

12/5/2023.

NOTA DE ALCANCE.

Firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva – V AENC.

El miércoles 10 de mayo de 2023, tras suscribirse un preacuerdo el viernes 5, se procedió por parte de CEOE-CEPYME, UGT y CC. OO a la firma del V AENC.

El Acuerdo cuenta con un preámbulo y 16 Capítulos en los que se desarrollan las materias objeto de este, y que de forma esquemática procedemos a comentar, no obstante, la posibilidad de profundizar en cualquiera de ellas a solicitud de CEHAT.

PREAMBULO.

Destaca de la exposición temporal – cronológica – de las motivaciones que han llevado a las partes a la suscripción del V AENC la referencia realizada a la exclusión expresa del año 2022 de las coberturas que facilita la suscripción del acuerdo. En este asunto los interlocutores sociales han querido ser – desde nuestro punto de vista con carácter excesivo – claros: *“Para dicho ejercicio, 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 en cada uno de los ámbitos afrontarán las negociaciones buscando soluciones en base a la situación y realidad de su propio ámbito”*.

Desde un punto de vista de cobertura de negociación colectiva el ejercicio 2022 sigue siendo – para aquellos convenios colectivos que se sigan negociando – una incógnita. En nuestro sector hemos ido superando – fundamentalmente a través de las negociaciones provinciales y/o autonómicas – las distintas dificultades que se nos han ido planteando y, no obstante, es un segmento de actividad en el que la negociación colectiva no siempre tiene el ritmo que desde un punto de vista empresarial sería deseable.

En todo caso el V AENC – luego lo veremos – en materia salarial tiene unas recomendaciones que no resultan (en un contexto altamente inflacionista) excesivas ¹ para los ejercicios 2023 a 2025, por lo que es posible que a nivel inferior podamos desde las Asociaciones integrantes de CEHAT acercar posiciones una vez el V AENC está suscrito, siempre y cuando por parte Sindical se den instrucciones de dinamizar la negociación renunciando, al menos en parte, a el incremento salarial del año 2022.

Capítulo I. Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Inter confederal.

1. **Naturaleza jurídica y ámbito funcional:** El Acuerdo pertenece a los recogidos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

¹ Veremos en el capítulo recomendatorio en materia salarial la problemática que puede desplegar la cláusula de revisión salarial con un incremento como el recomendado en caso de que la inflación se resienta.

No obstante su naturaleza “convencional”, despliega un claro contenido OBLIGACIONAL: <<(…) *Las Confederaciones firmantes deberemos intensificar los esfuerzos para establecer con nuestras respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, **sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes**, los mecanismos y cauces más adecuado que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es **OBLIGACIONAL***>>.²

2. **Ámbito temporal:** 3 años (2023, 2024 y 2025).

Capítulo III. Empleo y Contratación.

1. **Modalidades de Contratación.**

- a. **Contratos de duración determinada:** el AENC invita a la negociación colectiva a:

- i. Acordar, en su caso, medios distintos al anuncio público que garanticen la información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada. A estos efectos el artículo 15.7 del TRLET (al que llama el AENC) indica <<*La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información. Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.*

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.>>

El AENC realiza una “**llamada sobre la norma**”, es decir, recomienda la fijación de sistemas distintos al “anuncio público” probablemente apostando por otros sistemas de comunicación que puedan establecerse en las Empresas (sic. o en los convenios), como los sistemas digitales.

- ii. **En los Convenios Colectivos (sector o empresa):**

1. Inserción del contrato de sustitución para los procesos de selección o formación: como “novedad” en la Reforma Laboral del año 2021 se introdujo el “contrato de duración determinada por sustitución”. El entrecomillado lo es porque no deja de ser el antiguo “contrato de interinidad”, con un nuevo nombre y unas excesivas limitaciones práctica. El TRLET en el artículo 15.3 contempla la posibilidad de contratar personas trabajadoras cuando nos encontramos ante procesos formativos que generan “vacantes temporales” en el puesto desarrollado por la persona

² La negrita y mayúsculas son nuestras.

trabajadora que se está formando. Eso si el AENC parece que recoge el tiempo máximo de duración de esta modalidad contractual de sustitución “formativa” por lo que parece que los negociadores tendrán más sencillo incorporarlo a los convenios. En todo caso en ausencia de regulación convencional la duración máxima es de 3 meses.

2. Establecer planes de reducción de temporalidad en línea con lo dispuesto en el artículo 15.8 del TRLET, que establece las siguientes posibilidades:
 - a. Fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de estos.
 - b. Establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.
 - c. Establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de los contratos temporales – incluidos de puesta a disposición- a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.
 - iii. **En los Convenios Colectivos Sectoriales:** ampliar hasta un año el contrato de duración determinada por causas imprevisibles. Esta posibilidad incluida en el artículo 15.2 del TRLET es incluida en el AENC por lo que las negociaciones “aguas abajo” debieran de incluir esta posibilidad sin excesivas dificultades.
- b. **Fijos Discontinuos:** el AENC “recuerda” las obligaciones legales en el uso de esta modalidad contractual, indicando que como parte de la negociación colectiva se deben de incluir – en función del tipo de convenio – los siguientes elementos:
- i. Convenios colectivos y/o acuerdos de empresa: criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento de los fijos discontinuos.
 - ii. Convenios colectivos sectoriales:
 1. Plazo máximo de inactividad entre contrata y subcontratas (siempre y cuando el contrato de fijo discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata).
 2. Bolsa sectorial de empleo.
 3. Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.
 4. Censo anual de fijos discontinuos.
 5. Periodo de llamamiento mínimo 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.
 - iii. Convenios sectoriales o en su defecto acuerdos de empresa: procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario.

Esta modalidad contractual es tratada por el AENC desde una perspectiva “global”. Es decir, reproduce el texto estatutario, y sin embargo no entra a valorar cuestiones que hubiesen sido deseables, como es el caso de qué ocurre cuando hay ausencia de regulación convencional. ¿Acaso no es posible realizar un contrato fijo discontinuo? ¿o contar con criterios de llamamiento ciertos? ¿no es posible realizar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial cuando no existe esa posibilidad fijada en un convenio sectorial? ¿qué pasa cuando ese convenio sectorial ha decaído? Incógnitas que siguen sin resolverse y en la que los negociadores del AENC no han entrado, situando el convenio colectivo como la herramienta a través de la cual se deben desarrollar estos elementos que en un sector como el nuestro resultan INDISPENSABLES. Ya conocemos que la Directiva sobre el Tiempo Parcial no admite ningún tipo de discriminación con relación a esta figura, ni siquiera una discriminación por la necesidad de que la misma esté prevista en el convenio sectorial, y sin embargo bajo la óptica de la Legislación española (artículo 16.5 del TRLET), así debe ser. Tendremos que esperar a ver cómo se desarrollan los acontecimientos, por lo que, en esta materia, el AENC no introduce ningún tipo de ventaja a los negociadores empresariales.

c. Tiempo Parcial:

- i. Se introduce la recomendación de ampliar las interrupciones en las jornadas a tiempo parcial partidas cuando se realice una jornada inferior a la del tiempo completo. El TRLET establece una única interrupción salvo que en el convenio colectivo se prevea otro sistema, por lo que el AENC invita a superar dicho límite.
- ii. Se introduce la recomendación de establecer un procedimiento para la formulación de conversión voluntaria de tiempos completos en tiempos parciales y viceversa, o para incrementar el tiempo de trabajo.
- iii. Se introduce la recomendación de regular medidas para facilitar el acceso a la formación profesional continua.
- iv. Horas complementarias: se reproduce el TRLET.

2. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación.

El AENC vuelve a recomendar – aún sin desarrollo reglamentario del contrato para la formación – una batería de medidas que aparecen ya recogidas en el TRLET como propias de la negociación colectiva:

- Criterios tendentes a lograr una presencia equilibrada de género (hombres y mujeres).
- Compromisos de conversión de contratos formativos en indefinidos.
- Retribución del tiempo de trabajo efectivo (contrato de formación en alternancia) – Convenios Colectivos.
- Duración del periodo de prueba (contrato para la obtención de la práctica profesional) – Convenios Colectivos.
- Retribución – en su caso (y pendientes del desarrollo reglamentario del contrato para la formativo) – del contrato para la obtención de la práctica profesional indicando que será la MISMA del Grupo Profesional y de las Funciones desempeñadas: INTRODUCIENDO ÉSTA COMO UN MÍNIMO EN CUYO DEFECTO – se entiende en defecto de desarrollo por

convenio colectivo – será ésta y no otra cuando la Ley (artículo 11.3.i del TRLET) indica que como mínimo será el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Sólo los convenios sectoriales (por imperativo legal) podrán regular la duración mínima y máxima de los contratos para la obtención de la práctica profesional y los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante un contrato formativo.

Capítulo IV. Jubilación Parcial y Flexible.

El AENC invita a los convenios colectivos a impulsar los mecanismos para la puesta en marcha de la jubilación parcial y la jubilación flexible y a potenciar fórmulas de jubilación gradual para facilitar el paso de la vida activa al retiro laboral.

Habrá que esperar a ver qué ocurre con la obligación contenida en la Disposición Adicional Primera del RDL 2/2023 de 16 de marzo, que fijaba el compromiso del Gobierno de presentar ante el Pacto de Toledo una nueva regulación de esta materia que podrá incluir medidas de Jubilación Parcial y de Jubilación Flexible.

Capítulo V. Formación y Cualificación Profesional.

En esta materia el AENC invita a la negociación colectiva a desarrollar medidas tendentes a:

- Garantizar la igualdad en el acceso de las personas trabajadoras a la formación.
- Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de empresas y de personas trabajadoras.
- Fomentar la formación dual en empresas.
- Promover la corresponsabilidad en los procesos de formación.
- Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales – Comisiones Paritarias – en la definición y desarrollo de la formación.

Capítulo VI. RETRIBUCION.

Llama la atención la estructura de este Capítulo del AENC, que recordemos es de carácter obligatorio y Re comendaticio para con la negociación colectiva en España y que, sin embargo, fija 4 elementos que recuerdan a una verdadera estructura convencional:

1. Estructura Salarial: en este primer elemento destaca la llamada a los sistemas de retribución variable, que deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde la perspectiva de género.
2. **Criterios – o directrices - para la determinación de los incrementos salariales:**
 - o **2023: 4%.**
 - o **2024: 3%.**
 - o **2025: 3%.**

En todos estos años con una Cláusula de actualización salarial de 1 punto adicional en caso de que el IPC de cada ejercicio fuese superior al incremento **RECOMENDADO.**

Llama la atención la fijación de la posibilidad de los sectores y empresas de incrementos distintos en función de la situación particular de cada sector o cada empresa, donde aparece la

incidencia del INCREMENTO DEL SMI como un elemento CONOCIDO por los Negociadores que “invitan” a tenerlo en cuenta teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

3. Una llamada a la actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos.
4. **Previsión Social complementaria:** no sorprende que los negociadores del AENC apuesten por abordar planes de pensiones de empleo en la negociación colectiva, y sin embargo si que llama la atención que se haga desde el capítulo de Retribución del Acuerdo.

En todo caso recordamos que el ejercicio 2022 queda vacío de cobertura por el AENC, por lo que aquellos convenios colectivos que se encuentren sin negociar con relación a dicho ejercicio deberán de hacer uso de las herramientas (incrementos de los años 23, 24 y 25 en línea con lo planteado por el AENC, subida del SMI, incrementos de precios etc....) propias para lograr convenir.

Capítulo VII. Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

A estas alturas de año parece evidente que los índices de absentismo por enfermedad común se han incrementado de forma notable en las empresas, y las Organizaciones integrantes de CEHAT no son una excepción.

El AENC parece hacerse cargo de esos incrementos y si bien sin introducir fórmulas que permitan acometer desde la negociación colectiva “aguas abajo” reducciones de absentismo o al menos evitar incentivar el mismo a través del Complemento de IT, se “exhorta” a la negociación colectiva a:

- Analizar la IT por contingencias comunes.
- Fijar políticas (“líneas de actuación”) que reduzcan el número de procesos y su duración.

Con una llamada al aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, el AENC abandona este Capítulo, dejando a la negociación colectiva con esa primera “entrada” en el análisis y la fijación de líneas de actuación que nos debe llevar a ser firmes en el tratamiento de la incapacidad temporal por circunstancias comunes en nuestros convenios colectivos, desde la perspectiva del pago de los complementos de IT.

Capítulo VIII. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Continuando con sus recomendaciones, el AENC en este capítulo invita a los convenios colectivos al desarrollo de una serie de medidas tendentes a mejorar la actividad preventiva en las empresas.

De las mismas destacamos las siguientes:

- Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención de la Empresa.
- Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención.
- Impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo.
- Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral.

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

Capítulo IX. Instrumentos de Flexibilidad Interna.

El AENC hace una primera y clara distinción: el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional es el CONVENIO COLECTIVO.

Invita a que sea el Convenio Colectivo el que regule criterios, causas (lo que no deja de ser una cuestión novedosa al deber de presidir cualquier medida de flexibilidad interna sic. modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, etc. una concreción causal basada en causas organizativas, técnicas, económicas o de producción concretas), y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad.

En todo caso el AENC establece 4 elementos para tener en cuenta:

1. Clasificación Profesional y movilidad funcional: además de insistir en que el sistema de clasificación profesional debe de estar basado en Grupos Profesionales, llama a POTENCIAR la movilidad funcional como elemento de mecanismo de flexibilidad interna, debiendo de superar en el caso del ALEH los límites fijados por las áreas funcionales.
2. Ordenación del Tiempo de Trabajo:
 - a. Distribución irregular de la jornada.
 - b. Racionalización del horario de trabajo.
 - c. Flexibilidad en la entrada y salida del trabajo.
3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en convenios colectivos.
4. Expedientes de regulación temporal de empleo y mecanismo RED.

Capítulo X. Teletrabajo.

El AENC desarrolla el potencial de la negociación colectiva al que llama la Ley 10/2021 de 9 de julio (Ley de Trabajo a Distancia), y en este sentido vuelve a “recomendar” distintos llamamientos a la negociación colectiva que, en todo caso, se encuentran siempre en función de que el trabajo a desarrollar en la actividad de la empresa- y por supuesto del Sector – admita la fórmula de “teletrabajo”.

Capítulo XI. Desconexión Digital.

La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales obliga a garantizar el derecho a la “desconexión digital” de las personas trabajadoras. El AENC recoge el mandato legal y recomienda que los convenios colectivos tengan en cuenta:

- La no atención de dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo, indicando que la conexión voluntaria de las personas trabajadoras no conlleva responsabilidad de la empresa.
- Se considerarán buenas prácticas:
 - o Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia.
 - o Utilizar el “envío retardado”.

Capítulo XII. Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Por parte de los firmantes del AENC se reconoce – destacadas-:

- El tratamiento transversal de la igualdad entre hombres y mujeres en los contenidos de los convenios colectivos.
- El establecimiento de medidas convencionales que favorezcan la contratación de mujeres en sectores y OCUPACIONES en las que estén subrepresentadas.
- Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- 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 laboral y familiar.
- **Importante para nuestro Sector: avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.**

Capítulos XIII, XIV y XV: Discapacidad, Diversidad LGTBI, Violencia Sexual y de Género.

El AENC no olvida estas 3 materias y realiza recomendaciones de incorporación a los textos de los convenios colectivos de textos propositivos. A destacar por su nivel de vinculación con la negociación colectiva sectorial que impera en el Sector de la Hostelería:

- Incorporar disposiciones concretas que contemplen medidas específicas para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral.
- Incorporación a los convenios colectivos de disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de los 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.
- Abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mantener el empleo.
- Promover las plantillas heterogéneas (diversidad).
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros (diversidad).
- Establecimiento de medidas específicas en materia de integración del colectivo LGTBI, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 (Ley Trans) (diversidad).
- Asegurar que los protocolos de acoso contemplen la protección de las personas LGTBI (diversidad).
- Impulsar la incorporación de medidas “cautelares” de apoyo a las víctimas de violencia de género (violencia de género) durante el desarrollo de la investigación derivada del procedimiento de denuncia.
- Impulsar la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas (violencia de género).

Capítulo XVI. Transición Tecnológica, Digital y Ecológica.

El AENC se hace eco de estas materias con un desarrollo más teórico que práctico.

En todo caso en el marco de las recomendaciones en materia de igualdad, se impulsa – desde la negociación colectiva – el asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras, superando la brecha de edad.

En Madrid a 12 de mayo de 2023.