

## **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva: las claves del aumento salarial y otras medidas laborales**

Patronales y sindicatos ratificaron el 10 de mayo el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva V (AENC), vigente de 2023 a 2025, y que contempla criterios, orientaciones y recomendaciones para el tratamiento adecuado en la negociación de los convenios colectivos.

El acuerdo, que no es de aplicación directa en las empresas, se alcanzó en un contexto que, como sabemos, es complejo por la elevada inflación que arrastramos en los últimos tiempos, y tras la última Reforma Laboral que dificultó el proceso de negociación.

El acuerdo aborda el empleo y las condiciones laborales en el marco de las transformaciones tecnológicas, digitales y ecológicas, así como la importancia de la negociación colectiva como herramienta para fijar las condiciones de trabajo y mejorar la productividad a través de la formación continua y la recualificación.

### **1. Contratación**

Promueve la estabilidad laboral y la adaptación a las necesidades de las empresas y trabajadores a través de la negociación colectiva. Recomienda potenciar el contrato fijo-discontinuo, desarrollar medidas para la contratación de jóvenes y establecer planes y criterios para reducir la temporalidad.

### **2. Jubilación parcial y flexible**

Insta a los convenios colectivos a reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo y a impulsar mecanismos para su puesta en marcha en función de las circunstancias y características propias. Se potenciarán fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito de la vida activa al retiro laboral.

### **3. Incremento salarial**

El Acuerdo establece los siguientes criterios para determinar los aumentos salariales de los próximos años:

- Para 2023 se establece un incremento del 4%, y si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto a partir del 1 de enero de 2024.
- Para 2024 y 2025 se aplicará un incremento del 3% al resultado del incremento del año anterior, y se aplicará un incremento adicional máximo del 1% si el IPC supera el 3%.

No obstante, se deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito para fijar las condiciones salariales por lo que podrá adaptarse en cada sector o empresa.

#### 4. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

Se muestra preocupación por los indicadores de absentismo en el trabajo como consecuencia de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; por ello, propone aprovechar los recursos de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social para mejorar los tiempos de espera y la atención sanitaria.

#### 5. Seguridad y salud en el trabajo

Se enfoca en la importancia de la negociación colectiva para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo; así, se proponen medidas como la inclusión de programas de formación e información sobre los riesgos del uso de nuevas tecnologías, la atención al envejecimiento y la discapacidad o la gestión preventiva de los riesgos psicosociales.

#### 6. Igualdad

Se propone avanzar en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades de género y profundizar en medidas de conciliación corresponsable.

#### 7. Teletrabajo

Los convenios colectivos deberán desarrollar puestos de trabajo y funciones susceptibles de teletrabajo, la duración máxima del mismo y la jornada mínima presencial, así como mecanismos y criterios para la desconexión en el teletrabajo. Las empresas, por su parte, deberán facilitar los medios, equipos y herramientas, además de abonar los gastos relacionados con los equipos de trabajo.

#### 8. Inteligencia Artificial (IA)

El Acuerdo señala el impacto progresivo que tendrá en el mundo laboral la IA. Por ello, cree necesario que la negociación colectiva incluya criterios que garanticen un uso adecuado de la IA. Además, las empresas deberán seguir el principio de control humanitario, facilitar a los representantes legales de los trabajadores información transparente sobre los procedimientos de recursos humanos con el fin de garantizar que no existen prejuicios ni discriminaciones.

Además de los puntos mencionados anteriormente, también se plantean temas como la **formación** continua, la **flexibilidad interna** como estabilidad y calidad y recuerda la importancia de la **desconexión digital**. Por otra parte, se considera importante reforzar la actuación de protocolos de acoso y **violencia ante la diversidad LGTBI y de género**.

Como siempre, quedamos a su disposición para atender cualquier consulta o aclaración que nos quieran plantear

**Montse Teruel** · [montse.teruel@pich.bnfix.com](mailto:montse.teruel@pich.bnfix.com)

**Melania Martín** · [melania.martin@pich.bnfix.com](mailto:melania.martin@pich.bnfix.com)

**Área Laboral BNFIX PICH TAX LEGAL AUDIT ADVISORY**