



V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva ([texto completo](#)), firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO., tiene una vigencia de 2023 a 2025. Destacan las siguientes recomendaciones para los negociadores de convenios colectivos:

1. Salario:

- Incremento de 4% en 2023; 3% en 2024 y 3% en 2025.
- 1% adicional anual si la inflación supera dichas cifras. Aplicable al año siguiente (no retroactivo).
- Adaptación a cada sector o empresa.
- Racionalización de las estructuras salariales, simplificando complementos salariales.

2. Trasladar la reforma de la contratación a los convenios:

- Ampliar, en su caso, hasta un año el contrato por circunstancias de la producción.
- Celebración a tiempo parcial del contrato fijo discontinuo, cuando las peculiaridades de la actividad lo requieran.

3. Mejor flexibilidad interna que despidos:

- Nuevos ERTes, mecanismo RED, suspensión, modificación sustancial de condiciones (tiempo de trabajo o jornada), movilidad funcional.

4. Insta al Gobierno a modificar la norma sobre revisión de precios en contratos públicos, eliminando la imposibilidad de revisar precios ante cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudieron preverse en el momento de la licitación y que impliquen incrementos de costes laborales.

5. Absentismo:

- Preocupación compartida por los indicadores de IT.
- Posibilitar a mutuas la realización de pruebas diagnósticas y tratamiento en proceso de ITCC de origen traumatológico.
- Ámbitos paritarios de análisis que fijen líneas de actuación para reducirlo.



6. Teletrabajo:

- Identificar puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia.
- Jornada mínima presencial.
- Mecanismos para que empresa abone gastos

7. Desconexión digital.

8. Prevención de riesgos laborales:

- Especialmente psicosocial (prevención del estrés).
- Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia.
- Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral.
- Abordar las adicciones.
- Priorizar la acción preventiva frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

9. Jubilación:

- Potenciar fórmulas de jubilación gradual y flexible (parcial y relevo).
- Fomentar en los convenios los planes de pensiones de empleo.

10. Formación:

- Necesidad de potenciar en los convenios la recualificación y mejora de las competencias.
- Fomentar la formación dual en las empresas.

- **11. Promueve el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos.** En nuestro ámbito, el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA).

12. Igualdad:

- Medidas que favorezcan la contratación de mujeres en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas.
- Procedimientos específicos para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Política de igualdad de oportunidades para que la tecnología resulte beneficiosa para dos los trabajadores, superando la brecha por edad.



13. Inteligencia artificial.

- Control humano de la inteligencia artificial, facilitando a la RLT información transparente y entendible sobre los procesos que se base en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido).