

V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El 7 de mayo de 2023 las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y sindicales CCOO y UGT llegan a los siguientes acuerdos de negociación colectiva para los años 2023-2025;

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Sobre esta materia se acuerda asumir los siguientes llamamientos a la negociación colectiva;

- 1- Periodo de prueba; Acordar duración (art. 14.1 ET)
- 2- Contrato de duración determinada; Acordar medios para el anuncio público para el acceso a contratos indefinidos vacantes, la duración del contrato de sustitución con límite de tres meses, planes de reducción de la temporalidad, facilitar el acceso a la formación profesional para el empleo, ampliación hasta un año la duración del contrato por circunstancias de la producción derivadas del incremento ocasional e imprevisible de la actividad.
- 3- Fijos discontinuos; establecer criterios objetivos y formales para el llamamiento, tiempo máximo de actividad entre contrata y subcontratas, periodo mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento cuando coincida con fin de actividad, procedimiento para formular solicitudes de conversión de fijo discontinuo a ordinario.
- 4- Tiempo parcial; establecer un instrumento adecuado para atender las necesidades de flexibilidad de las personas trabajadoras y las empresas, haciendo los siguientes llamamientos a la negociación colectiva; ampliar el número de interrupciones de jornada cuando se llevase a cabo de forma partida, conversión voluntaria a tiempo completo y de completo a parcial o incremento de tiempo de trabajo, medidas para facilitar el acceso a formación profesional continuada, porcentaje máximo de horas complementarias (sin exceder del 60% ni inferior al 30%), plazo de preaviso de las horas complementarias, porcentaje máximo de aceptación voluntaria sin superar el 30% de las ordinarias.
- 5- Contratos de jóvenes y personas en proceso de recualificación; promoción de contratos formativos y formación dual asumiendo los siguientes compromisos en la negociación; criterios para una presencia equilibrada de hombres y mujeres, de conversión a indefinidos, retribución de trabajo efectivo de formación en alternancia, retribución del contrato para la práctica profesional, duración del periodo de prueba de este contrato, porcentaje de trabajo presencial y formativas, duración máxima y mínima de la práctica profesional y puestos de trabajo que pueden desempeñarse con contrato formativo.

JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE

Posibilidad de reconocer acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo, potenciación convencional de fórmulas de jubilación gradual y flexible.

V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Implementación de planes de formación permanente para la actualización de las competencias de los trabajadores y para la mejora de la competitividad de las empresas, tendentes a: garantiza la igualdad en el acceso, fortalecer la destinada a la transición digital y ecológica, fortalecer la formación dual, corresponsabilidad en procesos de formación, impulso a instrumentos bipartitos sectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

RETRIBUCIÓN

Adopción de una política salarial que contribuya a la reactivación económica, creación de empleo y mejora de competitividad, contribuyendo a la mejora del poder adquisitivo:

a) Estructura salarial, coherente con la clasificación profesional y transparente en cuanto a los sistemas de retribución variable, neutros desde una perspectiva de género; racionalización de estructuras salariales.

b) Criterios de determinación de incrementos salariales:

✓ 2023: 4% (si el IPC interanual de diciembre fuera superior al 4% se incrementará un 1 % adicional como máximo, con efectos de 1 de enero de 2024).

✓ 2024: 3% (con la misma regla anterior)

✓ 2025: 3% (con la misma regla anterior)

Se tendrán en cuenta circunstancias específicas del ámbito para fijar condiciones salariales.

c) Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos. Se insta al Gobierno a modificar la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para eliminar la imposibilidad de revisión de precios.

d) Previsión social complementaria. Fomentar Planes de pensiones de Empleo o, en su caso, a través de Entidades de Previsión Social Empresarial (EPSE).

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

Se insta a las administraciones a desarrollar convenios con las Mutuas.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Promoción de protocolos y seguridad preventiva, medidas concretas con participación de la representación legal, perspectiva de género, evaluación de riesgos, desarrollo de formación en prevención en riesgos laborales, abordar las adicciones.

V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Adopción como herramienta para la adaptación competitiva de las empresas, fijando criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad.

- a) Clasificación profesional y movilidad funcional.
- b) Ordenación del tiempo de trabajo. Preferencia por jornadas anuales que permitan flexibilidad, implementación de distribución irregular, racionalización del horario de trabajo, flexibilizar entrada y salida.
- c) Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios.
- d) Expedientes de regulación de empleo (ERTE's y Mecanismo RED): Potenciar los expedientes como medida de flexibilidad, priorizar reducciones de jornada, medidas de apoyo a la formación.

TELETRABAJO (Ley 10/2021, de 9 de julio): Identificar los puestos de trabajo susceptibles, condiciones de acceso y desarrollo de la jornada, duración máxima a distancia, jornada mínima presencial, porcentaje de jornada o periodo de referencia de teletrabajo, términos de reversibilidad, dotación de medios, derecho desconexión, condiciones derechos colectivos.

DESCONEXIÓN DIGITAL: Garantizar derecho a no atender a dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo.

IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Medidas que favorezcan la contratación de mujeres, formación en grupos profesionales infrarrepresentadas, criterios retributivos transparentes.

DISCAPACIDAD: Incluir disposiciones concretas que contemplen medidas, supuestos de discapacidad sobrevenida, mecanismos de seguimiento de las cláusulas convencionales.

DIVERSIDAD LGTBI: Promover plantillas heterogéneas, asegurar protocolos de acoso.

VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO: Arbitrar procedimientos, impulsar protocolos, elaboración de códigos de buenas prácticas.

TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA: Transición tecnológica y digital, Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, Inteligencia artificial y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre algoritmos, Transición ecológica.