



# EL ACUERDO SOCIAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023-2025

## INDICE

---

1. Contexto del V acuerdo social de negociación colectiva 2023-2025: la reforma laboral pactada.
2. Naturaleza jurídica del V acuerdo social de negociación colectiva 2023-2025: recomendaciones a los negociadores de convenios colectivos.
3. Incrementos salariales 2023-2025.
4. Desarrollo en la negociación colectiva de la reforma de la contratación laboral.
5. Desarrollo en la negociación colectiva de la flexibilidad laboral interna.
6. Regular el trabajo a distancia, la desconexión digital y la digitalización.
7. Igualdad entre hombres y mujeres, diversidad y discapacidad.
8. Reducir el absentismo laboral.
9. Desarrollar la estrategia de seguridad y salud laboral.
10. Certidumbre, seguridad jurídica y paz social.

## 01.

### Contexto del V Acuerdo social de negociación colectiva 2023-2025: la reforma laboral pactada.-

La reforma laboral pactada en 2021 (Decreto-Ley 32/2021) disminuye los márgenes de temporalidad, aumentando el papel de los fijos discontinuos acorde a determinadas estructuras productivas, a la vez que recupera el poder negociador sectorial en los salarios y apuesta por la flexibilidad laboral interna como herramienta de contención del empleo.

El V Acuerdo Social de negociación colectiva 2023–2025 (en adelante, V ANC), suscrito por las organizaciones sindicales y patronales estatales más representativas (UGT, CC.OO y CEOE–CEPYME) desarrolla estos objetivos de una reforma pactada por estos mismos agentes sociales y el Gobierno.

## 02.

### Naturaleza jurídica del V ANC: recomendaciones a los negociadores de convenios colectivos.-

La naturaleza jurídica del V ANC es la misma que sus antecedentes desde 2010, obligacional. El acuerdo establece recomendaciones a los negociadores de convenios colectivos, que forman parte de las organizaciones firmantes sindicales y patronales, en determinadas materias, con un compromiso de seguimiento que no menoscaba, en cualquier caso, la autonomía colectiva de las partes en los sectores y empresas. La experiencia práctica desde 2010 muestra que este tipo de acuerdos sociales obligacionales tiene una gran

implementación, luego, en el contenido de los convenios colectivos de cualquier ámbito, pese a carecer de efectos vinculantes directos. Son acuerdos para acordar que muestran ya un consenso entre la parte empresarial y sindical que luego se traslada a cada convenio colectivo estatutario. El período de vigencia del V ANC es de tres años, 2023, 2024 y 2025.

## 03.

### Incrementos salariales 2023-2025.-

El acuerdo social recomienda subidas de un 10 % en el período 2023–2025, con cláusula de salvaguarda adicional ante un IPC superior a los porcentajes anuales previstos. En concreto:

- 2023: 4 %, con IPC superior incremento adicional de 1% con efectos 1 Enero 2024.
- 2024: 3 %, con IPC superior incremento adicional de 1% con efectos 1 Enero 2025.
- 2025: 3 %, con IPC superior incremento adicional de 1 % con efectos 1 Enero 2026.

Con estos parámetros los negociadores deben tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito para fijar salarios, lo que puede determinar variaciones, en especial adaptadas a mayores márgenes empresariales en los sectores y empresas con crecimiento económico.

El acuerdo refuerza el poder negociador sectorial de salarios y se consolida, así, el modelo de salarios mínimos sectoriales, con parámetros claros, y un papel relevante de los convenios o acuerdos de empresa en conexión con los beneficios empresariales, en una senda que debe intensificar los incentivos a la mayor productividad.

## 04.

### **Desarrollo en la negociación colectiva la reforma de la contratación laboral.-**

El impacto de la reforma laboral en la disminución de la temporalidad es evidente, a la luz de los datos, pero necesitaba de este acuerdo social que encomienda a los convenios colectivos, de sector y empresa, pactar planes de reducción de la temporalidad y regular los fijos discontinuos, en sus distintas modalidades, con criterios claros y precisos, en convivencia con la contratación indefinida a tiempo parcial. El acuerdo reproduce los llamamientos a la negociación colectiva de los arts.11, 12, 15 y 16 ET para que los convenios colectivos regulen, dentro de la legalidad, modelos de contratación laboral bien adaptados a los sectores y empresas. Se apuesta, a su vez, por la jubilación parcial y los contratos de relevo como instrumento adecuado para mantener el empleo y rejuvenecimiento de las plantillas.

## 05.

### **Desarrollo en la negociación colectiva la flexibilidad laboral interna.-**

La flexibilidad laboral interna, eje de las reformas desde 2010, necesita de la colaboración de la negociación colectiva. Con este consenso sindical y patronal, el V ANC recomienda fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo – jornada en cómputo anual, distribución irregular, flexibilidad horaria – adecuadas a las necesidades productivas y organizativas de las empresas y que a la vez faciliten la conciliación familiar. Los procedimientos de inaplicación convencional del art.82.3 ET, ratificados por la reforma pactada, dejan un espacio a la negociación colectiva cuando intervienen las comisiones paritarias, con recomendaciones en la dirección de facilitar

acuerdos. Las organizaciones firmantes muestran también la relevancia de los ERTES y el mecanismo RED, siendo importante integrar la formación, en los mismos, a través de los convenios colectivos.

## 06.

### **Regular el trabajo a distancia, la desconexión digital y la digitalización.-**

La Ley 10/2021 que regula el trabajo a distancia, también pactada entre los agentes sociales y el Gobierno, otorga un gran espacio a la negociación colectiva, por lo que se recomienda trasladar a los convenios todos los llamamientos de esta norma. De manera similar, el art.88 de la Ley 3/2018 de protección de datos y desconexión digital regula la desconexión digital con una remisión a la negociación colectiva que debe formar parte de los convenios colectivos. Ambas materias deben ganar protagonismo en las regulaciones convencionales. El acuerdo social europeo de digitalización es una buena referencia que acompañe la transformación digital como bien se hace constar.

## 07.

### **Igualdad entre hombres y mujeres, diversidad y discapacidad.-**

El V ANC muestra amplios consensos empresariales y sindicales en igualdad entre hombres y mujeres, respeto a la diversidad, e integración de las personas con discapacidad, en sintonía con la legislación social de los últimos años. Por ello se realizan recomendaciones en estas materias, reguladas en las leyes, pero que no pueden permanecer ajenas a la negociación colectiva, en convivencia y colaboración con otras herramientas como los planes de igualdad y diversidad o los protocolos de prevención de acosos.

## 08.

### **Reducir el absentismo laboral.-**

Las partes firmantes del V ANC muestran preocupación por los indicadores de incapacidad temporal por contingencias comunes, por lo que otorgan un papel a la negociación colectiva dirigido a mejorar el control de las bajas médicas, en colaboración especialmente con las Mutuas. La reducción del absentismo laboral es un reto político que implica también a la negociación colectiva.

## 09.

### **Desarrollar la estrategia de seguridad y salud laboral.-**

La estrategia española de seguridad y salud laboral 2023–2027, pactada también con los agentes sociales, necesita de adaptaciones a través de la negociación colectiva, lo que ocupa ciertas recomendaciones en prevención de riesgos laborales.

## 10.

### **Certidumbre, seguridad jurídica y paz social.-**

Como se observa, en esta breve síntesis, el V acuerdo social no sólo resuelve la cuestión conflictiva salarial, sino que desarrolla la reforma laboral pactada y aborda con amplitud numerosas materias con recomendaciones para los negociadores de convenios colectivos. El V acuerdo social otorga, en fin, certidumbre y seguridad jurídica a la negociación colectiva y garantiza amplios márgenes de paz social en 2023–2025, lo que va a cooperar a mantener el ritmo de crecimiento económico y de empleo, en especial indefinido, y a continuar avanzado en la modernización de nuestras relaciones laborales.



[madrid@abdonpedrajas.com](mailto:madrid@abdonpedrajas.com)  
[barcelona@abdonpedrajas.com](mailto:barcelona@abdonpedrajas.com)  
[lisboa@abdonpedrajas.com](mailto:lisboa@abdonpedrajas.com)  
[valencia@abdonpedrajas.com](mailto:valencia@abdonpedrajas.com)



abdonpedrajas