

**V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
RESUMEN DE SUS ASPECTOS MÁS DESTACADOS. 2023 – 2024 - 2025**

Vigencia: Tres años (2023, 2024 y 2025)

NATURALEZA JURIDICA

El acuerdo sólo obliga a las partes firmantes, con respeto a la autonomía colectiva de las partes negociadoras de los acuerdos y convenios colectivos. Es decir, para los no firmantes no es vinculante.

INCREMENTOS SALARIALES 2023, 2024 Y 2025

El aspecto más destacado y en el que existe concreción es el relativo a los criterios para la determinación de los incrementos salariales. Tales criterios se fijan de manera no vinculante (los salarios “deberían” incrementarse, se dice textualmente en el acuerdo).

Los incrementos son:

- En el año 2023, incremento del 4,0%
- En el año 2024, incremento del 3,0%
- En el año 2025, incremento del 3,0%

REVISION SALARIAL

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuese superior a 4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuese superior a 4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuese superior a 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026

La revisión salarial, de producirse, no operaría con efecto retroactivo y, por tanto, no implicaría el abono de atrasos. Simplemente, iría a tablas, como actualización salarial para el ejercicio siguiente.

CONTRATACION

Se recomienda que los convenios colectivos recojan aquellos aspectos que la legislación general les permite regular.

Contrato de duración determinada

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.

Contrato por circunstancias de la producción

Ampliar hasta un máximo de un año su duración

Fijos-discontinuos

Aconseja regular aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de los trabajadores, de los sectores y de las empresas, incluida la habilitación para que las ETT,s puedan realizarlos para la cobertura de posiciones temporales de la empresa usuaria.

- Criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento
- Plazo máximo de inactividad entre contrata y subcontratas
- Bolsa sectorial de empleo
- Posibilidad de celebrar a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen
- Censo anual del personal fijo-discontinuo

Contrato a tiempo parcial

También a título de recomendación:

- Ampliación del número de interrupciones en la jornada, cuando ésta se lleve a cabo de forma partida
- Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo
- Medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación profesional continua
- Porcentaje máximo de horas complementarias, sin exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas ni ser inferior al 30% de las mismas
- Plazo de preaviso de realización de horas complementarias
- Porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria, sin superar el 30% de las horas ordinarias contratadas

FLEXIBILIDAD INTERNA

En línea con lo expuesto, el acuerdo recomienda a los convenios sectoriales la incorporación de cláusulas de flexibilidad interna, que propicien la negociación en la empresa de aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y las funciones, siendo las recomendaciones más destacables:

a.- Respeto del tiempo de trabajo

- Fijación preferente de la jornada en cómputo anual
- Implementación de la distribución irregular de la jornada
- La flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

b.- Respeto de la movilidad funcional

- Promoción de los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales.
- Introducción de sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales, potenciando instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna, potenciando la polivalencia funcional.

TELETRABAJO

Recuerda las materias que, por disposición legal, pueden ser objeto de negociación colectiva

DESCONEXIÓN DIGITAL

También a título de recomendación, la de garantizar en los convenios colectivos el derecho a la desconexión digital como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conlleve responsabilidades de la empresa.

Consideración como buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:

- Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.
- Utilizar el “envío retardado” para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.