

ECONOMÍA Y TRABAJO



Una mujer teletrabajaba en su casa en marzo de 2020. / ENRIC FONTCUBERTA (EFE)

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO, Madrid Sindicatos y patronales han alcanzado un acuerdo que insta a las empresas a subir los salarios un 4% en 2023, un 3% en 2024 y un 3% en 2025, con la indicación de que estos incrementos crezcan un 1% adicional si la inflación los supera —aplicable al año siguiente, no de forma retroactiva—. Esta es la medida más importante incluida en el nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que ayer aprobaron los órganos directivos de CEOE-Cepyme y UGT —está previsto que CC OO lo haga hoy—. Pero hay otras muchas políticas contenidas en el documento de 32 páginas al que ha tenido acceso EL PAÍS. Estas son algunas de las más importantes.

Teletrabajo. El acuerdo aprobado por sindicatos y patronal pide a empresas y comités que identifiquen los puestos de trabajo y funciones susceptibles de trabajo a distancia; una jornada mínima presencial; una duración máxima de teletrabajo y que haya un porcentaje de referencia; mecanismos para que la empresa abone gastos relacionados con su desempeño. Y garantizar los derechos colectivos de quienes trabajen a distancia.

Este apartado también trata la garantía de la desconexión digital, que desarrolla en un párrafo posterior: "Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor". Además, indica que "las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción".

El pacto entre sindicatos y patronal incluye recomendaciones sobre igualdad, formación o inteligencia artificial

El teletrabajo cotiza al alza en el acuerdo salarial

Inteligencia artificial. El acuerdo reclama contención respecto a la inteligencia artificial (IA). "El despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente", indica el texto, que insta a las empresas a facilitar a los comités "información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en los procedimientos de recursos huma-

La necesidad de desarrollar los contratos fijos discontinuos

El acuerdo, firmado por sindicatos y patronal, reconoce que la reforma laboral "arroja buenos resultados". Para seguir en la misma dirección, los agentes sociales piden que se ahonde en "la estabilidad en el empleo" y en el uso de las modalidades contractuales que recoge la reforma. Entre ellos, destaca el llamamiento que se acuerda respecto a los fijos discontinuos: "Recomendamos desarrollar a través de

El texto promueve la contratación de mujeres donde estén infrarrepresentadas

La referencia a la jubilación no coincide con los planes del Gobierno

los convenios colectivos toda la virtualidad de este contrato, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores y de las empresas, incluida la habilitación para que las ETTs puedan realizar contratos fijos discontinuos para la cobertura de posiciones temporales de la empresa usuaria".

Los firmantes del acuerdo se comprometen también a reunirse tres meses antes de que termine el nuevo AENC para intentar que se llegue a un nuevo acuerdo, es decir, en septiembre de 2024. También se establece la constitución de una comisión de seguimiento sobre el cumplimiento del pacto.

nos" y a evitar prejuicios ni discriminaciones. El acuerdo propone que esta postura también se aplique a las administraciones públicas.

Salarios. Además de los incrementos mínimos anuales (4% en 2023, 3% en 2024 y 3% en 2025, con un 1% adicional cada año en función de la inflación), el acuerdo especifica que se puede ir más allá dependiendo del sector: "Los negociadores 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 SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo". El posible incremento adicional del 1% no se aplica de forma retroactiva.

Además, el acuerdo recoge una de las reclamaciones que más han repetido los empresarios con cada subida del salario mínimo: instar al Gobierno a modificar la norma sobre revisión de precios en contratos públicos. Así, las empresas que pagan el menor sueldo posible podrían repercutir el hipotético incremento en los contratos con la Administración.

Seguridad y salud. El AENC recomienda "promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral"; "avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia"; y también "en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral".

Jubilación parcial y flexible. "La jubilación parcial y el con-

trato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas", indica el texto, que invita a potenciar "fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral". Esto no coincide con el plan del Ministerio de Seguridad Social, que cuenta con que en torno a la mitad de los trabajadores retrasen su jubilación.

Igualdad. El acuerdo insta a las empresas a o "establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas". Además, requiere "regular criterios para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad" y "medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable".

Bajas. Empresarios y sindicatos manifiestan su "preocupación" por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Y proponen medidas para mejorar la salud de los trabajadores. Entre ellas, establecer ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes; fijar líneas de actuación que reduzcan el número de procesos y su duración; e instar a la Administración a desarrollar convenios con las mutuas, "encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumático".

Capacitación. Sindicatos y patronal insisten en la "formación continua" y en la "necesidad" de "facilitar la recualificación" de trabajadores que "permita transitar desde sectores con excedente de personal hacia aquellos con dificultades para encontrar personas con el perfil profesional demandado". Las partes apuestan por potenciar la conversión de contratos formativos en indefinidos o que se retribuya el contrato para la obtención de la práctica profesional.

Los sindicatos creen que el problema fundamental son los bajos salarios en sectores como la hostelería y que la falta de profesionales se limita a sectores muy específicos; mientras que los empresarios aseguran que este problema es más general de lo que parece.

El acuerdo aborda este tema en otros apartados. Uno de ellos es el de la transición ecológica, dadas las nuevas ocupaciones que están surgiendo vinculadas a este proceso. "Es imprescindible 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 completar este objetivo, el acuerdo considera "prioritario" impulsar "líneas de formación e información".