

# Acción SINDICAL confederal

NÚMERO  
ESPECIAL  
**AENC**

ya  
tenemos  
**AENC**

ahora  
te toca  
a **ti**



# sumario

- 3 prólogo: **Tenemos AENC**
- 5 prólogo: **Ahora te toca a ti**
- 6 bloque 1  
**Naturaleza jurídica y estructura del V AENC**
- 8 bloque 2  
**Aspectos retributivos**
- 10 bloque 3  
**Empleo**
- 14 bloque 4  
**Condiciones de trabajo**
- 18 bloque 5  
**Seguridad y salud en el trabajo**
- 20 bloque 6  
**Igualdad**
- 20 bloque 7  
**Diversidad. LGTBI+**
- 22 bloque 8  
**Transición tecnológica, digital y ecológica**



**Equipo de redacción:** Raquel Boto, Francisco González, Laura Hormigos, Raúl Olmos, Amaia Otaegui, Ana Santana, Esmeralda Sanz y Alberto Teso, Maricruz Vicente.

**Edita:** Confederación Sindical de CCOO.

**Elabora:** Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

**Realiza:** Secretaría Confederal de Comunicación.

[accionsindical@ccoo.es](mailto:accionsindical@ccoo.es)



Accede a números anteriores

## prólogo



**¡CONSÚLTALO AQUÍ!**

# Tenemos AENC

Tras un largo periodo de contactos y negociación, el pasado 10 de marzo se producía **la firma del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)** entre las **Organizaciones sindicales CCOO y UGT** y las Organizaciones empresariales **CEOE y CEPYME**. Este tipo de acuerdos han mostrado largamente su eficacia para impulsar la negociación colectiva y mejorar los contenidos de los convenios pero, en los momentos de incertidumbre en que vivimos y desarrollamos nuestra acción sindical, tiene una importancia especial.

Después de la profunda crisis financiera y económica de 2008, que provocó una importante devaluación de los salarios, el **IV AENC** firmado para los años **2018-2020** inició la senda de recuperación de los salarios, pero como consecuencia de la expansión de la pandemia originada por la COVID-19, se frustró en su último año de vigencia.

Las alteraciones que produjo, junto a las derivadas por el aumento de la inflación desde mediados de 2021 que siguió al alza en 2022-agravada notablemente a raíz de la invasión de Rusia sobre Ucrania-,

configuran un escenario macroeconómico de elevada complejidad e incertidumbre, con incidencia directa en el desarrollo de la negociación colectiva y en la propia negociación del AENC. Dos años sin acuerdo ha conducido a que no se hayan renovado un buen número de convenios colectivos de distintos ámbitos, acumulando **un notable retraso en la renovación de las condiciones salariales** y laborales de las personas trabajadoras.

En este contexto, y fruto del impulso del diálogo social tripartito, a finales de 2021 **recuperábamos derechos claves para el desarrollo de la acción sindical**, como la reforma laboral donde la estabilidad ocupa un primer plano, desde la apuesta por el contrato indefinido y la recuperación de los elementos de equilibrio de nuestro sistema de negociación colectiva, recobrando así la centralidad del trabajo como categoría imprescindible para la inclusión y la cohesión social. La reforma laboral contribuye también a la mejora de los contenidos de los convenios colectivos, dejando muchas materias a la libertad de las partes para su desarrollo.

# prólogo

En este marco se despliega la negociación del V AENC cuyo éxito viene precedido por el acierto de la campaña **'SALARIO O CONFLICTO'** a lo largo de 2022, que se reflejó en la consecución de mejores convenios colectivos en aquellos sectores o empresas con organización sindical y, por tanto, con capacidad de movilización, y que además ha sido un buen caldo de cultivo para cerrar unas condiciones salariales en base a las previsiones económicas previstas que garantizan el poder adquisitivo de los salarios.

Además, **se concretan propuestas para seguir aportando soluciones a los problemas estructurales de nuestras relaciones laborales**, como las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, las medidas de salud y seguridad laboral, y propuestas para afrontar las nuevas realidades en el mundo del trabajo, lo que a su vez supone un reseñable espaldarazo a la reforma laboral.

*Este tipo de acuerdos han mostrado largamente su eficacia para impulsar la negociación colectiva y mejorar los contenidos de los convenios.*

*El acierto de la campaña 'SALARIO O CONFLICTO' a lo largo de 2022, se reflejó en la consecución de mejores convenios colectivos en aquellos sectores o empresas con organización sindical*

*Se concretan propuestas para seguir aportando soluciones a los problemas estructurales de nuestras relaciones laborales*

# prólogo

## Ahora te toca a **ti**

Ahora nos toca a todas y todos llevar los contenidos a los convenios colectivos. Cabe recordar algunas cosas: **los acuerdos por el empleo y la negociación colectiva no son acuerdos normativos sino de carácter obligatorio**; eso supone que son **de obligado cumplimiento para las partes firmantes**. Por tanto, no son guías o recomendaciones para el desarrollo de la negociación colectiva, sino **compromisos adquiridos**. Tampoco es un acuerdo para garantizar paz social, como se quiere hacer entender en algunos ámbitos, solo lo será si se respeta lo comprometido. En aquellos ámbitos donde la parte empresarial incumpla sus compromisos, CCOO tendremos que seguir adelante con nuestra campaña de movilización **'Salario o Conflicto'**.

Poner en valor este acuerdo bipartito con vigencia 2023-2025 es resaltar la importancia capital de sus contenidos y aprovechar todas sus potencialidades. Demuestra que la concertación social goza de buena salud y refuerza las funciones de la autonomía colectiva, lo cual es determinante en la democratización de unas relaciones laborales que respeten y desarrollen los derechos de las personas trabajadoras conforme al paradigma del trabajo digno.

Por tanto, **hemos de llevar estas propuestas a las mesas de negociación de todos los convenios** y de aquellos que tengamos pendientes con convicción, teniendo en cuenta que **desde CCOO no renunciamos a que los salarios de los años anteriores se actualicen**. Por esta razón, en el prólogo del acuerdo se hace una referencia expresa a esta cuestión: *"En estos casos, las partes negociadoras de cada uno de los ámbitos afrontarán las negociaciones buscando soluciones, en base a la situación y la realidad de su propio ámbito."*

Tenemos una magnífica herramienta y por eso, **"ahora te toca a ti"**, porque la potencia y la riqueza del diálogo social bipartito y su principal instrumento, **la negociación colectiva**, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades. Este esfuerzo y compromiso nos involucra a miles de personas de las organizaciones firmantes para alcanzar los objetivos y **consolidar derechos tan necesarios en el actual contexto**.

# bloque 1

## Naturaleza jurídica y estructura del AENC

El AENC mantiene su naturaleza jurídica de **acuerdo obligacional**.



**¿Qué quiere decir que un acuerdo es obligacional?**

Que **no tiene aplicación directa universal** (no es acuerdo normativo) hasta que no se traslade a un **acuerdo normativo**, esto es, a **cada convenio colectivo**.

*Sus contenidos **sí vinculan** a las organizaciones patronales y sindicales firmantes*

**¿Quiere decir que son solo recomendaciones u orientaciones?**

No. **Son compromisos que adquieren las organizaciones firmantes**. Por tanto, **sus contenidos sí vinculan a las organizaciones patronales y sindicales firmantes, y a las asociadas a ellas**.

Obviamente a la hora de trasladar sus contenidos a cada uno de los convenios colectivos es **necesario adaptarlos a la realidad de cada sector**, pero partiendo de los ejes ya comprometidos.



Su **vigencia** es de **tres años**, de **2023 a 2025**

Eso no quiere decir que si el convenio colectivo no se había cerrado en los aspectos económicos, debamos olvidarnos de los ejercicios anteriores.

*Será necesario adaptar sus contenidos a la realidad de cada sector, pero partiendo de los ejes ya comprometidos*



Es una **apuesta decidida por mejorar la cobertura de la negociación colectiva**

Ampliando los **ámbitos funcionales** o creando otros nuevos allá donde haya vacíos de cobertura.

Y se insiste, como se verá en todo el AENC, en **modernizar y ampliar** los contenidos de los convenios colectivos.

En línea con lo establecido en el VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos y en la propia reforma laboral, se hace **una apuesta decidida por agilizar la negociación colectiva** y por utilizar los sistemas de mediación ante las posibles dificultades o bloqueos en la misma.



Por último, se refuerza el **funcionamiento fluido y constante de las comisiones paritarias** y de la propia Comisión de seguimiento del AENC.

bloque **2**

subidas de hasta

**13,57%**

sujetas a la cláusula de revisión salarial

## Aspectos retributivos

En primer lugar, y conviene resaltarlo para que no pase desapercibido, **ambas partes coinciden** en que *“un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad”*.

Para ello se establecen los siguientes **incrementos económicos**:

**2023**  
4%, y hasta un **1%** adicional si el IPC interanual de diciembre es superior

**2024**  
3%, y hasta un **1%** adicional si el IPC interanual de diciembre es superior

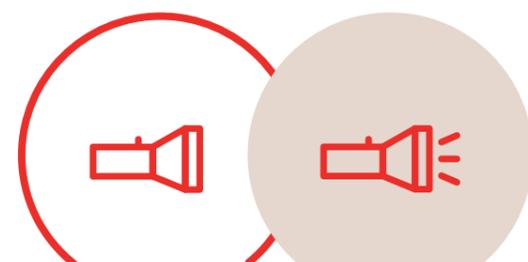
**2025**  
3%, y hasta un **1%** adicional si el IPC interanual de diciembre es superior

En total un **10,33%** acumulativo mínimo, que puede alcanzar hasta un **13,57%** acumulativo de aplicarse íntegra la cláusula de revisión salarial en los tres años.

### Sobre estos incrementos cabe añadir:

- En la suma de los tres años son superiores a las actuales previsiones de IPC. No obstante, y dada la incertidumbre existente, la existencia de las cláusulas de revisión salarial permite **incrementar las posibilidades de mejora del poder adquisitivo** en estos tres años.
- Es muy importante **la recuperación de las cláusulas de revisión salarial vinculadas al IPC**, que ha sido el factor del que las organizaciones patronales no querían hablar.
- No se abandona la negociación de los aspectos salariales de 2022 o 2021 si dichos ejercicios no estaban cerrados: simplemente no hay compromisos acordados sobre los incrementos concretos de esos años, pero obviamente habrá que acordarlos en cada convenio. Así lo reconocen expresamente patronales y sindicatos en el Acuerdo cuando dice en el preámbulo que *“las partes negociadoras de cada uno de los ámbitos afrontarán las negociaciones buscando soluciones, en base a la situación y la realidad de su propio ámbito”*

### Otras apuestas en materia salarial:

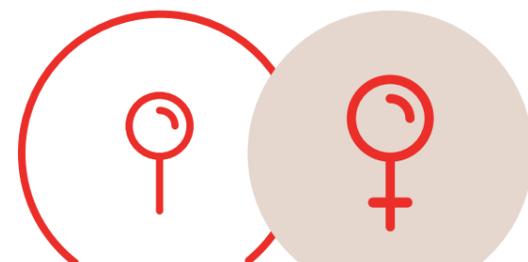


**Racionalizar la estructura retributiva haciéndola más sencilla y transparente**

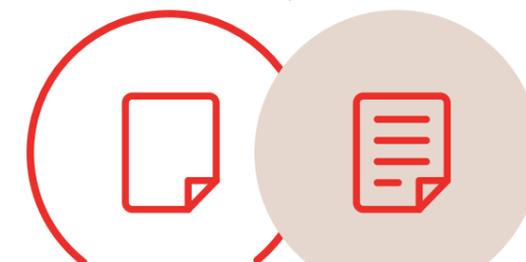


**Tablas salariales coherentes**

Asegurar que las tablas son coherentes con los **sistemas de clasificación profesional** (por ejemplo, con el incremento del SMI se ha producido un “aplanaamiento” de las tablas que ha roto su coherencia).



**Revisar los sistemas retributivos y de complementos desde una perspectiva de género**



**Impulsar un cambio de normativa de contratación pública**

Para finalizar este apartado, se requiere al gobierno que impulse el cambio de la normativa de contratación pública para **permitir la actualización de precios de los contratos** cuando deban cubrir los incrementos salariales derivados de cambios legales o convenios colectivos.

# bloque 3

## Empleo

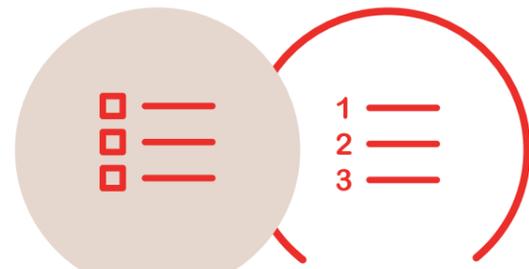
### Contratación

En materia de empleo y contratación, el **V AENC** plantea de forma clara y contundente que **la negociación colectiva debe seguir avanzando** en la vía de ahondar en la estabilidad en el empleo y en el uso de las modalidades contractuales que se recogen en la reforma RDL 32/2021. Desde las novedades en ella incorporadas, los datos del mercado de trabajo no han hecho más que mejorar, **deshaciendo el mantra neoliberal según el cual la creación de empleo requería de la precarización de la contratación** en una economía como la española y demostrando que las normas laborales se pueden hacer de una forma distinta.

De hecho, ahora mismo los datos revelan que nos encontramos en un proceso de intensa creación de empleo, pues nos acercamos al récord de **21 millones de personas cotizantes a la seguridad social**. Lo relevante de esta situación es que no solo mejora la **cantidad** de empleo existente sino, especialmente, **su calidad** en términos de estabilidad, que ya por sí misma es una prioridad.

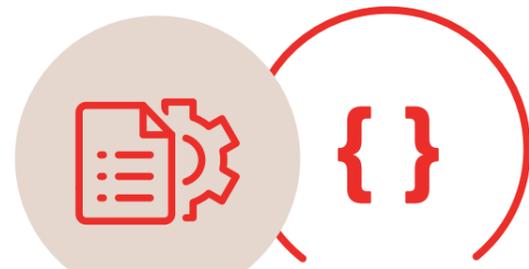
Para seguir consiguiendo buenos resultados y que la reforma sea efectiva en su totalidad, el **V AENC** recuerda los aspectos y materias que debemos incorporar, desarrollar o completar en los convenios colectivos, en relación al periodo de prueba, a los contratos temporales o de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, los contratos fijos discontinuos o la contratación de personas jóvenes o en proceso de formación o recualificación.

La recomendación sobre la competencia de los convenios colectivos en materia de los **contratos de duración determinada** recuerda que **en estos se podrá:**

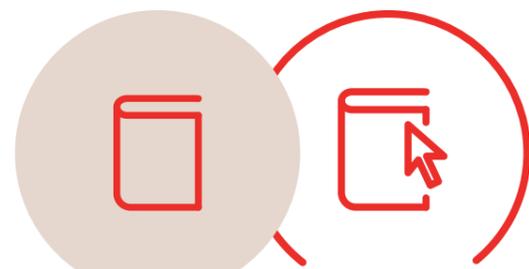


### Garantizar la información

Sobre las vacantes de los puestos de trabajo a los que pueden optar las personas con contratos de duración determinada.



### Desarrollar planes y criterios para la reducción de la temporalidad



### Facilitar el acceso a acciones de formación profesional para el empleo

## Recuerda

En los convenios sectoriales se puede incorporar la posibilidad siempre justificada de ampliar el contrato por circunstancias de la producción hasta un máximo de un año derivadas de un incremento ocasional imprevisible de la actividad.

### Contratos a tiempo parcial

El **AENC** dirige a los convenios colectivos la capacidad de asumir y desarrollar los siguientes aspectos:

**Acordar** el procedimiento para la **conversión voluntaria** de un trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial o viceversa.

**Definir** el porcentaje máximo de horas complementarias que no pueden exceder el **60%** de las horas ordinarias ni ser inferior al **30%** de las mismas.

**Marcar** el **porcentaje máximo de horas complementarias voluntarias** sin superar el **30%** de las contratadas.

**Concretar** el **plazo de preaviso** de realización de las horas complementarias.

**Facilitar** el acceso a la **formación profesional** continua.

*Ahora mismo los datos revelan que nos encontramos en un proceso de intensa creación de empleo*

## Recuerda

Los convenios sectoriales pueden ampliar el número de interrupciones de la jornada cuando sea de forma partida, lo que no es recomendable.

### Contrato fijo discontinuo

La extensa regulación del **contrato fijo discontinuo** tiene una especial relevancia, tanto por su actualidad como por su posible impacto, y remite claramente a que las personas negociadoras de los convenios colectivos para que asuman y desarrollen todos los aspectos que se derivan de él.

Para quienes alegan que los contratos temporales se están sustituyendo por fijos discontinuos, recordar que esta conversión solo afecta al **25% de la contratación indefinida**. Además, esta fórmula **genera más derechos** y certezas a quienes trabajan en actividades estacionales y además otorga más estabilidad, pues la media de antigüedad de un persona con un contrato fijo- discontinuo es de **60 meses** mientras que una persona con un contrato temporal, solo es de **22 meses**.

## bloque 3

# Empleo

### Contrato fijo discontinuo

Sin embargo, es necesario incluir con detalle todos los aspectos que deben regular los convenios colectivos de esta modalidad de contratación en concreto:



**Los criterios** o procedimientos por los que se debe regir el llamamiento. Éste deberá ser por escrito o por otra forma de notificación fehaciente.

Por su parte, los convenios colectivos sectoriales deberán incluir:



**Regular** el plazo máximo de inactividad entre contrata y subcontratas en los supuestos en que el contrato fijo-discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata.



**Concretar** el periodo mínimo de llamamiento anual y la cuantía por fin de llamamiento cuando coincida con la terminación de una actividad y no se produzca un nuevo llamamiento.



**Creación** de un censo anual del personal fijo-discontinuo.

**Creación** de una bolsa sectorial de empleo.

## Recuerda

En los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial debemos asegurar que existe una causalización de los mismos y estar justificada por las peculiaridades de la actividad del sector.

### Formación y cualificación profesional

Las transformaciones en la organización y funcionamiento de las empresas producto de la transición ecológica y digital y el envejecimiento son profundas, y tienen un enorme impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Aunque esta temática se aborda en otros apartados del Acuerdo, las llamadas a la formación y cualificación profesional en un bloque específico manifiestan la importancia que los agentes sociales otorgamos a los planes de formación permanente para las personas trabajadoras, pues les permiten afrontar los retos que plantea y adaptarse a las nuevas realidades organizativas y productivas de cada sector y empresa.

De esta forma, **hacemos un llamamiento a la responsabilidad conjunta** de las empresas y las personas trabajadoras en la puesta en marcha y el desarrollo de procesos formativos permanentes, igualitarios y democráticos, en los que la formación dual en las empresas podría jugar un papel importante. **Insistimos en la necesidad de facilitar la recualificación de las personas trabajadoras** a través de la corresponsabilidad de empresas y plantillas en torno a la formación continua, pues esta vía facilita la adquisición de competencias y cualificaciones necesarias para afrontar los cambios que ya están aquí.

Al mismo tiempo, a través de la negociación colectiva, **es necesario el impulso a la contratación de personas jóvenes y favorecer su cualificación profesional**. Para ello, en los convenios colectivos se debe incluir:



**La retribución** del tiempo de trabajo efectivo en el contrato de formación en alternancia



**La retribución** del contrato para la obtención de práctica profesional.



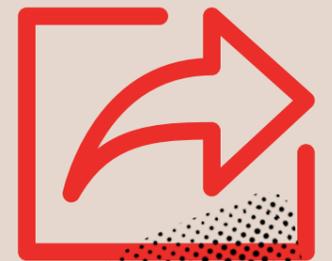
**El porcentaje** de trabajo presencial en los contratos formativos.

## Recuerda

Continúa la recomendación de que en los contratos sectoriales se defina la duración máxima o mínima de los contratos para la obtención de práctica profesional o los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante un contrato formativo.

### Jubilación parcial y flexible

Aunque el **contrato de relevo** tiene una presencia escasa entre las modalidades de contratación, el V AENC reivindica el impulso de mecanismos donde se combine esta modalidad con la jubilación parcial, pues debe seguir siendo un instrumento adecuado de mantenimiento del empleo y rejuvenecimiento de las plantillas, por lo que invitamos a potenciar en la negociación colectiva fórmulas de **jubilación gradual y flexible**, en función de las circunstancias y características propias y, también, a establecer otras posibles fórmulas para facilitar el tránsito de la vida activa al retiro laboral.



## bloque 4

# Condiciones de trabajo:

flexibilidad interna, desconexión digital y teletrabajo

### Flexibilidad interna

La **Reforma laboral de 2021** apostó de manera firme y decidida por medidas de flexibilidad interna en casos de crisis empresarial, como herramienta para mantener el empleo y alternativa a los ajustes de plantilla, y sustituirlos, cuando sea posible, por suspensión de los contratos de trabajo y reducciones de jornada. En la misma línea se sitúa el V AENC derivando a la negociación colectiva la regulación y concreción de criterios, causas y procedimientos de aplicación de medidas de flexibilidad, con la participación de la representación de las personas trabajadoras, y en los casos de desacuerdo, con la intervención de las comisiones paritarias y los sistemas de solución autónoma de conflictos.

Con este motivo, **se recomienda potenciar y agilizar la movilidad funcional y extender las fórmulas de polivalencia funcional**. También como instrumentos de flexibilidad interna se incluyen recomendaciones sobre **ordenación del tiempo de trabajo** que, respetando el equilibrio entre las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, permita evitar vías de flexibilidad externa no negociada y permita también, y así se referencia expresamente, una mejor adaptación a una conciliación corresponsable.

Entre esas medidas están:



**La fijación** de la jornada en cómputo anual.



**La implementación** de la jornada irregular para acometer determinadas necesidades puntuales.



**La racionalización** del horario de trabajo, teniendo en cuenta las características del sector.



**La flexibilidad** en entrada y salida del trabajo cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

Respecto a los mecanismos de inaplicación de las condiciones pactadas en un convenio colectivo, se concreta la documentación que la empresa deberá entregar a la RLPT, la duración temporal de la inaplicación y que el contenido deberá determinar la regulación que sustituye a la del convenio.

En relación a los expedientes de regulación temporal de empleo y el mecanismo RED, se apuesta por potenciar estas medidas antes de afrontar otro tipo de medidas traumáticas, se recomienda dar prioridad a las reducciones de jornada frente a las suspensiones de contratos, así como potenciar las medidas de formación y recualificación a las personas en situación de ERTE.

### Teletrabajo

**El V AENC es algo más que un acuerdo salarial**. En él se recoge la consolidación de las normas de gran trascendencia que hemos negociado en esta legislatura. Como ejemplo, se refuerza la Ley 10/2021 sobre teletrabajo y se hace un llamamiento a la negociación colectiva para que utilice el amplio margen de actuación que la ley le concede para completar sus previsiones, con el objetivo siempre de **limitar la discrecionalidad del empleador en la regulación de las condiciones de trabajo**. Entre ellas:



**Identificación** de los puestos de trabajo susceptibles de trabajo a distancia.



**Condiciones** de acceso y desarrollo de la actividad laboral.



**Duración** máxima del trabajo a distancia.



**Porcentaje** de jornada para estar ante trabajo a distancia.



**Mecanismo** de compensación o abono por la empresa de los gastos ocasionados.



**Mecanismo** para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia y viceversa.



**Dotación** por la empresa de medios, equipos y herramientas.



**Garantías** para el ejercicio de derechos colectivos.

## bloque 4

### Derecho a la desconexión digital

Un elemento muy positivo del V AENC es que concreta el **derecho a la desconexión digital** para que el trabajo no invada los espacios privados y personales, y relacionado con ello, se fijan **una serie de criterios bien definidos** y medidas concretas cuya redacción debería incorporarse a los convenios colectivos.



**La desconexión** digital se reconoce y formaliza como un **derecho** a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo.



**El derecho** a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.



**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



## Recuerda

Se consideran **buenas prácticas de desconexión digital**:

- \* 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.



**Las empresas** garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho **no se verán afectadas por ningún trato diferenciado** o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.



**Las empresas** podrán llevar a cabo acciones de **formación** y de **sensibilización** de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.



**La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo.**

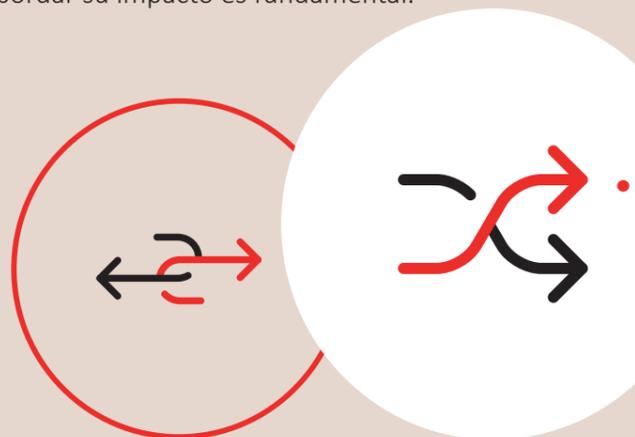


## bloque 5

# Seguridad y salud en el trabajo, incapacidad temporal y discapacidad

### 1 Seguridad y salud en el trabajo

La importancia de la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-27* se observa en las llamadas que realiza a la negociación colectiva para su concreción, prestando atención a las características de cada sector y sus plantillas. De las actuaciones que la Estrategia recomienda, se pueden destacar las llamadas a la prioridad sobre la salud física y mental, las relativas a la prevención de los riesgos psicosociales y a los riesgos de las tecnologías sobre las condiciones de trabajo, para lo que considera que la formación sobre cómo abordar su impacto es fundamental.



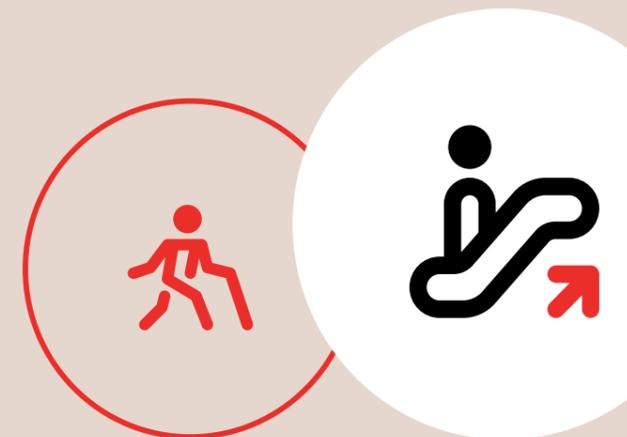
### 2 Incapacidad temporal

En esta materia se muestra la preocupación por las cifras de incapacidad temporal por contingencias comunes y se establecen dos tipos de medidas:

**Se impulsa** la creación de ámbitos bipartitos (empresas y representación personas trabajadoras) para **analizar las causas y proponer soluciones** en cada ámbito. Estos foros deben servir para:

- **Detectar** dónde las IT guardan relación con factores sobre los que debería actuar la prevención de riesgos laborales (sistemas de organización y ritmos de trabajo, falta de medidas preventivas, ausencia de evaluación de riesgos psicosociales, etc.).
- Igualmente, **se impulsan esos mismos foros**, pero con carácter **tripartito** (incluyendo a las administraciones públicas, responsables de los servicios de salud) para analizar esos mismos factores y con posibilidad de contar con más datos agregados y de mayor calidad y a su vez poder evaluar cómo están respondiendo el sistema nacional de salud.

En cualquier caso **no se altera ni una sola competencia de las mutuas**, ya que en el sistema nacional de salud permanecen tanto la capacidad en exclusiva de dar altas y bajas por contingencias comunes, como los propios diagnósticos de los procesos (también traumatológicos). Se mantiene también como requisito que para que se derive a la mutua alguna prueba diagnóstica, tratamiento o rehabilitación, precisa de la autorización de la persona afectada y del médico del sistema de salud responsable del tratamiento y diagnóstico, es decir exactamente igual que la regulación legal desde hace años.



### 3 Discapacidad e incapacidad sobrevenida

El AENC apuesta por evaluar y, en su caso, revisar la actual norma en materia de discapacidad desde el diálogo social tripartito. Y más allá de dicha revisión, se apuesta por **abordar la problemática de la discapacidad mediante la propuesta de incorporación en los convenios colectivos** de medidas que vayan más allá de la transcripción de la ley, en el objetivo de que contribuyan a establecer un marco equitativo para el trabajo de personas con discapacidad, incluyendo la posibilidad de realizar acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de salida. Entre ellos se mencionan expresamente la **adaptación de los puestos de trabajo**, los **ajustes razonables** o la **accesibilidad universal**.

Con el objetivo de mantener a la persona con diversidad funcional sobrevenida con posterioridad al inicio de la relación contractual, se pide que la negociación colectiva la aborde *'con el objetivo de establecer medidas para mantener el empleo mediante la adopción de ajustes razonables'*, tal y como mandata la actual Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación.

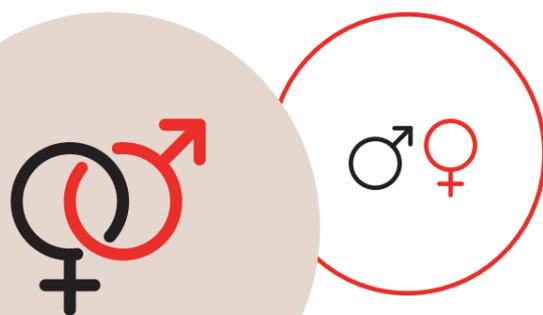
## bloque 6

# Igualdad entre mujeres y hombres

### Igualdad entre mujeres y hombres

Como eje central y merecedor de especial atención **se reconoce la promoción y aplicación del principio de transversalidad de la perspectiva de género** pues, además de un apartado específico dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres, en la mayor parte de bloques se encuentran diversas medidas que también se refieren a esta materia. Así sucede en la contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación, en las recomendaciones sobre formación continua, en los criterios retributivos sobre trabajos de igual valor, en la gestión de la prevención de la salud en la empresa, en la definición de los grupos profesionales, el tratamiento de la discapacidad o la brecha digital por género.

Siguiendo su propio ejemplo, afirma que **los convenios colectivos deben tener un tratamiento transversal** del principio de igualdad entre mujeres y hombres y que las medidas para eliminar las desigualdades deben ponerse en práctica. Además, se hace una llamada a que en los convenios colectivos se adopten medidas de racionalización del horario para favorecer la conciliación responsable de la vida personal y laboral, incluyen-



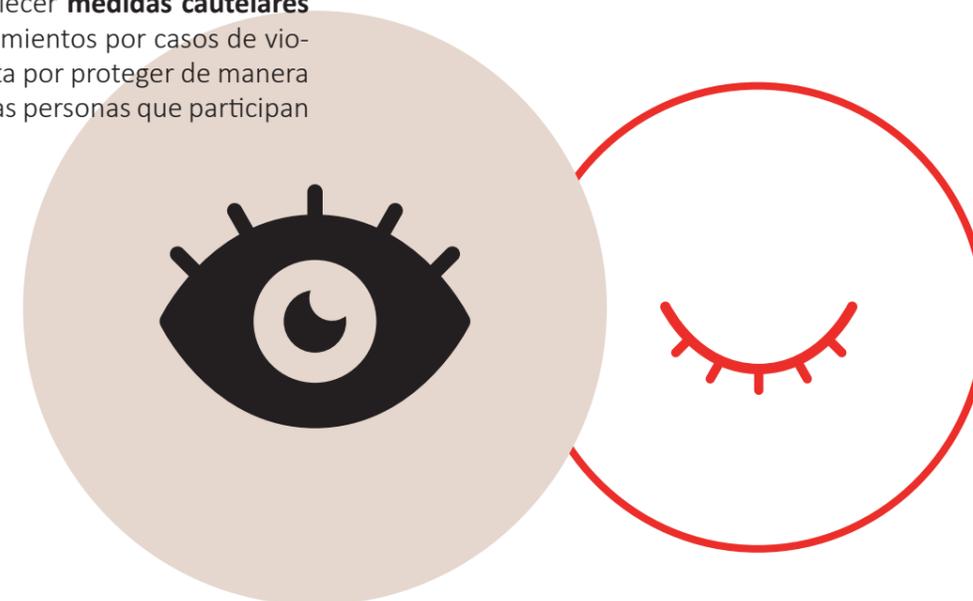
do la concreción de las reglas para el acceso a la adaptación de la jornada. También **se recomienda** que en los mecanismos de aplicación del teletrabajo se incluya **el deber de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género**.

Con la finalidad de lograr mayor diversidad en las plantillas, se hace una mención expresa a la **prioridad en la contratación de mujeres** en aquellos sectores, empresas u ocupaciones en las que estén infrarrepresentadas, para lo cual consideramos que se debe potenciar su participación en los procesos formativos internos, en especial los que posibiliten su acceso a aquellos grupos profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas, así como medidas de acción positiva en los procesos de promoción y ascenso a los mismos. Reitera **la obligación legal del cumplimiento del RD 902/2020** para determinar los trabajos de igual valor y eliminar los elementos discriminatorios que pudiera haber en los criterios retributivos, los pluses y los complementos salariales.

### Violencia sexual y de género

En este apartado se llama la atención sobre **la necesidad de impulsar la prevención contra la violencia sexual** y hacer frente al grave problema de la **violencia de género**. Con este objetivo, reiteramos la importancia de adopción en el ámbito laboral de los **protocolos de acción derivados de la Ley de Igualdad 3/2007** y de la **Ley para la garantía integral de la libertad sexual 10/2022**.

Resulta especialmente importante la referencia a la necesidad de establecer **medidas cautelares** ante el inicio de procedimientos por casos de violencia sexual, y la apuesta por proteger de manera integral a la víctima y a las personas que participan en el procedimiento.



**Se reconoce la promoción y aplicación del principio de transversalidad de la perspectiva de género**

## bloque 7

# Diversidad. LGTBI+

### Inclusividad e integración

En relación a este apartado se pide a la **negociación colectiva que haga el esfuerzo por la heterogeneidad de las plantillas** y porque los espacios laborales sean **inclusivos y seguros, facilitando y asegurando la integración y no discriminación** de las personas LGTBI.

Asimismo se incluye la recomendación de **arbitrar procedimientos específicos** para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que incluyan **medidas de apoyo** a las víctimas durante el procedimiento de denuncia.

**Se pide que los espacios laborales sean inclusivos y seguros**



## bloque 8

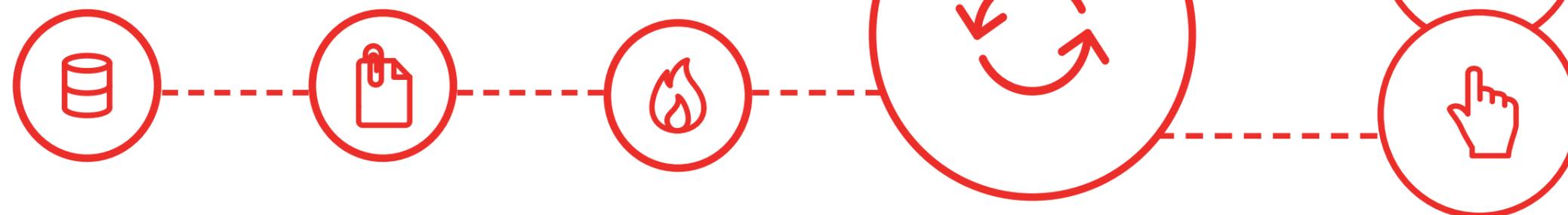
# Transición tecnológica, digital y ecológica

En el AENC se reconoce la importancia de las **transiciones ecológica, tecnológica y digital**, que merecen una atención preferente a la vista de las transformaciones que están generando en los sistemas productivos y los retos que plantea para el futuro de las empresas. Nuestro país aborda los riesgos, incertidumbres y posibilidades de estas transiciones con el objetivo de generar actividad y empleo y equilibrar nuestro tejido productivo.

Ante estas intensas transformaciones, estamos convencidos de **no podremos transitar por ellas solo desde las leyes** y, en ese sentido, **la negociación colectiva debe jugar un papel central** y suponer un fortalecimiento cualitativo de los convenios colectivos. Por ello, este AENC pretende actualizar la agenda de materias que tienen que crear un valor creciente e incorporar medidas desde una perspectiva de participación para su adopción.

Gobernar los procesos de digitalización es asumir el compromiso compartido con los interlocutores sociales en Europa **adecuando los ámbitos negociales** con el **Acuerdo marco Europeo de Digitalización**.

Y asimismo significa que **el gobierno de la Inteligencia artificial desde la negociación colectiva** debe garantizar criterios que garanticen un uso adecuado, puesto que ni los **algoritmos** ni la **inteligencia artificial** son **variables neutras o independientes de intereses concretos**, y la acumulación de datos en los que se basan pueden ser utilizados con sesgos desiguales o discriminatorios tanto en el acceso y permanencia en el empleo como en las condiciones de trabajo.



**La negociación colectiva debe jugar un papel central ante estas intensas transformaciones**

## Recuerda

Debe **garantizarse el cumplimiento del derecho legal de información periódica** de los representantes de las personas trabajadoras sobre el uso de inteligencia artificial y que el despliegue de los sistemas de IA se ajusten a los principios de control humano, transparencia y seguridad.

Por último, el AENC constata que la transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo o las tareas y competencias de las personas trabajadoras, **se considera imprescindible que la negociación colectiva identifique las necesidades** de cualificación o mejoras en la organización del trabajo así como planes de **movilidad sostenible** para el transporte colectivo.