados a ejercer una conciliación corresponsable, así como en las medidas de prevención de riesgos laborales y la salud laboral con perspectiva de género, a la vez que recoge un apartado con compromisos concretos.

### 2.1. Preámbulo

Antes de entrar en los contenidos del acuerdo, es de interés hacer una breve referencia al preámbulo, deliberadamente extenso y que va más allá de analizar el contexto económico.

Abarca un breve recorrido por los contenidos del acuerdo y su contexto. Tiene un importante espacio dedicado a reivindicar el valor del diálogo social bipartito, y también del papel que las organizaciones sindicales y empresariales hemos tenido en el ámbito tripartito. Analiza el resultado de los acuerdos alcanzados en este ámbito, desde los seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE), también conocidos con los acuerdos sobre ERTES, para afrontar la pandemia originada por la Covid-19 hasta la propia reforma laboral, pasando por el acuerdo de solución autónoma de conflictos (VIASAC), en el ámbito bipartito.

Este preámbulo contiene uno de los compromisos adquiridos en el proceso de negociación de este AENC que, aunque no esté en el articulado, forma parte del acuerdo, es el referente a los criterios salariales para los convenios pendientes de negociación en 2022. Para el sindicato no era posible olvidarnos de que quedaban entorno a 1.000 convenios colectivos, sobre todo sectoriales, pendientes de negociar y que, por tanto, los incrementos económicos de dicho año estaban sin cerrar, por lo que era necesario que el acuerdo hiciera una referencia con el objetivo de evitar una congelación salarial en un año en que el IPC interanual había cerrado en diciembre en el 5,8%.

En ese sentido, aunque no se establezcan parámetros concretos sobre los incrementos salariales, el texto recuerda que *“para dicho ejercicio, (2022) aunque buena parte de los sectores y de las empresas ya han cerrado sus convenios colectivos, aún quedan muchos otros sin hacerlo. En estos casos, las partes negociadoras de cada uno de los ámbitos afrontarán las negociaciones buscando soluciones en base a la situación y la realidad de su propio ámbito.”*

El preámbulo finaliza poniendo en valor la aportación que los agentes sociales hacen al país cuando dice que: *“Con el presente AENC los interlocutores sociales ofrecemos al conjunto de la sociedad un acuerdo que aporta certezas y compromisos ante la incertidumbre y los importantes retos que como Estado afrontamos. Desde nuestras capacidades y posibilidades en el ámbito bipartito, creemos que hemos hecho los deberes y cumplido con nuestra responsabilidad.”*

Reivindica de nuevo el papel y el valor del diálogo social y recuerda que la potencia de la negociación colectiva no nace y muere en este acuerdo sino que se despliega sobre miles de mesas de negociación: *“Todas estas medidas no pueden quedarse en el papel. El V AENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Porque la potencia y la riqueza del diálogo social bipartito y de su principal instrumento, que es la negociación colectiva, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades.”*

En resumen, un preámbulo que contiene una declaración de principios que, a juicio de CCOO profundiza –o al menos pone blanco sobre negro– la apuesta decidida de patronales y sindicatos sobre el papel del diálogo social.

Esta declaración de principios que compromete a las partes firmantes conviene tenerla presente, pues vivimos tiempos en los que surgen posiciones que cuestionan no solo el valor del diálogo social (tanto el tripartito como el bipartito) sino el propio papel constitucional de las organizaciones sindicales e incluso diría empresariales, aunque eso no ocupe las portadas de los medios de información.

## 2.2. Elementos formales del acuerdo

### 2.2.1. *Naturaleza jurídica, el ámbito funcional y temporal del acuerdo y el funcionamiento de su comisión de seguimiento*

Como todos los acuerdos que le han precedido, el V AENC mantiene su naturaleza jurídica obligacional por lo que no genera norma por sí mismo.

Como bien se refleja en su capítulo I el AENC no configura simplemente una serie de recomendaciones u orientaciones para el desarrollo de la negociación colectiva, sino que es un referente necesario que debe tenerse en cuenta en la negociación de los convenios colectivos y, por tanto, vincula, obliga y compromete a las partes firmantes durante toda su vigencia.

Un debate recurrente que se suscita tras la firma de estos acuerdos, es si ha llegado o no el momento de avanzar en la obligatoriedad del AENC, es decir, si debe adquirir carácter normativo en todo o en parte.

Pero más allá de los argumentos objetivos que se puedan verter, la realidad es que para CCOO la naturaleza obligacional de los acuerdos por el empleo y la negociación colectiva, es una cuestión estratégica que tiene que ver con nuestro modelo de negociación colectiva. Apostamos por el AENC como la palanca que contribuye a dinamizar la negociación colectiva, a mejorar los salarios, a modernizar y enriquecer sus contenidos y acercarlos a las realidades que se producen en el mercado de trabajo, sin menoscabo de la autonomía de las partes para determinar otras materias susceptibles de abordar en los procesos de negociación. Además, aporta un componente de solidaridad, sobre todo para reforzar a los sectores más debilitados, más precarizados y con más dificultades para llegar a buenos acuerdos, y eso tiene mucho que ver con la voluntad existencial que tienen las organizaciones sindicales confederales y de clase.

Pero la negociación de los convenios colectivos tiene que configurarse como un ámbito participativo, en el que las personas trabajadoras se sientan identificadas en su proceso de negociación, que tiene que atender, además, a sus propias realidades y por tanto no puede resolverse en un único ámbito y de ahí la apuesta por su carácter obligacional.

### 2.2.2. *Ámbito temporal*

Establece una vigencia de tres años (2023-2025) y no marca posibles prórrogas, señalando que en los tres meses finales de su vigencia las partes se sentarán a negociar un nuevo acuerdo.

En cuanto a la Comisión de seguimiento, se articula de manera similar a anteriores acuerdos, con *el fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.*”

### 2.2.3. Sobre el proceso de negociación colectiva

Arranca con la reivindicación de la negociación colectiva como el espacio natural para fijar las condiciones laborales y una apuesta por mejorar su cobertura. Conviene destacar que no se habla de la articulación de la negociación colectiva, lo que demuestra las dificultades que en la actualidad existen para avanzar en criterios sobre estructura, para las organizaciones firmantes.

### 2.2.4. Empleo y formación

El apartado relativo al empleo se remite necesariamente a la nueva regulación del Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Se realiza una valoración positiva de los resultados que hasta ahora ha producido la reforma laboral de 2021 y resalta el papel complementario que los convenios colectivos deben jugar para impulsar sus principales objetivos, adquiriendo el compromiso de contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la contratación indefinida y el uso adecuado de las modalidades contractuales.

Así, se señala que *“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”*.

En la misma línea, en relación al contrato fijo discontinuo se recuerda que *“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”*, reforzando la causalidad de esta modalidad de contratación fijada en el acuerdo de reforma laboral.

En el caso del contrato a tiempo parcial, que no fue objeto de modificación en el acuerdo para la reforma laboral de 2021, sí se produce una apuesta concreta en el AENC que va más allá de la mera referencia a la norma legal, y que entronca con el compromiso de anteriores acuerdos, como es su apuesta por la contratación indefinida y con que se use no solo para atender las necesidades de flexibilidad de las empresas sino también las de las personas trabajadoras.

Conviene recordar que las personas contratadas a tiempo parcial, fundamentalmente mujeres, desearían en la mayoría de los casos contar con un contrato a tiempo completo, por tanto, son contratos a tiempo parcial que generalmente responden solo a las necesidades de la empresa, y que esconden importantes bolsas de abuso o fraude que debemos corregir a través de la negociación colectiva y de la acción sindical, sin renunciar a una regulación legal que proteja más a este colectivo.

Esta ordenación de los posibles desarrollos en la negociación colectiva en materia de contratación tiene especial importancia para mantener la lógica que preside la reforma laboral, y por ello, en los aspectos más nucleares en materia de contratación, la norma legal solo permite su desarrollo a través de los convenios colectivos sectoriales.

Para finalizar en lo que se refiere a la contratación, se hace una valoración del papel que deben jugar los contratos formativos en dos colectivos fundamentales a los que se dirigen: las personas jóvenes y aquellas que precisan de procesos de cualificación o recualificación.

En el caso de los contratos formativos, hay que considerar que para su pleno despliegue, y también para su pleno desarrollo en la negociación colectiva, es necesario el desarrollo reglamentario, que ha quedado pendiente, así como el desarrollo del Estatuto de las personas en prácticas no laborales, que tras el acuerdo alcanzado quedó pendiente de tramitación tras la convocatoria de las pasadas elecciones generales.

En lo que hace referencia a la formación y cualificación profesional, se reitera la apuesta por la formación permanente a lo largo de toda la vida laboral, y más en un entorno de cambios profundos (transiciones digital y ecológica), remarcando que debe ser un instrumento clave en la empleabilidad de las personas trabajadoras y en la productividad de las empresas, a la vez que considera necesario establecer acuerdos que garanticen la igualdad de acceso a la formación (importante para hacer frente a la brecha de género en esta materia), o la apuesta por la formación dual enlazada con el desarrollo de los contratos formativos, y finaliza con una llamada a fortalecer los ámbitos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

### 2.2.5. *Retribuciones*

Arranca este apartado señalando la importancia de establecer 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”*.

Expresión en la que cabrían muchos tipos de políticas salariales, pero continúa con una declaración de principios que enmarca el capítulo: la necesidad para las personas trabajadoras, pero también para las empresas y para la economía española, de proceder a un incremento significativo de los salarios.

Además, fija los criterios sobre estructura salarial, y aquí nos encontramos con uno de los más claros ejemplos de la transversalización de los acuerdos para una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuando se establece la necesidad de racionalizar la estructura salarial y simplificarla *“integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor”*. También se apuesta por *“ordenar y simplificar los*

*complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género y de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.*

Poner en el centro la perspectiva de género con relación a los complementos salariales supone atacar uno de los factores que origina la brecha salarial de género.

Por último, hace un llamamiento a la transparencia y objetivación de los sistemas de retribución variable, para pactar su peso sobre el total de las retribuciones y cuidar su neutralidad desde una perspectiva de género.

En cuanto a los incrementos económicos pactados para cada uno de los años, son lo más conocido y comentado del acuerdo: 4%, 3% y 3% para cada uno de los respectivos años de vigencia; incrementos que, dadas las previsiones existentes en la actualidad, permiten pensar que no solo pueden garantizar el poder adquisitivo en el período 2023-2025, sino que, incluso, pueden recuperar algo del poder adquisitivo perdido en años anteriores, aunque para que esto sea una realidad efectiva, también es preciso que se mantengan y se refuercen las medidas para hacer frente a la inflación.

Además un elemento cualitativo desde el punto de vista sindical es recuperar la cláusula de garantía salarial ligada al IPC, que formaba parte del contenido del I y II AENC, pero que desapareció como referencia en el III y IV AENC. La cláusula aparece topada en un punto, pero la realidad es que los incrementos de partida son altos y no tener que hacer uso de las mismas sería una buena noticia.

Por último, merece destacarse la redacción sencilla pero clara del acuerdo sobre los incrementos económicos y de la cláusula de garantía salarial respecto a cómo y cuando actúa, para evitar posibles problemas interpretativos.

#### *2.2.6. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes*

La novedad en este tema, a pesar de la polémica interesada en algunos ámbitos, es que no se hace referencia al absentismo, de hecho en el texto ni se nombra. La razón no es estilística, sino que desde CCOO nos opusimos a ello dado que se pretende entender por absentismo todo tipo de ausencia al trabajo, criterio que no es compartido por el sindicato. El objetivo de este apartado no es una medida propiamente dicha de reducción del absentismo, sino que se trata de priorizar la salud de las personas trabajadoras, analizando cómo contribuir a agilizar los tiempos de atención sanitaria en procesos donde estos se dilatan en exceso como son los derivados de enfermedades traumatológicas, con el objetivo de contribuir a una recuperación más rápida, que sin duda acortaría los periodos de IT.

Partiendo de una idea previa: el alargamiento de los periodos de baja a quien más perjudica es a la persona que la sufre y que a veces ese alargamiento

viene provocado por retrasos en la atención y en la implementación de los procesos de recuperación de las dolencias.

El V AENC, establece la invitación a que las administraciones competentes puedan suscribir acuerdos para la utilización de los medios de las mutuas, organismos colaboradores de la seguridad social, para la realización de pruebas diagnósticas (que no diagnósticos que siguen quedando en manos exclusivas del personal médico de los sistemas públicos de salud), tratamientos y rehabilitación en bajas de origen traumatológico, de acuerdo con la normativa existente en esta materia, de forma que tenemos que tener claro que son los profesionales de los sistemas públicos de salud, (o la inspección médica, en su caso) quienes tienen las competencias exclusivas, para extender los partes de bajas y altas correspondientes y que son estos profesionales quienes han de autorizar la derivación a la mutua para la realización de pruebas diagnósticas o procesos de rehabilitación, y que la decisión de optar por esta medida corresponde finalmente a la persona trabajadora afectada.

Por tanto esta medida no incita a la privatización de la sanidad, ni está pensada para incrementar el beneficio de las mutuas, porque hemos de saber que éstas no reparten beneficios: sus excedentes van al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

### 2.2.7. Seguridad y salud en el trabajo

En febrero de 2023 se firmaba por el Gobierno y los interlocutores sociales la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y el V AENC recoge una breve síntesis de los enunciados principales que deben afrontarse desde la negociación colectiva.

En la nueva estrategia, se introducen cuestiones más novedosas como “*incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa*”, de acuerdo con el Objetivo 5 de la Estrategia. La incorporación de la prevención y actuación frente a los riesgos psicosociales y la especial atención a la información, formación y prevención de los riesgos asociados a la digitalización.

Y también se establece la necesidad de abordar desde la negociación colectiva protocolos de gestión de la violencia y acoso en el trabajo. Medidas todas ellas de gran trascendencia para el desarrollo de nuestra acción sindical y la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

### 2.2.8. Flexibilidad interna

El establecimiento de criterios con relación a la flexibilidad interna y su incorporación a la negociación colectiva ha sido una constante en todos los AENC. Forma parte, además, del eje central de trabajo de CCOO, que busca a través de los instrumentos de flexibilidad interna negociada, mantener el empleo y su calidad, frente a los habituales instrumentos de flexibilidad

externa (abuso de la contratación temporal, despido, subcontratación) o de flexibilidad interna unilateral (modificación sustancial, inaplicación).

A diferencia de lo ocurrido en la negociación de anteriores acuerdos, que se produjeron bajo una normativa que propiciaba la actuación unilateral de la empresas, el V AENC se produce en un entorno normativo que facilita la apuesta por la flexibilidad interna negociada frente a otras alternativas.

La reforma laboral de 2021 no solo limita la contratación temporal, sino que amplía el art. 42.6 del ET para dotar de la aplicación de un convenio colectivo sectorial a las contratas y subcontratas, que unido a la eliminación de la prioridad aplicativa en materia salarial del convenio de empresa, pretende acotar el uso de la subcontratación como vía de abaratamiento drástico del coste laboral a través de la externalización. E igualmente el despliegue de instrumentos como el mecanismo Red de flexibilidad y estabilización del empleo en el art. 47 bis y la modificación del artículo 47 del ET, para consolidar un modelo de ERTES que ha demostrado funcionar durante la pandemia, para proteger el empleo, y en este sentido el V AENC sitúa al convenio colectivo como el instrumento adecuado para articular el uso flexible de estas políticas a la vez que recalca el papel de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos.

### 2.2.9. Ordenación del tiempo de trabajo

En cuanto a los criterios sobre jornada laboral y la ordenación del tiempo de trabajo no fue posible ningún tipo de acuerdo con las organizaciones empresariales, pero sí se produce un giro importante en un aspecto no menor en relación con anteriores AENC en relación a las necesidades de conciliación cuando en este acuerdo se parte de considerar que *“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”*.

Igualmente establece que se promoverá *“la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo”* teniendo también en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras.

Y ese criterio, supone un cambio importante a la hora de abordar las políticas de flexibilidad interna, que pasa de tener en cuenta solo las necesidades empresariales o de producción, a considerar también las necesidades de las personas trabajadoras, y en esa misma dirección apunta a propiciar medidas de conciliación corresponsable cuando se recoge que *“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”*.

Entendamos que estas medidas recogidas en el V AENC propician promover en los convenios colectivos la flexibilidad en los horarios de entrada y salida y de otras materias susceptibles de flexibilizar, como la distribución de los periodos de vacaciones o la gestión de bolsas horarias, y hacerlo de manera negociada.

Por tanto en materia de flexibilidad este acuerdo abre muchas puertas y propicia mucho margen a la hora de negociar.

### 2.2.10. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Las diferentes brechas de género existentes en el ámbito laboral (de empleo, salarial) y aquellas otras donde lo laboral incide de manera decisiva (brecha de cuidados, de formación o en las medidas de conciliación corresponsable), nos exige profundizar en la perspectiva de género en los convenios colectivos, teniendo en cuenta los diversos acuerdos y desarrollos normativos en los que se derivan materias de gran trascendencia a su desarrollo en la negociación colectiva.

Para ello, en el V AENC, se alude directamente a “establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas”.

Se dedica además un capítulo a la violencia sexual y de género, tratando de impulsar aquellas cuestiones en las que, desde la negociación colectiva y desde los centros de trabajo, podemos establecer medidas concretas. El apartado parte del objetivo general de: *“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”*.

Para ello, y como actuaciones concretas, plantea impulsar los protocolos de acoso e incorporar a los mismos medidas de apoyo a la víctima: *“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”*.

Todo ello sin olvidar la importancia que tienen las medidas y los planes de igualdad en las empresas, como la mejor herramienta para diagnosticar las desigualdades y discriminaciones, en su caso, y buscar soluciones efectivas para su eliminación.

### 2.2.11. Discapacidad

En materia de discapacidad el VAENC parte de un llamamiento (también al Gobierno) a evaluar y, en su caso, llevar al diálogo social tripartito, una revisión de la norma laboral. Es relevante porque, primero, remite al diálogo social tripartito una materia que, desde hace años, se ha hurtado del mismo, y segundo, en opinión de CCOO es necesario repensar el modelo pues, reconociendo un avance en el empleo de las personas con discapacidad, aún es insuficiente y mucho más si consideramos que el objetivo teórico de la actual norma es la plena integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, mientras que la realidad, especialmente en los centros especiales de empleo, es un empleo segregado del ordinario y convertido en un sector de negocio en sí mismo, contraviniendo con ello, a nuestro juicio, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Para ello, se apuesta porque los convenios colectivos no se limiten a la inclusión de una cláusula aislada, sino que busquen transversalizar los contenidos relacionados con la discapacidad, articulando mecanismos de conocimiento y concienciación de los agentes negociadores, incluyendo la perspectiva de género también en materia de discapacidad e inclusión en el empleo, e impulsando las medidas de adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables. Como se puede ver, medidas que permiten a la negociación colectiva incidir en la integración en el empleo ordinario y no en su segregación.

Contempla un último compromiso que tiene especial relevancia, y es la especial atención a la discapacidad sobrevenida con un objetivo central: mantener el empleo. Para ello se proponen toda una serie de medidas como *“adaptación del puesto de trabajo; procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación, etc.”*. Sería necesario revisar el marco normativo, pues creemos que el mantenimiento en el artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores de la declaración de incapacidad permanente total como causa de extinción del contrato de trabajo, sin tener siquiera que acreditar la posibilidad de realizar ajustes razonables para el mantenimiento del puesto o la recolocación en un puesto acorde con la discapacidad, contraviene la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su plasmación en la legislación española a través del artículo 4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### 2.2.12. Diversidad de las personas LGTBI

Se aborda la necesidad de favorecer la integración y la no discriminación del colectivo LGTBI en los centros de trabajo, incorporando medidas que garanticen su participación en igualdad de condiciones, fomentando la diversidad de las plantillas, y generando espacios de trabajo seguros e inclusivos. A este respecto, conviene recordar que la protección de este colectivo se regula, con carácter general, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para

la igualdad de trato y no discriminación, y con carácter específico en 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, que hay que tener en cuenta a la hora de abordar la negociación de los convenios colectivos.

### 2.2.13. *Transición digital y ecológica. Teletrabajo*

Este bloque, engloba los capítulos X (Teletrabajo), XI (Desconexión digital) y XVI (Transición tecnológica, digital y ecológica). Los dos primeros perfectamente pudieran haberse integrado en el apartado de flexibilidad interna, pues no dejan de ser elementos que tienen que ver con la organización del trabajo, pero ubicarlos aquí permite una mejor aproximación a los contenidos sobre las transiciones.

En el capítulo referido al teletrabajo, el AENC desarrolla los compromisos con relación a la negociación colectiva de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que a su vez sustituye, tras la tramitación parlamentaria, al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que es donde se plasmó en norma el acuerdo del diálogo social tripartito sobre dicha materia.

El V AENC no es el primero en el que se establecen criterios sobre el teletrabajo. En los anteriores lo hacían con relación, fundamentalmente, al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009 (y que, en la actualidad, está en negociación para su posible transformación en Directiva).

El actual acuerdo remite a la negociación colectiva para, de un lado, culminar la transición del teletrabajo “de emergencia” surgido como solución ante el confinamiento y las restricciones provocadas por la pandemia al teletrabajo ordinario, a regularlo como una forma más de organización del trabajo. Y, de otro lado, desarrollar las numerosas remisiones normativas que la Ley del trabajo a distancia hace a la negociación colectiva.

Dado que la ley procede de un acuerdo en el diálogo social y que estamos ante una norma bastante nueva que sigue pendiente de desarrollarse en la mayoría de los convenios (y en la que el detalle de su desarrollo se realizará previsiblemente en la negociación colectiva de empresa), el V AENC solo cita las remisiones concretas de la ley con indicación, por un criterio puramente didáctico, al artículo de la ley donde se establece.

Hay un apartado relativo a la desconexión digital regulada en el artículo 18.2 de la Ley de trabajo a distancia (que a su vez desarrolla el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y el 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales) que se remite a la negociación colectiva y que para las organizaciones firmantes del V AENC es de tal importancia que han considerado pertinente desarrollar criterios más avanzados, hasta el punto de darle capítulo propio en el texto.

Los criterios acordados con relación a la desconexión digital parten de una breve definición y una referencia, importante, a la conexión de este derecho con *“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”*. Luego recuerda que la regulación del derecho a la desconexión digital se aplica con independencia de cómo se preste el trabajo (teletrabajo, movilidad, presencial) y pasa a establecer algunos criterios para la negociación colectiva:

- a) Que siendo la desconexión un derecho de la persona trabajadora *“la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa”*. Varios convenios colectivos establecen que el derecho a la desconexión digital es un derecho al que el trabajador *“voluntariamente”* puede renunciar. Desde CCOO no estábamos dispuestos a recoger eso en el AENC porque en nuestra opinión no es un derecho *“voluntario”* y, además, considerábamos que esa redacción podría entenderse como un llamamiento a renunciar a él (o, traducido, a ejercer presiones para que se renunciara, que ya sabemos cómo se conforma a veces la voluntad en relaciones de poder desiguales). Finalmente queda a salvo la posible responsabilidad (si se acredita la voluntariedad) pero no se configura como un derecho voluntario.
- b) En segundo lugar, se dice clara y contundentemente que opera siempre que haya finalizado la jornada laboral *“más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral”*. Esto pretende evitar la generación de una suerte de jornada que no es laboral pero tampoco es *“desconectada”* lo que, en nuestra opinión, no cabe en nuestro ordenamiento jurídico.
- c) Reconoce el derecho a no contestar llamadas o comunicados fuera de jornada (salvo las tasadas de fuerza mayor) y a no ser sancionado ni sufrir represalias por ello.
- d) Establece la necesidad de campañas de formación y sensibilización sobre la desconexión digital.

Por último, en lo que toca a a este capítulo, establece dos ejemplos de buenas prácticas como son la programación de respuestas automáticas fuera del horario laboral de atención o la programación demorada de los envíos laborales.

El capítulo final se adentra en las grandes transiciones y retos que tiene por delante el trabajo, la empresa y la negociación colectiva en los próximos años: tecnológica, digital y ecológica (no fue posible incorporar la que se deriva del reto demográfico). Lo hace con un principio que refuerza los mecanismos de información y participación de la representación de las personas trabajadoras apostando por procesos *“participados”* (que no cogobernados ni codeterminados, no se llegó a tanto en este acuerdo). Puede parecer poco, pero en nuestra opinión este es un apartado muy importante, imprescindible y con un amplio recorrido futuro.

Arranca con una declaración de principios sobre el carácter estratégico de la digitalización *“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”* y continúa *“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”*. Vemos por tanto que el elemento de referencia es el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización (AMED) firmado por los interlocutores sociales europeos en junio de 2022 y, de acuerdo con él, apuesta por garantizar los procesos de información previa, procesos participativos, anticipación sobre el impacto en las condiciones de trabajo y formación continua como garantía para la persona trabajadora y para el éxito del proceso.

No se olvida del análisis, también aquí, desde la perspectiva de género para garantizar la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y, muy especialmente, para abordar con medidas de acción positiva la brecha digital (que también es una brecha de género).

Esos ejes son también los que cita el V AENC cuando se refiere al desarrollo del AMED, que es también un acuerdo obligacional y, en el caso de España, afecta a las mismas organizaciones firmantes de este acuerdo, por lo que debe considerarse parte integrante del mismo. Por ejemplo, el compromiso del Acuerdo Marco europeo con relación a la formación establece que *“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”*. En nuestra opinión, este compromiso deberá trasladarse a la negociación colectiva y complementa adecuadamente lo establecido en el artículo 23.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

En lo que hace referencia a la utilización de la inteligencia artificial, el propio enunciado del apartado es ya una declaración de principios: *“Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos”*. Este apartado desarrolla tanto el Acuerdo Marco europeo como los compromisos pactados en la llamada

*Ley Rider*, que incorporó al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores el derecho de información sobre uso de algoritmos.

Con relación a la inteligencia artificial, el VAENC se remite a los compromisos básicos del AMED (control humano, transparencia, información entendible), a los fijados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (información sobre parámetros, reglas e instrucciones, incluida la elaboración de perfiles, de algoritmos que puedan afectar al empleo o las condiciones laborales) y establece, además, una importante recomendación: que la negociación colectiva regule los criterios que garanticen dicha información “periódica”.

Y aprovecha para hacer un llamamiento a que las Administraciones Públicas apliquen los mismos criterios y, a través de los cauces de participación institucional, facilite a los interlocutores sociales la misma información en el caso de los algoritmos vinculados a “*las relaciones laborales y la protección social*”.

Por último, en lo que afecta a la transición ecológica (que engloba también la descarbonización y la economía circular) fija los mismos principios (información, transparencia, anticipación, procesos participativos, formación y recualificación) que en la digitalización. Sí hace una referencia expresa, en el marco de la transición ecológica, al impulso a los planes de movilidad sostenible con el transporte colectivo como eje de éstos.

#### 2.2.14. Fortalecer los procedimientos de solución autónoma de conflictos

El VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), supone un salto cualitativo muy importante con relación a los anteriores y entre otras muchas cuestiones, introduce de lleno la mediación en los bloqueos de negociación colectiva, que luego se vio reforzado en el propio acuerdo de reforma laboral.

Se apuesta por fortalecer y normalizar el funcionamiento de las comisiones paritarias, remitiéndose para ello a los importantes acuerdos y desarrollos establecidos por los mismos firmantes en el VI ASAC y “*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*”.

En cuanto al papel de los sistemas de solución autónoma de conflictos, se impulsa su papel con las nuevas funciones 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*.” Además, se recuerda la necesidad de concretar en los convenios colectivos determinados aspectos de los procesos de mediación, y contempla la posibilidad de establecer un “*pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo*” recogiendo con ello experiencias muy positivas existentes en algunos convenios colectivos. Esta apuesta exitosa culmina, en los últimos años, con la ampliación de actuaciones del VI ASAC, y otros acuerdos, como el de la reforma laboral,

relativos al papel de la mediación ante los bloqueos de negociación o cuando se prolonguen más de un año.

### 3. PROPUESTAS A TRASLADAR PARA SU NEGOCIACIÓN AL GOBIERNO

Las partes firmantes del acuerdo que estamos analizando, han acordado también tres medidas concretas que consideran de interés abordar cuanto antes con el Gobierno en el ámbito del diálogo social tripartito.

La primera quedaba reflejada en el apartado donde se habla de discapacidad en lo referente a una revisión de la norma laboral y repensar el modelo, para conseguir la plena integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

La segunda tiene que ver con la jubilación parcial con contrato de relevo, *“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”* y a la necesidad de recuperar una regulación más favorable a su desarrollo. En ese sentido, se insta al Gobierno a que ponga en marcha la mesa de diálogo social para poder cumplir el compromiso adquirido en el acuerdo de pensiones de marzo de 2023.

Y en tercer lugar el relativo a la actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos, instando al gobierno a impulsar un cambio en la norma *“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”*.

Todos estos contenidos vienen sin duda a reforzar la negociación colectiva, marcan la hoja de ruta de la misma hasta 2025, y nos toca ahora desarrollarlos en todos los convenios colectivos para la mejora de las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país.



ROSA SANTOS FERNÁNDEZ  
*Directora del Departamento de Empleo, Diversidad  
y Protección Social de CEOE*

Deseo empezar poniendo en valor la calidad técnica y los contenidos del V AENC. Creo firmemente que va a servir para sentar las bases de un modelo de relaciones laborales diferente, autónomo y flexible, y hacia el que queremos encaminarnos.

El proceso de negociación del AENC comienza en el año 2022. Sin embargo, los interlocutores sociales nos encontramos en aquel momento un contexto inflacionista e incierto que imposibilitó alcanzar un acuerdo. Así, y pese a que mantuvimos abierta la mesa en todo momento, la volatilidad de las previsiones nos llevó a la conclusión de que cualquier acuerdo alcanzado en ese contexto carecería de la estabilidad necesaria.

En 2023 la negociación continuó también en un contexto lleno de incertidumbres, pero con previsiones económicas algo más certeras. Esperamos, de hecho, que esas previsiones se vayan cumpliendo porque el marco salarial que hemos concebido en el AENC tenía un objetivo muy claro que era recuperar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras sin poner en riesgo el empleo. De esta manera, hemos intentado aproximarnos bastante a las previsiones económicas de los principales organismos económicos de referencia en los años 2023, 2024 y 2025.

En relación con lo anterior, es relevante señalar que durante el proceso de negociación las organizaciones sindicales plantearon la necesidad de incorporar una cláusula de garantía salarial que se adecuara al IPC, cuestión que por nuestra parte era muy difícil de abordar. No obstante, alcanzamos finalmente una solución satisfactoria para todos.

En definitiva, y debido al contexto económico y geopolítico, podemos concluir que ha sido un proceso de negociación difícil, donde se han producido

intensos debates que finalmente hemos sabido resolver con buen talante e incluso en ocasiones con grandes dosis de sentido del humor.

Es importante señalar que en la negociación del AENC también ha impactado de manera muy significativa la aprobación por parte del Gobierno de más de una veintena de normas, cuyo contenido afecta de manera determinante a la gestión de las relaciones laborales en nuestro país. Normas, a nuestro juicio, profundamente intervencionistas, que no han nacido de un diálogo social previo y cuyo contenido tampoco se nos ha consultado.

Estas normas, como decimos, han afectado de manera notable a nuestro sistema de relaciones laborales, creando a nuestro juicio un marco laboral muy confuso, difuso y disperso, que ha incrementado la burocracia y los costes para las empresas. Por ello, ha sido necesario, durante el proceso de negociación del AENC, observar con detenimiento lo que estaba sucediendo en paralelo en el ámbito legislativo para trasladar a nuestros negociadores la necesidad de que pusieran atención no sólo a los reenvíos a la negociación colectiva que se hacían en la reforma laboral sino a muchos otros dispersos en esas normas.

Lo anterior ha provocado que de alguna manera este AENC resulte un documento mucho más extenso que en ocasiones anteriores, ya que se abordan un gran número de contenidos que pretendemos sean desarrollados en las diferentes mesas de negociación de convenios.

Todos sabemos que la uniformidad de la regulación legal se compadece mal con la necesaria flexibilidad que sólo es posible alcanzar otorgando un mayor papel regulador a la negociación colectiva.

Por ello, en el V AENC, entre sus principales objetivos, hemos impulsado un modelo de gobernanza de las relaciones laborales basado en la autogestión a través de la negociación colectiva, con menos intervención del poder legislativo y judicial, fomentando la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes.

En línea con lo anterior, otro de los objetivos que persigue este Acuerdo es dinamizar y reforzar los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, como elemento nuclear de ese modelo de autogobernanza que los interlocutores sociales nos queremos dar.

Igualmente, a través del AENC pretendemos facilitar la renovación y actualización de los convenios, en aras a mejorar la competitividad de las empresas y el empleo de las personas trabajadoras, evitando la petrificación de sus contenidos.

También es relevante comentar que las organizaciones empresariales tenemos gran interés en abordar en este AENC aspectos como la flexibilidad interna en las empresas, el impacto que las actualizaciones salariales tienen sobre los precios de los contratos públicos para las empresas adjudicatarias o el incremento del absentismo.

Por ello hacemos una llamada al Gobierno para que introduzca los cambios normativos que hagan posible la actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos.

Asimismo, en el AENC hacemos explícita la preocupación por los indicadores de incapacidad temporal por contingencias comunes que están lastrando la productividad de las empresas y exhortamos a la negociación colectiva y a las administraciones competentes a analizar, en sus ámbitos de actuación, la evolución de los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, para establecer medidas que mejoren la salud de las personas trabajadoras y logren reducir la frecuencia y duración de dichos procesos, con un mejor aprovechamiento de los recursos de las Mutuas.

Del mismo modo, los firmantes del AENC destacamos como la igualdad entre mujeres y hombres debe presidir toda la negociación colectiva e impregnar de manera transversal sus contenidos con una perspectiva de género, para avanzar en dicha igualdad y en la diversidad y la no discriminación en el ámbito laboral.

En el AENC también hemos incluido diferentes materias y retos, ante la necesidad de afrontar grandes transformaciones estructurales -digital, ecológica y demográfica- que pueden alterar los procesos productivos, afectando a los puestos de trabajo, a las tareas y a las competencias de los trabajadores, en definitiva, a la organización de las empresas.

En conclusión, este AENC se erige como herramienta fundamental para la autogestión de las relaciones laborales, la actualización de la negociación colectiva y el mantenimiento de la paz social.

Por último, quiero poner en valor que el AENC ha tenido un efecto positivo evidente en la dinamización de la negociación colectiva, que se refleja en las propias estadísticas del Ministerio de Trabajo, en cuanto muestran que, desde la firma de este Acuerdo, la actividad negociadora y la renovación de convenios y acuerdos colectivos ha aumentado significativamente, llegando en la actualidad a cubrir a algo más de diez millones de trabajadores.

El AENC está provocando una renovación de contenidos en la negociación colectiva y una actualización de salarios que siguen en líneas generales la senda de lo dispuesto en el mismo, lo que debe animarnos a continuar avanzando en la renovación y actualización de los convenios, lo que sin duda contribuirá a la competitividad y productividad de las empresas y a la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.



FERNANDO LUJÁN DE FRÍAS  
*Vicesecretario de Política Sindical de UGT*

En un momento en el que va a dar comienzo el proceso de investidura a la presidencia del Gobierno y la nueva legislatura en nuestro país, el clima político se encuentra absolutamente crispado. Este ambiente dista mucho de lo que ocurre en el entorno del diálogo social, en el trabajo que realizamos los interlocutores sociales y, en última instancia, en la gran utilidad de las acciones que realizamos en favor de los intereses de las personas trabajadoras y del país en su conjunto.

Al hilo de esta cuestión, resulta interesante citar una nota literaria: “Con frecuencia, la falta de diálogo es la falta de imaginación, de incapacidad de ponerse en el lugar del otro y de entender el poder de las emociones y los sentimientos” (Elliott, 2018)<sup>1</sup>.

En estos últimos años ha sido evidente la implicación y el compromiso de todos los interlocutores sociales (Gobierno, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales) por el dialogo social, por el consenso social, como forma o medio de gestionar y aplicar las políticas económicas, laborales y sociales que necesitaba nuestro país. Esto ha convertido a nuestro país en ejemplo a nivel mundial, de cómo se puede mejorar la calidad y la estabilidad del empleo, impulsar una negociación colectiva moderna, garantizar una protección social suficiente y sostenible para avanzar en derechos laborales y sociales desde el diálogo. Para dialogar hace falta voluntad y confianza.

El diálogo social en nuestro país funciona de manera efectiva porque unos se ponen en el lugar de los otros y viceversa, y en este sentido, se dan las condiciones necesarias para alcanzar importantes acuerdos, como se demostró durante la Covid 19 y por ejemplo, los acuerdos sobre los ERTes o con la reforma laboral de diciembre de 2021, respecto de la que nadie puede poner

---

<sup>1</sup> (Catalanes y Escoceses, 2018).

en duda que ha generado un cambio radical de la contratación y el empleo en nuestro país. Ese clima de querer avanzar, de búsqueda del bien común también ha alumbrado el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VAENC 2023-2025)<sup>2</sup>.

Este VAENC es un acuerdo interconfederal especialmente relevante y lo es por tres razones; primero, porque apuesta por una negociación colectiva fuerte, democrática y equilibrada; segundo, porque contribuye a la mejora de los derechos y las condiciones laborales de las personas trabajadoras, la recuperación salarial y la calidad del empleo y tercero, porque aborda materias cruciales y novedosas que enriquecerán los contenidos de los convenios colectivos (la transformación tecnológica, digital y ecológica, los procesos de desconexión digital, la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, la protección de la diversidad y del colectivo LGTBI; la violencia sexual y de género o la discapacidad, entre otras).

Se trata de un acuerdo ambicioso que afronta con rigor, los retos que afectan a nuestro mercado de trabajo y nuestro sistema de relaciones laborales desde el compromiso y la responsabilidad de todas las partes. Prueba de este compromiso y responsabilidad fue que todas las partes, tanto las empresariales como las sindicales, defendiésemos que uno de los objetivos a la hora de afrontar este Acuerdo Interconfederal debía ser la recuperación del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, o que, en materia de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, el objetivo principal a perseguir debía ser la protección, la salvaguarda y la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

En última instancia, es indudable que, si se comparten objetivos en común, es más sencillo ponerse en el lugar del otro y alcanzar acuerdos significativos. Por ello, desde UGT valoramos positivamente el hecho de reconocer que, después de negociar, debatir y discutir cuestiones (en muchas ocasiones de manera vehemente) se respetan los acuerdos alcanzados y que, efectivamente, desde la firma del VAENC, en cada oportunidad y ocasión de compartir mesas de negociación con el resto de los interlocutores sociales, las interpretaciones y los objetivos han sido los mismos.

A este respecto, el hecho de tener en común objetivos facilita la interpretación del carácter obligacional que tiene el VAENC. Al no tener un carácter normativo, ni la eficacia erga omnes otorgada a los Convenios Colectivos, creemos que esta cuestión ha de ser interpretada con arreglo a los artículos 1089, 1091 y 1258 del Código Civil. Así, el precepto 1091 del Código Civil establece que: “Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos”.

---

<sup>2</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12870](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12870))

Es el contenido del propio V AENC, artículo I. Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal, el que señala que las partes firmantes (las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME) se obligan a respetar el acuerdo alcanzado y en donde se expresa también (Preámbulo) que “todas esas medidas no pueden quedarse en el papel. El V AENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores”.

Es este último (desarrollar los compromisos y acuerdos alcanzados en los procesos negociadores) uno de los objetivos fundamentales que nos hemos marcado y sobre el que avanzamos de manera adecuada. Tal es así que:

- más de diez millones de personas trabajadoras se encuentran protegidas por un Convenio Colectivo, concretamente 10.562.651;
- se ha dinamizado de manera importante la negociación colectiva con 3.385 Convenios colectivos con efectos económicos en el año 2023, que afectan a 1.115.353 de empresas en nuestro país;
- se están ajustando los incrementos salariales a los objetivos trazados por los negociadores del AENC, como así lo expresa el análisis que realizamos desde UGT, acerca los Convenios y Acuerdos Colectivos sectoriales para el mes de noviembre de 2023, en el que se alcanzan unos incrementos salariales del 4,70% para el año 2023, 3,18% para el 2024 y 2,61% para el año 2025.

Por último, desde UGT queremos reivindicar el valor que otorgamos al diálogo social, al pacto entre personas y organizaciones con objetivos aparentemente contrapuestos o al entendimiento entre distintos.

Y reivindicamos esto porque se están sucediendo acuerdos de índole política, a los cuales asistimos con preocupación desde nuestro sindicato, como pueda ser el intento de regular, sin pasar por el dialogo social, el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que afecta directamente a la negociación colectiva, al instrumento fundamental que utilizamos en el día a día y cuyo fruto, a través de la concertación, tan buenos resultados está dando. UGT exige al Gobierno que, atendiendo al carácter de derecho mínimo necesario que tiene nuestra normativa, legisle sin hurtar espacio al diálogo social en ámbitos tan sensibles como es la estructura de la negociación colectiva. No se debe, y así debería ser incorporado a la estructura básica del Estado Social y Democrático de Derecho, apartar a los interlocutores sociales en la negociación de las materias que le son propias. Pensábamos que la imposición de regulaciones al margen y en contra de los interlocutores sociales había finalizado con la ineficaz y dañina reforma de 2012 por la cual, se modificaron sustancialmente artículos del Estatuto de los Trabajadores referentes a la negociación colectiva y los derechos básicos de las personas trabajadoras, como toda la regulación del despido, tanto colectivo como individual. Una reforma impuesta en sólo 50 días desde la constitución del gobierno, sin negociación ni información con los interlocutores sociales, y violentando un fructífero espacio de concertación entre sindicatos y organizaciones empresariales,

quienes acabábamos de firmar dos acuerdos –el II AENC y el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos–.

Por el contrario, valoramos positivamente y creemos que va en la buena dirección, la consecución de aquellos pactos en los que se incorpora que el diálogo social seguirá siendo una herramienta fundamental en el ámbito laboral, abriendo a la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en los procesos de toma de decisión, y en este sentido, las medidas laborales contenidas en los diferentes acuerdos se llevarán a cabo en el marco del diálogo social.

El Gobierno junto con el legislativo deben realizar las funciones que les son propias, pero se debe respetar y reivindicar el valor que la Constitución Española de 1978, en su artículo 7, otorga a los interlocutores sociales<sup>3</sup>. Cualquier medida de ámbito laboral, incluso aquellas que deban ser de mínimo común necesario, se deben llevar con carácter previo al diálogo social, como por ejemplo el nuevo incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) o la reducción de la jornada de trabajo (cuya medida seguimos reivindicando desde el sindicato hasta las 35 horas semanales por ley al final de la legislación, y con el objetivo último de 32 horas semanales con jornada de 4 días).

En definitiva, para impulsar la productividad y la competitividad de nuestro tejido empresarial, reforzar la creación y el mantenimiento del empleo, para mejorar las condiciones de trabajo y la protección social, avanzar en igualdad y aumentar la calidad de vida del conjunto de la sociedad, se debe respetar lo que desde UGT consideramos la estructura básica y fundamental del Estado social y democrático de Derecho, que no es más que la aceptación del carácter fundamental que se nos otorga a las organizaciones sindicales y empresariales en el Título Preliminar de la Constitución Española.

---

<sup>3</sup> El artículo 7 de la CE de 1978 establece que “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” ([https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con))

TERESA DIAZ DE TERÁN LÓPEZ  
*Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME*

El V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva es un claro ejemplo de diálogo social, de diálogo social bipartito. Diálogo social que ha jugado un papel principal y que es una herramienta que ha contribuido a conformar nuestro sistema social y laboral.

Y es aquí donde quiero situar el V AENC, en la larga tradición que existe en España de acuerdos sobre negociación colectiva que ha permitido que en los últimos 20 años se hayan firmado 10 acuerdos, incluyendo éste.

#### FINALIDAD DE LOS AENCs

Estos Acuerdos a lo largo de los años han demostrado ser al menos relevantes en distintos aspectos:

- Han servido para crear un clima de diálogo y de negociación que ha contribuido a mantener en niveles aceptables la conflictividad por causas laborales en momentos de cambio político y crisis económica prolongada e intensa.
- Han contribuido a la Paz Social. La paz social es un activo no sólo por la cohesión social que lleva consigo, sino que tiene también una traducción económica y de atracción de la inversión productiva.
- Además, los AENCs contribuyen a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, y a la competitividad de las empresas.
- Los AENCs han ayudado a afrontar en mejores condiciones las situaciones de crisis e incertidumbre económica,
- Y han ayudado a adaptarse al entorno cambiante que tienen empresas y trabajadores, reduciendo los efectos de estas situaciones sobre el empleo,
- Son, elementos vertebradores de las relaciones laborales de nuestro país.

## EL CONTEXTO DEL V AENC

En un contexto especialmente complejo, la invasión de Ucrania, tensiones geopolíticas, crisis energética y de materias primas, presión inflacionista y un momento de gran incertidumbre en el contexto internacional, comenzamos a negociar en 2022 pero no fue posible.

Aun así, una vez constatada la imposibilidad de llegar a acuerdo, en ese momento, no dejamos de mantener contactos.

Llegamos al año 2023 cuando de manera prudente y sin hacer ruido, a pesar de lo que se decía, intensificamos los contactos siendo posible alcanzar un acuerdo entre los interlocutores sociales el 10 de mayo.

El V AENC es el resultado de un intenso proceso de negociación y del esfuerzo de los representantes de ambas partes. Tiene una vigencia de tres años, 2023 a 2025, y tiene carácter obligacional, trata de orientar a los negociadores de los Convenios Colectivos.

## CONTENIDO DEL V AENC

Aborda un conjunto de cuestiones bipartitas con recomendaciones para los negociadores, pero no sólo. Contiene, además, algunas actuaciones que no dependen de nuestra voluntad, sino que requieren de la actuación del Gobierno.

Quiero destacar el requerimiento que se hace al Gobierno para adaptar la actual normativa de la revisión de precios en la contratación pública que permita su actualización en determinadas situaciones.

Los trabajadores y las empresas que participan en la contratación pública en los sectores intensivos en mano de obra no pueden ser de nuevo los perjudicados de una norma que impide de hecho revisar precios y, con ello, salarios incluso en situaciones extremas como las actuales.

Entre sus contenidos, destaca:

1. El recordatorio de las materias de empleo y contratación que la Reforma Laboral mandata para su desarrollo desde la negociación colectiva, con el fin de consolidar desde el ámbito que nos es propio los objetivos de estabilidad en el empleo que en ella se establece.

2. Los criterios para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025, con el objetivo de recuperar los salarios, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial.

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

públicos de salud y con plena libertad de la persona trabajadora, para lo que instamos a las administraciones competentes en la materia.

4. La igualdad entre mujeres y hombres se mantiene en un apartado con compromisos específicos, pero, además apostamos por una visión trasversal que integre, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

5. Abordamos también la necesidad de actuar en materia de integración plena en el empleo de las personas con discapacidad y frente a las discriminaciones ante la diversidad y por la integración de las personas LGTBI y de afrontar, de manera decidida en nuestro ámbito de responsabilidad, las violencias sexuales y de género, proteger a las víctimas y convertir los centros de trabajo en espacios seguros.

6. Apostamos, igualmente, por los mecanismos de flexibilidad interna, como herramientas que faciliten la adaptación competitiva de las empresas y la actividad productiva y preserven la estabilidad y calidad del empleo y las condiciones laborales, en un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras.

Entre esos instrumentos cabe destacar, por ser una de las novedades centrales de la reciente Reforma Laboral, los criterios compartidos de utilización de los ERTE y del nuevo Mecanismo Red como herramienta de flexibilidad interna que mantenga empleos y empresas frente a medidas más traumáticas.

7. Igualmente pretendemos desarrollar en la negociación colectiva todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia —o teletrabajo—, alcanzado en el diálogo social tripartito en el año 2020, remite a dicha negociación.

8. Y se hace una novedosa apuesta por establecer pautas compartidas en el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva.

9. Por último, y no menos importante, apostamos decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones.

Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado.

Estamos convencidos de que este Acuerdo supone una valiosa aportación con nuestro país, en la que los interlocutores sociales y, por supuesto, CEPYME estamos comprometidos.

## ALGUNOS DATOS PARA EL ANÁLISIS

El Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), firmado 10 de mayo, parece que ha animado la negociación colectiva. Ha aumentado el número de convenios colectivos registrados en mayo.

Según la Estadística de Convenios del Ministerio de Trabajo, en mayo se registraron 136 convenios colectivos nuevos, con lo que el número de trabajadores protegidos en España pasó a 1,5 millones, 758.000 más que en el mes anterior.

En mayo de 2022, el número de trabajadores cubiertos por los convenios registrados en los primeros cinco meses del año se situaba en 416.660 en total.

En lo que va de 2023, en España se han registrado 397 convenios colectivos, la mayor parte de ellos (251) en el sector servicios; mientras que 134 corresponden a la industria, ocho a la construcción y sólo cuatro al sector agrario.

Se esperaba que la firma del AENC impulsara en España la negociación colectiva. Había muchas negociaciones estancadas o al ralentí a la espera de unas orientaciones generales que permitiera a las unidades negociadoras –tanto de las empresas como de los trabajadores– saber qué subidas de sueldo eran razonables en el actual escenario económico, marcado por la inflación: incremento de costes para las compañías y pérdida de poder adquisitivo para los empleados.

La firma de este acuerdo ha dado ritmo a la negociación. España cuenta con 2.513 convenios registrados a cierre de mayo –frente a los 2.198 a cierre de mayo de 2022–, que dan cobertura a ocho millones de trabajadores de un total de 777.700 empresas en el país.

Todos ellos se beneficiarán de una subida salarial media en el ejercicio del 3,26%. Este incremento se obtiene tanto de los convenios que se firmaron antes de 2023 pero se aplican este año, como de los sellados este año, en los que la subida media acordada es mayor: del 4,28%, por encima de la recomendación.

El alza será más acentuada para aquellos empleados afectados por convenios superiores al ámbito de la empresa (de un grupo de empresas o ámbito territorial) que tendrán una revalorización de sueldo del 3,28%, mientras que para los que aplica el convenio de empresas el incremento será del 2,94%.

Por sectores, las mayores subidas que se producirán corresponden a las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (donde aplica un incremento salarial del 3,92%); el comercio y la reparación de vehículos (3,71%); y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (3,67%). En el lado opuesto se sitúan los convenios del sector de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (1,96%), actividades inmobiliarias (2,27%) e industrias extractivas (2,36%).

Por comunidades, los trabajadores vascos son los que se benefician de una mayor subida salarial (del 4,74%), seguidos de los aragoneses (4,6%) y los baleares (4,45%). En cambio, los incrementos más tímidos se producirán en la Región de Murcia (2,52%), Extremadura (2,52%) y Castilla-La Mancha (2,59%).





El Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, establece en el artículo 15.3: "Específicamente la Comisión efectuará las siguientes actividades: [...] b) La organización de jornadas anuales sobre la negociación colectiva". El Pleno de esta Comisión consideró que uno de los hechos de mayor relevancia para las relaciones laborales en 2023 fue la publicación V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en el BOE del día 31 de mayo, especialmente si se considera que el anterior acuerdo había expirado su vigencia en 2020.

Este V Acuerdo es un pacto entre organizaciones empresariales y sindicales, que se inscribe en una larga tradición de pactos para cuyo acuerdo se requiere de los interlocutores sociales una base negocial y una definición de objetivos comunes. Sus contenidos son los propios de este tipo de acuerdos: mejora de las condiciones laborales, con especial dedicación a la evolución de los salarios, la jornada y la formación; estabilidad, con contenidos relacionados con la contratación y la limitación de la precariedad; facilitación de la resolución de conflictos entre trabajadores y empresarios; y promoción del diálogo social. El presente libro incorpora el conjunto de aportaciones efectuadas en la XXXVI Jornada de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC, que se celebró el 15 de noviembre de 2023, que abordó el análisis de los contenidos del V AENC, tanto desde el punto de vista de los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo como desde el punto de vista académico.