

# ESENCIALES

---

ORIENTACIONES  
PARA LA ACCIÓN SINDICAL  
Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
DE 2024

Acción Sindical, Salud Laboral  
y Medio Ambiente

---

**UGT**



**FeSMC**  
Servicios, Movilidad  
y Consumo



**ÍNDICE DE CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
Situación económica y laboral del Macro Sector Servicios.....	2
Retos para la negociación colectiva de 2024.....	7
<b>2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>10</b>
Articulación y vertebración de la negociación colectiva .....	10
Prioridad del convenio sectorial.....	11
<b>3. ULTRAACTIVIDAD.....</b>	<b>17</b>
<b>4. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN PARITARIA.....</b>	<b>20</b>
<b>5. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES .....</b>	<b>22</b>
<b>6. POLÍTICA SALARIAL.....</b>	<b>33</b>
<b>7. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.....</b>	<b>36</b>
<b>8. MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA Y EXTERNA.....</b>	<b>44</b>
Apostar por mecanismos de flexibilidad interna.....	44
Minorar los efectos de la flexibilidad externa.....	47
<b>9. REDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....</b>	<b>51</b>
<b>10. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS.....</b>	<b>57</b>
<b>11. SEGURIDAD Y SALUD.....</b>	<b>61</b>
<b>12. TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA Y CENTROS DE TRABAJO SOSTENIBLES .....</b>	<b>66</b>
<b>13. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN .....</b>	<b>69</b>
<b>14. TRANSICIÓN DIGITAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....</b>	<b>71</b>
<b>15. TELETRABAJO.....</b>	<b>77</b>
<b>16. FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN .....</b>	<b>83</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

### *Situación económica y laboral del Macro Sector Servicios*

Para el conjunto del año 2022, el PIB registró una variación del 5,8 % en términos de volumen, porcentaje que se eleva al 8 % para el Sector Servicios, superando las previsiones de los principales organismos y demostrando una clara fortaleza.

Los datos del tercer trimestre de 2023 (último disponible) muestran una ralentización del crecimiento de nuestra economía, que creció un 1,8 % (tras el 4,1 y el 2 % de los trimestres anteriores). El sector servicios creció un 2,6 %, siempre por encima del conjunto de los sectores, consolidándose como el motor económico de nuestro país.

Las ramas de actividad que experimentaron un mayor dinamismo en este tercer trimestre de 2023 fueron las *Actividades financieras y de seguros* (10,2 %), las *Actividades artísticas, recreativas y otros servicios* (8,9 %) e *Información y Comunicaciones* (5,7 %).

### EVOLUCIÓN DEL PIB SEGÚN SECTORES. 2022-2023

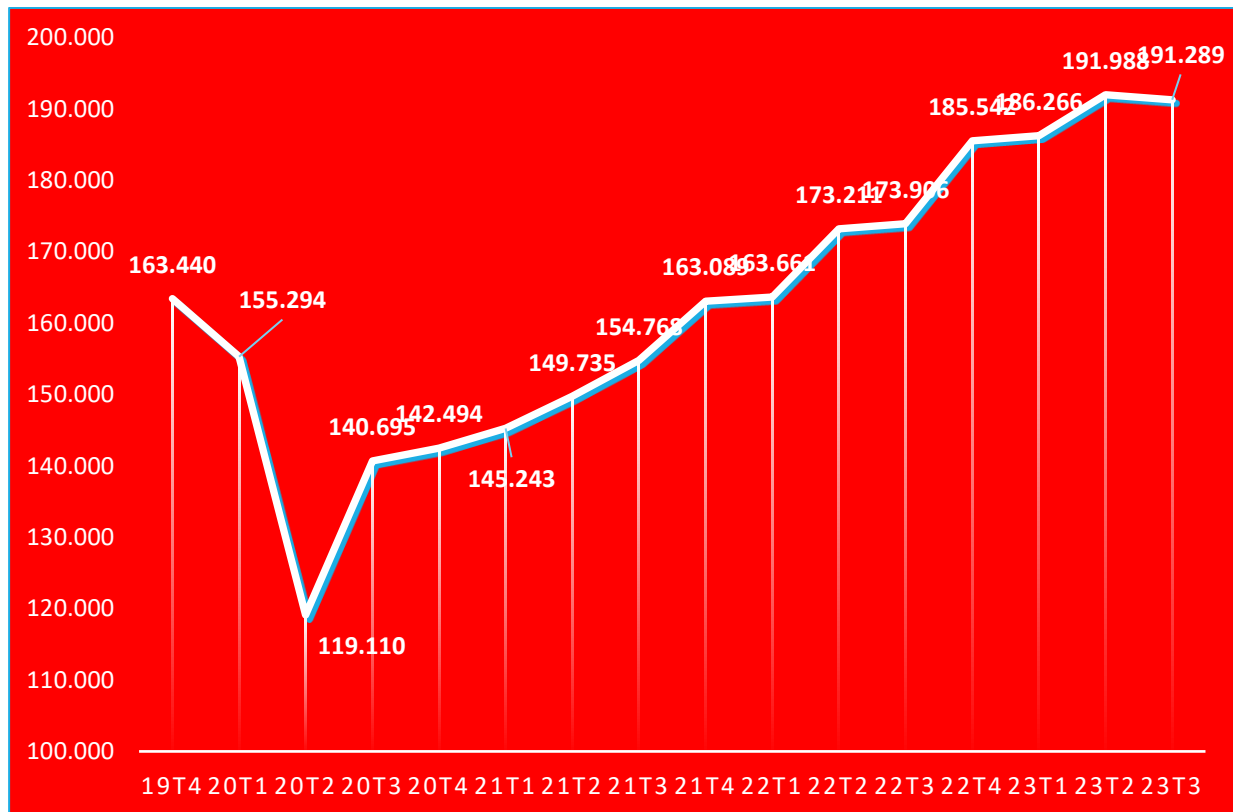
CRECIMIENTO ECONÓMICO	Tasas de variación interanual. Volumen encadenado referencia 2015							
	Datos corregidos de efectos estacionales y de calendario							
	2022	2022				2023		
		T I	T II	T III	T IV	T I	T II	T III
<b>PIB p.m.</b>	<b>5,8</b>	<b>6,8</b>	<b>7,2</b>	<b>5,4</b>	<b>3,8</b>	<b>4,1</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>
Agricultura...	-19,8	-12,2	-20,7	-26,9	-19,3	-7,4	-2,5	1,2
Industria	2,6	1,6	3,6	3,2	1,8	4,4	1,0	0,4
Construcción	3,2	0,6	4,8	4,7	2,7	4,0	2,1	0,9
<b>Servicios</b>	<b>8,0</b>	<b>9,0</b>	<b>9,5</b>	<b>7,6</b>	<b>5,9</b>	<b>5,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>
- Comercio, transporte y hostelería	16,3	18,8	22,3	15,0	9,9	8,8	4,0	3,2
- Información y comunicaciones	9,5	11,0	10,0	9,9	7,5	5,4	6,0	5,7
- Actividades financieras y de seguros	2,9	0,8	3,8	5,2	2,1	5,1	6,4	10,2
- Actividades Inmobiliarias	4,4	6,9	4,4	3,4	2,9	-0,3	-2,4	-3,9
- Actividades profesionales	8,7	10,9	10,0	8,5	5,8	3,7	1,9	0,3
- Administración pública, sanidad y educación	-0,2	-0,9	-1,7	-0,3	2,0	2,6	2,8	2,7
- Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	14,1	15,3	16,6	13,1	11,7	12,2	6,5	8,9

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España. INE.

El valor añadido de las ramas de los servicios privados a precios corrientes se situó en el tercer trimestre de 2023 en 191.289 millones de euros, un 10 % más que hace un año, superando ya desde el primer trimestre de 2022 el nivel previo a la crisis económica provocada por la COVID-19.

El valor añadido generado por nuestros sectores representa el 52,5 % del PIB total de la economía española, donde destaca la aportación de las ramas de *Comercio, Transporte y Hostelería*, que concentran el 21,8 % del PIB de nuestro país.

#### EVOLUCIÓN DEL VALOR AÑADIDO DE LOS SECTORES DE FeSMC-UGT (MILLONES €)



Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España. INE.

El sector de servicios privados ha sido el responsable del 63,8 % del crecimiento del PIB en el último año, destacando las ramas de *Actividades financieras y de seguros*, cuyo incremento ha supuesto el 24,7 % del total, seguido de las ramas de *Comercio, Transporte y Hostelería*, con el 22,4 %.

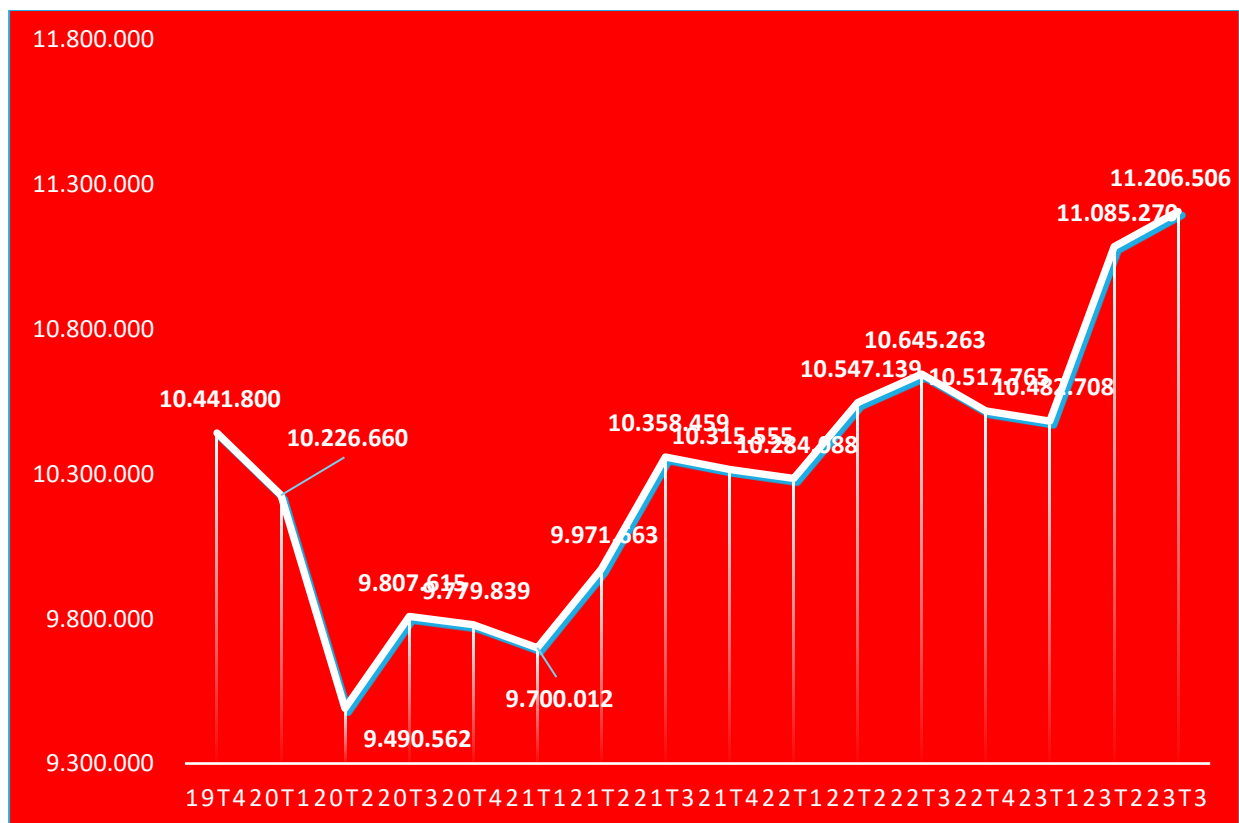
Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (3T 2023), **los sectores de nuestra Federación agrupan a más de 11,2 millones de personas ocupadas, el 52,7 % de la ocupación total.**

El empleo en el sector de servicios privados viene creciendo por encima de la media del conjunto de los sectores y es el principal responsable del crecimiento total.

En concreto, en el último año la variación del empleo en el sector de servicios privados ha sido del 5,3 % (con 561.243 personas ocupadas más), cuando en el conjunto de los sectores el incremento ha sido del 3,5 % (con 720.100 personas ocupadas más).

Es decir, **el 78 % de los nuevos empleos creados en el último año corresponde al sector de servicios privados, convirtiéndose en el motor de crecimiento de la ocupación en nuestro país.**

#### EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2019-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

**Respecto a los niveles de empleo previos a la pandemia, la brecha ha desaparecido** por completo y ya contamos con 711.692 puestos de trabajo más, lo que supone un incremento del 8,4 %. Y, por primera vez, ya no hay ningún sector que se encuentre por debajo de los niveles prepandémicos de empleo asalariado.

## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO POR SECTOR DE FeSMC. 2019-2023

SECTOR	4T 2019	3T 2023	VARIACIÓN		% EMPLEO SOBRE EL TOTAL 3T 2023
			ABSOLUTA	RELATIVA	
Aéreo	54.750	62.708	7.958	14,5%	0,7%
Carreteras, Urbanos y Logística	722.073	839.866	117.793	16,3%	9,2%
Comercio y Grandes Almacenes	2.261.829	2.306.316	44.487	2,0%	25,2%
Comunicaciones y Cultura	734.647	793.462	58.815	8,0%	8,7%
Ferrovionario	26.749	33.911	7.162	26,8%	0,4%
Financiero	256.200	268.354	12.154	4,7%	2,9%
Hostelería, Restauración Social y Turismo	1.520.936	1.718.616	197.680	13,0%	18,8%
Limpieza	1.249.907	1.270.095	20.188	1,6%	13,9%
Marítimo-Portuario	42.956	44.112	1.156	2,7%	0,5%
Oficinas y Seguros	1.323.165	1.560.097	236.932	17,9%	17,1%
Seguridad	232.354	239.720	7.366	3,2%	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>8.425.566</b>	<b>9.137.258</b>	<b>711.692</b>	<b>8,4%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE.

Entre los **sectores con mayor proporción de personas asalariadas**, destacan por encima del resto el sector de *Comercio y Grandes Almacenes* (con un 25,2 % del total), seguido de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (18,8 %), *Oficinas y Seguros* (17,1 %) y *Limpieza* (13,9 %).

Y, precisamente, **estos mismos sectores se han convertido en los impulsores del crecimiento del empleo en los servicios privados**: *Hostelería, Restauración Social y Turismo* ha sido la responsable del 29,2 % del incremento registrado en el último año; *Comercio y Grandes Almacenes* del 24,9 %; *Limpieza* del 15,3 %; *Carreteras, Urbanos y Logística* del 11,4 % y *Oficinas y Seguros*, del 10,1 %.

**Pese al leve incremento del empleo, se constata una nueva caída de las tasas de temporalidad**, como consecuencia de las medidas adoptadas en la Reforma Laboral y que se va consolidando trimestre tras trimestre. Concretamente, la tasa de temporalidad se ha reducido respecto al año anterior en 3 puntos porcentuales hasta el 14,6 %, situándose muy por debajo de la tasa de temporalidad para el conjunto de los sectores (17,3 %). La temporalidad baja para ambos sexos de forma muy significativa pero todavía **se mantiene una brecha de género** (13,2% para los hombres y 16 % para las mujeres).

Pero, como nota negativa, **las tasas de parcialidad apenas se han reducido en una décima en el último año** (desde el 19,8 % al 19,7 %), donde siguen siendo las **mujeres** las que ostentan una parcialidad descomunal respecto a los hombres (28,5 % vs 10,3 %), lo que las penaliza y perpetua un mercado laboral y un modelo de sociedad desigual. Además, la **parcialidad**

**involuntaria** sube del 48 al 51,4 % en el último trimestre, cifra realmente alarmante: ya más de la mitad de las personas trabajadoras a tiempo parcial lo son únicamente por no encontrar trabajo a jornada completa. El abuso de la contratación a tiempo parcial y de la sobreutilización de las horas complementarias se está convirtiendo en una de las mayores lacras de nuestro mercado laboral, a la que tenemos que hacer frente.

## **Retos para la negociación colectiva de 2024**

La **reforma laboral de 2021** ha revolucionado nuestro mercado de trabajo, creando más empleo y de mejor calidad, disparando la contratación indefinida y reduciendo las tasas de temporalidad a niveles próximos a los de nuestros vecinos europeos, beneficiando especialmente a las trabajadoras y a las personas jóvenes.

No obstante, queda pendiente resolver el problema de la alta tasa de parcialidad, sobre todo en algunos de nuestros sectores (*Limpieza* con el 40,8 %; *Hostelería, Restauración Social y Turismo* con el 23,4 % o *Comercio y Grandes Almacenes* con el 18,6 %) y, para los convenios que se revisan este año, la adaptación de sus textos al contenido del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*.

Pero, además, es necesario seguir avanzando en nuevas reformas que continúen revertiendo los aspectos más lesivos de la reforma laboral del 2012 que aún quedan pendientes y que son un lastre para la mejora de los derechos laborales y sociales como, por ejemplo, la causalización del despido y la restauración de su indemnización hasta los 45 días para los despidos improcedentes<sup>1</sup>, la recuperación de la autorización administrativa para los despidos colectivos, la limitación de las cláusulas de inaplicación de las condiciones de trabajo y de modificación de las condiciones de trabajo, o el incremento de los recursos de la Inspección de Trabajo, entre otras.

La firma del **V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 (V AENC)** el pasado 10 de mayo de 2023 por CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. evidencia que la concertación social es la mejor fórmula para ofrecer respuestas y seguridad en momentos especialmente inciertos.

Al igual que los AENC precedentes, este V AENC mantiene su **naturaleza obligacional**. Esto conlleva, por un lado, la obligación de las organizaciones firmantes de ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado y, por otro, la posibilidad de cada una de las partes de reclamar de las demás el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

En este sentido, en este acuerdo se constituye una **Comisión de Seguimiento**, formada por tres representantes de cada una de las organizaciones firmantes, a la que recomendamos convocar para reclamar la obligación que tienen las patronales asociadas o federadas a CEOE-CEPYME de respetar lo acordado cuando la negociación se atasque en determinados sectores o empresas por las negativas a aplicar las subidas salariales establecidas en este AENC. Es importante que se nos haga llegar esta circunstancia a través de la Secretaría de Acción Sindical de nuestra Federación.

---

<sup>1</sup> En este sentido, es de vital importancia la demanda que la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores presentó ante el Comité Europeo de Derechos Sociales el 24 de marzo de 2022 contra el actual sistema español de despido, que incumple de manera manifiesta el artículo 24 de la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



En relación a la retribución, el V AENC apuesta por una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Para alcanzar este objetivo se fijan unos incrementos salariales del 4 % para 2023, del 3 % para 2024 y del 3 % para 2025, con una cláusula de revisión salarial de hasta el 1 %.

La realidad evidencia que las partes negociadoras se han aproximado sin llegar a alcanzar el objetivo del 4 % para 2023, ya que los convenios colectivos firmados hasta diciembre de 2023 han registrado un incremento medio del 3,5 % (3,6 % en el caso del sector servicios).

Pero el V AENC no solo marca unas directrices en materia salarial, sino que va más allá y nos insta a llevar a la negociación colectiva una serie de **medidas y recomendaciones**, tales como:

- Contribuir a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales.
- Reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo, así como potenciar fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral.
- Contribuir a potenciar la formación a lo largo de la vida laboral.
- Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes.
- Adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas con una serie de recomendaciones para la negociación colectiva.
- Articular mecanismos de flexibilidad interna (frente a los despidos) a través de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional.
- Desarrollar a través de la negociación colectiva todos los llamamientos que contiene la Ley de trabajo a distancia.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras).
- Reforzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo a través de un amplio abanico de medidas y recomendaciones con carácter transversal.
- Contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.
- Desarrollar medidas específicas en los convenios colectivos que favorezcan la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo y a asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen su protección.
- Impulsar la prevención de las violencias sexuales y de hacer frente al grave problema de la violencia de género, así como de garantizar los derechos de sus víctimas.
- Introducir medidas que favorezcan y aseguren una transición tecnológica, digital y ecológica justa que, se adapten o ajusten a las realidades de cada sector, actividad y empresa y se anticipen a sus impactos en los centros de trabajo.
- Y, finalmente, impulsar la utilización de los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma.

Y, finalmente, nuestra negociación colectiva tiene pendiente de resolver algunos elementos de conflicto que están surgiendo en las mesas de negociación, como es el caso de:

- Las cláusulas de absorción y compensación de los incrementos salariales con los complementos.
- El incumplimiento por parte de los convenios de empresa de la prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial.
- El desarrollo de la regulación de los contratos fijos discontinuos.
- La incorporación de las nuevas medidas laborales del *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio*, que entraron en vigor el 30 de junio de 2023 y que resultan fundamentales para la protección de las personas trabajadoras pues van a facilitar una mejor atención de la vida laboral y la familiar, y a permitir avanzar en la corresponsabilidad.
- El abuso de la contratación a tiempo parcial y de la sobreutilización de las horas complementarias.
- La utilización de los tiempos de presencia y otras formas de disponibilidad del trabajo y de la ordenación flexible de la jornada.
- La retribución y la limitación de las horas extraordinarias y el incumplimiento del registro de jornada obligatorio.
- El incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- La escasa o nula participación de la RLPT en la transición ecológica y digital.
- La aplicación de los derechos digitales, como el derecho a la desconexión digital, el tratamiento de los datos personales, la intimidad de la persona trabajadora frente al uso de dispositivos digitales de vigilancia y control, etc.

## 2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### *Articulación y vertebración de la negociación colectiva*

En nuestra organización siempre ha sido una directriz inmutable y fruto del máximo consenso que la **articulación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva corresponde a las Federaciones Estatales:**

- ✓ **Las Federaciones Estatales** articulan y vertebran el mapa de la negociación colectiva. *El convenio colectivo sectorial estatal es la norma fundamental que promueve la cohesión social, y estructura y distribuye las materias reguladas en la misma entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Programa de Acción 43 Congreso Confederal UGT.*

Evidentemente, dicho precepto se ha trasladado, como no podía ser de otra manera, a nuestras propias resoluciones congresuales:

- ✓ *La ordenación básica de la estructura de la negociación colectiva corresponde al **nivel sectorial estatal**. Hemos de mantener este objetivo, defendiendo la vigencia de los acuerdos interprofesionales y convenios que en esta materia se vienen firmando. Programa de Acción I Congreso Federal FeSMC-UGT.*
- ✓ **Los Sectores Estatales**, según les ha instado el Congreso Federal, deben definir claramente qué competencias son propias de la negociación colectiva en cada uno de los ámbitos, con el fin de dinamizar estos procesos y conseguir que los trabajadores y las trabajadoras se identifiquen con la negociación de sus condiciones de trabajo, manteniendo criterios de homogeneidad que permitan un desarrollo armónico y solidario de las relaciones laborales. Programa de Acción I Congreso Federal FeSMC-UGT.

La ordenación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva corresponde, por tanto, a las Federaciones Estatales, a través de los Sectores Estatales.

Se precisa de un **trabajo sindical unitario y coordinado en defensa de la negociación colectiva sectorial** como el principal cauce para el establecimiento de las condiciones laborales, pero además como el camino idóneo de solución negociada de los conflictos derivados del trabajo.

Sin duda, la estructura de la negociación colectiva es de los asuntos más complejos, pero a la vez es una **herramienta clave**. Su adecuada articulación permite abordar eficientemente aquellas materias que contribuyen tanto a la mejora de la competitividad y de la productividad de las empresas como a asegurar las mejores condiciones de trabajo para el conjunto de las personas trabajadoras.

En estos supuestos, lo que se precisa es buscar fórmulas de coordinación entre ambos niveles. **Coordinación que solo es posible en el ámbito estatal**, puesto que es aquí donde debe

articularse una negociación colectiva con el protagonismo que corresponda a cada unidad autonómica.

### ***Prioridad del convenio sectorial***

El sistema de relaciones laborales español se caracteriza por la presencia de una pluralidad de ámbitos de negociación que genera un maremágnum de gran complejidad. En ocasiones, se produce un reparto de materias entre los distintos niveles convencionales, sin que la concurrencia sea conflictiva, pero lo más generalizado es el escenario de la concurrencia conflictiva.

En cuanto a las unidades de negociación, los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Asimismo, el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (ET) atribuye la capacidad para establecer la estructura de la negociación colectiva a los acuerdos interprofesionales suscritos por las organizaciones (sindicales y empresariales) más representativas, así como a los convenios o acuerdos sectoriales de carácter estatal o autonómico.

Respecto a las **normas para resolver los problemas de concurrencia** (art. 84 ET), la primera regla que hay que tener en cuenta es que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. Pero existen dos excepciones:

- **Salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 ET**, es decir, a través de un acuerdo interprofesional o de un convenio o acuerdo sectorial de ámbito estatal o autonómico se pueden establecer reglas para la solución de los posibles conflictos en caso de concurrencia de convenios.
- **Y salvo la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial en determinadas materias** (art. 84.2 ET): la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
  - a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
  - b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
  - c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
  - d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
  - e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
  - f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. ET.

Tras muchos años de reivindicación y lucha, por fin el *RD-ley 32/2021* **eliminó la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto de los convenios sectoriales en materia salarial.**

En realidad, se trata de devolver el papel que corresponde al convenio sectorial, sea cual sea su ámbito territorial, circunscribiendo el del convenio de empresa al de adaptación de aquellos aspectos concretos (método de abono y compensación de las horas extras, horario y distribución del tiempo de trabajo...) cuya precisión corresponde a un nivel más cercano a las personas trabajadoras.

Quizás se trate de uno de los **máximos logros de la reforma laboral de 2021**, especialmente porque **rompe la espiral de devaluación salarial como instrumento para obtener una ventaja competitiva.**

No obstante, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa se mantiene con respecto a otros aspectos que sí tienen afectación salarial como *“el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos”*.

En cuanto al **régimen transitorio** establecido en la DT6ª del *RD-ley 32/2021*, la modificación operada resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa, y, como máximo, en un año desde dicha fecha. Una vez cumplido el periodo de vigencia del convenio colectivo o transcurrido el año, aquello que acaezca antes, se establece un periodo de seis meses para adaptarse a la normativa<sup>2</sup>.

No puede existir perjuicio a las personas trabajadoras, no procederá la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las mismas. En suma, la adaptación del convenio de empresa al sectorial se debe articular como una mejora directa a la persona trabajadora en materia salarial cuando el convenio colectivo de empresa se encuentre por debajo en esa materia.

Para nosotros era urgente la derogación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, ya que este solamente debería desempeñar un papel de complementariedad con los convenios de sector. No puede tener preferencia ya que la experiencia nos ha demostrado que se han utilizado como instrumento para romper a la baja las condiciones sectoriales.

Desde nuestra Federación **defendemos la negociación colectiva sectorial** por dos motivos principales. En primer lugar, por garantizar unos estándares comunes de regulación laboral y,

---

<sup>2</sup> En la interpretación de esta DT6ª, mientras que algunos expertos opinan que los 6 meses están incluidos del primer plazo (hasta que el convenio pierda su vigencia y como máximo un año), otros entienden que es una prórroga adicional de 6 meses transcurrido ese primer plazo para permitir la adaptación a la normativa. En este último caso, el 30 de junio de 2023 se habría cumplido el plazo máximo de adaptación de la normativa.

en segundo, por ser la fuente ordenadora de unas condiciones de trabajo homogéneas para el conjunto de la actividad, cualquiera que sea ésta.

El convenio colectivo sectorial tiene una importancia estratégica, entre otras, por las siguientes razones:

- ✓ Se constituye como el único instrumento vertebrador de la negociación colectiva y como el único garante de determinados derechos que sólo se pueden consolidar en este ámbito. Durante años, el convenio colectivo sectorial ha sido la única herramienta que ha defendido estrategias claras de **homogeneización de las condiciones laborales y salariales**.
- ✓ El señalamiento en el ámbito sectorial de las condiciones básicas de trabajo de carácter mínimo **permite atender a la diversidad, garantizar la igualdad, la cohesión social, personal, y territorial**.
- ✓ **Evita prácticas de distorsión de la libre competencia en el mercado.**
- ✓ Garantiza a través del establecimiento de un salario mínimo un **suelo retributivo uniforme** e impide que ninguna persona trabajadora o colectivo quede sin su amparo.
- ✓ Permite avanzar en la **corresponsabilidad** en la **conciliación** laboral, familiar y personal.
- ✓ Establece medidas que garantizan una **protección de la salud** y una adecuada política preventiva.
- ✓ Protege a la persona trabajadora ante los cada vez más frecuentes procesos de descentralización productiva, garantizando la **subrogación** en los casos de cambio de empresario o sucesión empresarial.
- ✓ Vigila y garantiza que las **modalidades de contratación** utilizadas sean acordes con las necesidades de la actividad, de manera que las que sean estructurales se hagan con contratación indefinida y las coyunturales con contratación temporal.
- ✓ Su desaparición supondría una individualización de las relaciones laborales y una caída de salarios y derechos.

El convenio colectivo sectorial determina las condiciones de trabajo, así como la estructura y distribución de las materias de negociación colectiva entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

En cualquier caso, si las condiciones laborales reguladas en convenio colectivo de ámbito inferior fueran más beneficiosas que las recogidas en el convenio colectivo sectorial de ámbito superior, éstas se seguirán aplicando mientras el convenio de ámbito inferior esté vigente.

Asimismo, al convenio sectorial le corresponde cumplir el papel de desarrollar, mejorar y adaptar al sector los mínimos legales garantizados, para que ninguna persona trabajadora quede sin convenio.

En nuestra Federación, negociamos **761 convenios colectivos de ámbito sectorial** en la actualidad, que dan cobertura a más de 9,3 millones de personas trabajadoras.

#### DISTRIBUCIÓN DE LOS CC DE FeSMC-UGT POR ÁMBITO

ÁMBITO	Nº CC	%	Nº TRAB	%
Estatales	84	2,3%	5.029.973	49,5%
Autonómicos y provinciales	677	18,7%	4.299.503	42,3%
<b>TOTAL SECTOR</b>	<b>761</b>	<b>21,0%</b>	<b>9.329.476</b>	<b>91,7%</b>
<b>TOTAL EMPRESA</b>	<b>2.868</b>	<b>79,0%</b>	<b>840.840</b>	<b>8,3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.629</b>	<b>100,0%</b>	<b>10.170.316</b>	<b>100,0%</b>

Fuente Base de datos de convenios colectivos de FeSMC-UGT. 10.01.24.

#### DISTRIBUCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR SECTOR

SECTOR	Nº CC	%	Nº TRAB	%
<b>Aéreo</b>	3	0,4%	29.203	0,3%
<b>Carreteras, Urbanos y Logística</b>	141	18,5%	967.410	10,4%
<b>Comercio y Grandes Almacenes</b>	211	27,7%	1.902.263	20,4%
<b>Comunicaciones y Cultura</b>	84	11,0%	500.567	5,4%
<b>Ferrovionario</b>	2	0,3%	6.395	0,1%
<b>Financiero</b>	4	0,5%	186.826	2,0%
<b>Hostelería, Restauración Social y Turismo</b>	74	9,7%	2.600.016	27,9%
<b>Limpieza</b>	112	14,7%	1.069.061	11,5%
<b>Marítimo-Portuario</b>	70	9,2%	31.077	0,3%
<b>Oficinas y Seguros</b>	58	7,6%	1.915.814	20,5%
<b>Seguridad</b>	2	0,3%	120.844	1,3%
<b>TOTAL CC SECTORIALES</b>	<b>761</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.329.476</b>	<b>100,0%</b>

Fuente Base de datos de convenios colectivos de FeSMC-UGT. 10.01.24.

Uno de los problemas de los que adolece la negociación colectiva de nuestra Federación es la **gran dispersión** que la caracteriza. De los más de 3.600 convenios colectivos que negociamos, 761 son de carácter sectorial: 84 estatales, 223 autonómicos y 454 provinciales o pluriprovinciales.

La mayoría de los convenios de ámbito sectorial estatal regulan todas las condiciones retributivas y laborales de los sectores correspondientes, por lo que la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior no ha sido necesaria. Pero existen algunas actividades (comercio, exhibición cinematográfica, grúas móviles autopropulsadas, hostelería, limpieza, transporte de mercancías por carretera, transporte de viajeros por carretera...) donde hemos firmado acuerdos que establecen un **marco normativo común**, regulando determinadas materias generales pero **sin entrar a detallar retribuciones, jornada, permisos, etc., elementos que se delegan en la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior**.

Esto ha supuesto una **excesiva proliferación de convenios colectivos autonómicos y provinciales** en estas actividades, así como en otras donde no existe un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal (oficinas y despachos, fincas urbanas o tintorerías y lavanderías, por ejemplo).

En el caso del sector de comercio, por ejemplo, podemos estar hablando de 211 convenios en sus distintas especialidades (general, textil, alimentación, metal, carnicerías, piel, materiales de construcción, madera, óptica, vidrio, etc.); 141 en transporte por carretera (incluidos mercancías, viajeros, aparcamientos y garajes, grúas, autotaxis, estacionamiento regulado, logística, etc.); 74 en hostelería; 58 para el caso de limpieza (de edificios y locales, hospitalaria y de aviones); 46 en oficinas y despachos; 28 en tintorerías y lavanderías; 17 de exhibición cinematográfica; 12 en fincas urbanas, etc.

Pero lo grave es que con esta atomización de convenios colectivos autonómicos y provinciales (677) se produce una **disparidad de retribuciones y condiciones laborales** difícil de conciliar con nuestra estrategia sindical que persigue garantizar la igualdad y la cohesión social, personal y territorial.

#### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- **Las Federaciones Estatales** son quienes tienen la facultad y el deber de articular y vertebrar el mapa de la negociación colectiva, desde el sector estatal hacia abajo. Ello implica la estructura y distribución de las materias de negociación colectiva entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.
- Se precisa de un **trabajo sindical unitario y coordinado en defensa de la negociación colectiva sectorial** como el principal cauce para el establecimiento de las condiciones laborales, pero además, como el camino idóneo de solución negociada de los conflictos derivados del trabajo.
- Asimismo, el principio de ordenación general de la negociación colectiva es que todo **convenio de empresa** debe estar sujeto a las estipulaciones realizadas por el convenio sectorial de referencia.
- El *RD-ley 32/2021* eliminó la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto de los convenios sectoriales en materia salarial, por lo que debemos **vigilar el cumplimiento estricto de**



**la prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial sobre el de empresa, prestando especial atención a las empresas multiservicios.**

- Es urgente **desatomizar nuestra negociación colectiva**, avanzando hacia convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico que sirvan para homogeneizar las condiciones laborales y salariales de todas las personas trabajadoras de un mismo sector.
- Adecuar el ámbito funcional a las **nuevas actividades empresariales**: ajustar el ámbito por la vía de la **ampliación del existente** y no por la segregación de convenios debe ser la regla general de actuación. Los ámbitos funcionales han de adaptarse y actualizarse a la forma en que se organizan las empresas para que prime la actividad que realizan y no su apariencia (por ejemplo, el que se definan como empresas tecnológicas no impide la aplicación del convenio sectorial de la actividad que desarrollan, como ocurre en el caso de las plataformas digitales).
- **Revisar** los ámbitos funcionales de los convenios para preservar su alcance, dando valor real al mismo, priorizando y potenciando su papel regulador, para facilitar la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.
- Repasar el ámbito personal del convenio para **evitar la individualización** de las relaciones laborales e impulsar la dimensión reguladora y protectora del convenio. Y ello **garantizando la igualdad** y atendiendo a la diversidad de los distintos grupos y colectivos, corrigiendo las desigualdades.
- Asimismo, evitar el establecimiento de cláusulas que dejen fuera del mismo a los **profesionales, técnicos y cuadros**.

### 3. ULTRAactividad

El convenio colectivo, fruto de la negociación desarrollada por la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y los empresarios y fuente de derechos y obligaciones, es el instrumento básico reconocido constitucionalmente de regulación de las condiciones de trabajo. **Debemos garantizar su permanencia** hasta su sustitución por otro posterior para dotar de seguridad jurídica a las relaciones laborales y al mercado de trabajo.

La reforma laboral de 2012 estableció una limitación temporal de la ultraactividad del convenio de un año desde su denuncia, pero con el *RD-ley 32/2021 se recuperó la vigencia ultraactiva del convenio colectivo si transcurrido el proceso de negociación no se alcanza un acuerdo*.

**Se establecen las siguientes reglas en el art. 86 ET:**

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET podrán negociar su revisión.
2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.
3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.
4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, **cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo**.
5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

La **DT7ª del RD-ley 32/2021** establece que los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del ET en la redacción dada por el presente real decreto-ley.

Nos vamos a encontrar con dos realidades:

- **Convenios que ya han sido denunciados, que no establezcan nada o que incluyan cláusulas de ultraactividad indefinida:** cuando haya transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
- **Convenios que establezcan una cláusula de ultraactividad definida:** estos convenios seguirán con el régimen que hayan establecido y nos podemos encontrar con un vacío a su finalización. Si no hubiera ningún convenio colectivo aplicable al que acudir, parece razonable entender que podría seguir acudiéndose a la contractualización del convenio colectivo.

Del total de convenios sectoriales de nuestra Federación (761), 485 establecen una ultraactividad indefinida y 230 o no dicen nada o se ajustan a la legislación vigente, por lo que quedan 46 convenios, un 6 % del total, que establecen una ultraactividad concreta y que son los que pueden presentar algún tipo de problema a la finalización de su vigencia.

Es fundamental, por tanto, incluir cláusulas de ultraactividad indefinida en todos los convenios colectivos para que no se produzcan situaciones de inseguridad jurídica.

#### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- Establecer **acuerdos en materia de ultraactividad**, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo tras su denuncia hasta que no sea sustituido por un nuevo convenio.
- Compromiso de acudir al **procedimiento de mediación** dentro del SIMA o sistema de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito de la comunidad antes de la posible pérdida del convenio colectivo con la finalidad de resolver sus diferencias.
- En caso de que la mediación en el ámbito inferior no resuelva el conflicto, introducir la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda someter sus discrepancias a la **mediación de la CP** del ámbito sectorial superior.

#### Si el convenio hubiera decaído:

- Establecer **funciones específicas en las CP** de convenios sectoriales superiores para conocer y, en su caso, actuar en los casos en los que decae algún convenio, de empresa o de sector provincial.
- Sindicalmente, cabe el **diseño y la adaptación del mapa de unidades de negociación** que cada Federación administre en el sector correspondiente. Así, cabría el proponer un ámbito nuevo de

negociación autonómica, coordinado con el estatal, o bien el que se altere algún ámbito funcional de un convenio preexistente para dar cabida al convenio decaído.

- Otra salida puede ser el **acuerdo de adhesión** a un convenio colectivo (art. 92.1 ET).
- Igualmente, se puede recurrir a la vía administrativa con la **extensión de un convenio** en vigor (art. 92.2 ET y RD 718/2005).

#### 4. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN PARITARIA

La comisión paritaria (CP), sus funciones, plazos y procedimientos de actuación, forman parte del contenido mínimo del convenio colectivo. La **gestión de lo pactado** comienza por su adecuada regulación en los convenios. La intervención previa de la CP ha de verse como una oportunidad, como un valor, dado que es la vía idónea para gestionar las condiciones laborales consensuadas en el convenio durante su periodo de vigencia.

Los convenios colectivos por su capacidad reguladora son grandes creadores de derecho por lo que en su articulado debemos **potenciar**, junto a las tradicionales, **nuevas funciones** y capacidades de la CP.

Incluso en aquellos sectores donde no se hayan constituido observatorios sectoriales podemos prever que la CP asuma sus funciones de análisis en materias de competitividad y empleo, desarrollo tecnológico, cuestiones medioambientales, necesidades formativas, igualdad de oportunidades, etc., con el objetivo de contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales.

Asimismo, hay que impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un **funcionamiento más ágil y eficaz** y una mejor y más completa regulación con vistas al efectivo **seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos**.

También, se considera necesario ampliar y fortalecer los instrumentos de administración y gestión del convenio colectivo a través de la creación de **CP específicas** de empleo y contratación, igualdad de oportunidades, formación continua, salud laboral, medio ambiente, clasificación profesional, etc., consiguiendo que el diálogo social adquiriera un carácter permanente.

Y, por último, no podemos olvidar que el ASAC establece la posibilidad de que la CP del convenio actúe como **órgano específico de mediación o arbitraje integrado en el SIMA**<sup>3</sup>. En el ámbito de nuestra Federación esta petición fue adoptada por la CP del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (V ALEH).

---

<sup>3</sup> Artículo 6.4 ASAC V recoge que “Los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el Servicio, una vez sea acordado por la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él. En el supuesto de que se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la CP de convenio, ésta deberá delegar en un máximo de tres miembros”.

**RESUMEN PROPUESTAS ASNC**

- Dotar de los **recursos** materiales necesarios y de un crédito horario específico a los miembros de las CP para que puedan desarrollar de forma efectiva el ejercicio de su actividad.
- Elaborar y actualizar un **mapa de negociación** colectiva sectorial que refleje de forma sistemática y detallada la totalidad de los convenios existentes en el sector, su vigencia, efectos y contenidos.
- Dotar a las CP Estatales de competencias decisorias para consensuar la **adjudicación de códigos de la CNAE** en los convenios colectivos.
- Establecer la obligación de comunicar a la CP del ámbito sectorial superior la iniciativa de **apertura** de un convenio colectivo de ámbito inferior.
- Facultar a la CP del ámbito sectorial superior para que a través de la mediación en su seno **resuelva conflictos** en ámbitos inferiores.
- Facultar a la CP del ámbito sectorial superior para **denunciar los convenios** colectivos de ámbito inferior.
- Posibilitar que ante la desaparición de asociaciones empresariales no se paralice la actividad de las CP y Negociadoras de los ámbitos sectoriales inferiores y sean las CP y CN de los convenios colectivos sectoriales estatales las que opten y asuman **funciones decisorias**.
- Otorgar a la CP funciones de intervención, negociación permanente, estudio y preparación, propuestas, entre las que destacarían las facultades para promover o adoptar medidas de **flexibilidad interna**, distintas a las de la inaplicación del convenio colectivo.
- Regular la **intervención preceptiva** de las CP en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo.
- Establecer que las CP de los convenios colectivos sectoriales puedan asumir competencias de mediación e intervención en los procedimientos de **despido colectivo**.
- **Controlar la aplicación** de los compromisos adquiridos en los convenios colectivos en materia de tiempo de trabajo y contratación.
- Establecer mecanismos de participación de la CP en los **procesos de movilidad funcional y geográfica**.
- **Explorar otras posibilidades** como funciones de asesoramiento a las pequeñas y medianas empresas que no cuenten con RLPT.

## 5. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

**Lograr la eliminación de las discriminaciones y reducir la brecha de género en las relaciones laborales**, abordando el acceso al empleo, la calidad de las contrataciones, los salarios, la conciliación de la vida personal y profesional y la corresponsabilidad, la promoción profesional y la formación, así como la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género, sigue siendo un reto pendiente, tal y como las estadísticas constatan año tras año.

La **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** dotó a la negociación colectiva de un importante instrumento para avanzar en la igualdad efectiva por razón de género, **obligando a negociar medidas de igualdad en todos los convenios colectivos** (art. 85.1 ET) y, además, en las empresas de más de 250 personas trabajadoras a implementar planes de igualdad que deben ser negociados con la RLPT en la empresa.

**El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** rebajó el umbral fijado en las empresas para negociar un plan de igualdad a 50 o más personas empleadas desde 2022.

Además, fijó las **materias mínimas** que deben contener los **diagnósticos** de los planes de igualdad: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Y obligó a las empresas a **inscribir** sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

Durante 2020 se publicaron dos reglamentos de suma importancia para la negociación colectiva:

- 1) **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**<sup>4</sup>. Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.
- 2) **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres**<sup>5</sup>. El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

<sup>4</sup> Disposición 12214 del BOE núm. 272 de 2020

<sup>5</sup> Disposición 12215 del BOE núm. 272 de 2020

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y **los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.**

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en este real decreto:

- los registros retributivos,
- la auditoría retributiva,
- el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación
- y el derecho de información de las personas trabajadoras.

En nuestro país es indudable que la *Ley para la Igualdad* ha supuesto un impulso para muchas empresas en la realización de diagnósticos en relación al cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y la negociación colectiva se ha centrado en mayor medida en los planes de igualdad que en los convenios colectivos, aunque la conexión y coherencia entre ambos resulte fundamental.

Es obvio decir **que los planes de igualdad son en sí mismos materia de negociación colectiva y tienen la misma fuerza vinculante que los convenios colectivos.**

Pero no podemos dejar que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo se sustente solo en los planes de igualdad abandonando los convenios colectivos, **por lo que la conexión y coherencia entre ambos resulta fundamental para garantizar la transversalidad de género como principio indispensable en las relaciones laborales.**

Es imprescindible, por tanto, vincular a los convenios colectivos de referencia los planes de igualdad y los instrumentos para la transparencia retributiva previstos en el RD 902/2020. Para que estos instrumentos sean realmente eficaces, hay que trasladarlos a los convenios colectivos.

Finalmente, queremos recordar que la negociación colectiva es el único instrumento para conseguir que **se mejoren las vías de acceso y permanencia en el mundo laboral**, en condiciones de igualdad de todas las personas, frente a prácticas que derivan a la



responsabilidad social de las empresas y a planes de diversidad, todo lo relacionado con la igualdad y no discriminación por razón de nacionalidad, origen, discapacidad, orientación e identidad sexual, convicciones. Esto supone detraer competencias a la negociación colectiva y a la RLPT y negar, interesadamente, la igualdad como derecho para cientos de miles de personas trabajadoras.

## RESUMEN PROPUESTAS ASNC

### *Igualdad de género*

- Negociar siempre incluyendo la **perspectiva de género**.
- Asegurar la **presencia de mujeres en las mesas de negociación** de los convenios colectivos.
- Garantizar la **formación en materia de igualdad de trato y oportunidades** de las personas negociadoras de los convenios colectivos e incorporar especialistas de igualdad en las mesas de negociación.
- Incorporar **medidas de acción positiva** en todos los convenios colectivos. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. (art. 17.4 ET). Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en la clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.
- Incorporar la obligación de **negociar planes de igualdad en todas las empresas del sector**, independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla, teniendo en cuenta que el tejido empresarial español se caracteriza por el predominio de las **microempresas** (menos de 10 personas trabajadoras) que constituyen cerca del 96 % de las empresas del sector privado.
- El **convenio colectivo sectorial** ha de establecer elementos de gestión, criterios de actuación y fijar las buenas prácticas que han de difundirse en todo el sector, evitando la fragmentación. Debe tenerse en cuenta que, entre el convenio de sector y el plan de igualdad en la empresa, se efectúe una articulación en todas las materias que se consideren, pudiendo incluir también la interlocución en los ámbitos inferiores de la representación sindical para evitar conflictos y dar seguridad jurídica. En línea con esta coherencia es particularmente importante que el convenio sectorial no limite o condicione la incorporación de medidas de igualdad.
- Incluir en el convenio colectivo las **materias mínimas** que debe analizarse a los efectos de la elaboración del plan de igualdad.
- **Establecer el plazo** a partir del cual surge la obligación de comenzar a negociar el plan de igualdad para todas las empresas que apliquen el convenio colectivo.

- Incluir en el convenio la obligación empresarial de **pagar las mismas retribuciones** fijas y variables para mujeres y hombres, tanto por el mismo trabajo, como por trabajos de igual valor (art. 28.1 ET).
- Garantizar que la empresa cuente con el **registro retributivo** realizado de conformidad a los requisitos que establece el Reglamento de Igualdad Retributiva en su art. 5. Una forma de garantizar la correcta elaboración de dicho registro es acordar con la empresa que se realice con el modelo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y por el Ministerio de Igualdad (noviembre 2021)<sup>6</sup>.
- Garantizar que los **diagnósticos retributivos** se realizan correctamente y conforme a la legalidad vigente para obtener auditorías retributivas, acordes con la realidad de la empresa y realizadas adecuadamente.
- Garantizar que el **plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas** se realiza correctamente, de conformidad a lo establecido en la regulación legal vigente y con adopción de medidas que realmente sean efectivas para dicha corrección.
- Negociar, como establece la Ley, **auditorías salariales** en todas las empresas. Recordamos que todas las empresas están obligadas a tener un registro retributivo y, las que están obligadas a tener un plan de igualdad, tienen que tener el registro retributivo y la auditoría salarial.
- Introducir a través de la negociación la utilización de la Guía Técnica con indicaciones para la realización de **auditorías retributivas** que ha elaborado el Instituto de la Mujer en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales (junio 2022)<sup>7</sup>.
- Revisar, comprobar y adecuar correctamente en los convenios colectivos, **la clasificación profesional**, de forma que los grupos profesionales se ajusten a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 4 del Reglamento de Igualdad Retributiva.
- Introducir mediante la negociación, la **aplicación de la herramienta de procedimiento de valoración de los puestos de trabajo** aprobado por los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad (julio 2022)<sup>8</sup>.
- Acordar **protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**. Tipificar expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el procedimiento sancionador del convenio como infracción muy grave, recordando que son causa de despido procedente, obviando la incorporación de procedimientos de resolución informales o abreviados.
- Recoger y mejorar las medidas de protección laboral de las trabajadoras **víctimas de violencia de género**.
- Crear **CP de igualdad** y nombrar **agentes de igualdad** en los convenios sectoriales con el objetivo de evaluar periódicamente la aplicación de las medidas de igualdad (con crédito horario que facilite la posibilidad de contar con recursos para la negociación colectiva de planes de igualdad del sector).

<sup>6</sup> [Guía\\_Uso\\_Herramienta\\_Registro\\_Retributivo.pdf \(igualdad.empresa.es\)](#)

<sup>7</sup> [Audit\\_Retrib\\_GENERO \(igualdad.empresa.es\)](#)

<sup>8</sup> [Herramienta\\_VPT \(igualdad.empresa.es\)](#)

- Recoger actuaciones específicas (campañas, seminarios, jornadas, charlas, etc.) **contra los mensajes e imágenes sexistas** en los centros de trabajo y en las empresas.
- Incluir en el Convenio expresamente la especial **protección legal frente al despido** y otros actos discriminatorios durante los periodos de inseminación, embarazo, posparto y lactancia, así como la de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Incluir que las necesidades de formación y reciclaje de las personas trabajadoras, se produzcan **dentro de la jornada laboral**.
- Incluir **medidas de formación y reciclaje** para quienes se reincorporen a la empresa tras largos periodos dedicados a la atención de responsabilidades familiares, dentro de la jornada laboral.
- Tener presente que el **SIMA y los sistemas de solución autónoma** en los territorios pueden ayudar a prevenir o a **solucionar los conflictos** que se puedan producir.
- **Revisar todo el lenguaje** del convenio colectivo con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, evitando el masculino genérico.

#### **Planes de igualdad<sup>9</sup>**

- Negociar **planes de igualdad**, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa. Recordamos que su registro es obligatorio.
- Contar con la **formación específica** en esta materia o con la **participación de asesores o asesoras** en el proceso de negociación.
- Los planes de igualdad son herramientas para alcanzar la **igualdad efectiva de mujeres y hombres**, de tal forma que el plan de igualdad no debe incorporar medidas dirigidas a tratar cuestiones relativas a la orientación sexual, identidad o expresión de género, ni debe analizar ni tratar el origen o nacionalidad de la plantilla.
- El **diagnóstico** de situación debe responder a la realidad concreta de cada empresa o centro de trabajo y es nuestra obligación exigir toda la información y documentación que sea necesaria, completa y detallada sobre cada una de las materias a tratar (y que como mínimo han de ser las recogidas en la normativa legal que pueden ampliarse por convenio colectivo).
- El **diagnóstico** debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.
- Respecto al contenido mínimo de materias que obligatoriamente deben incluirse en el **diagnóstico**, para la elaboración del mismo y el análisis de las materias, deben seguirse los criterios específicos que se recogen en el anexo del *Real Decreto de desarrollo reglamentario de planes de igualdad (RD 901/2020)*.

---

<sup>9</sup> [Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresaS \(igualdad.enlaempresa.es\)](https://igualdad.enlaempresa.es)

- Debemos negociar y tratar de incluir en el **diagnóstico** todas aquellas otras materias que consideremos necesarias, oportunas o adecuadas, como por ejemplo salud laboral, víctimas de violencia de género, aunque no estén recogidas en el mandato legal.
- En materia de infrarrepresentación, el **diagnóstico** debe centrarse en la detección de las situaciones de infrarrepresentación de mujeres tanto horizontal como vertical. El análisis y las correcciones de infrarrepresentación deben centrarse exclusivamente en la infrarrepresentación femenina.
- Las **medidas** a negociar para la corrección de las discriminaciones y desigualdades detectadas deben ser concretas, adecuadas, efectivas, eficaces y coherentes con el diagnóstico.
- Las **medidas** no deben confundirse nunca con los objetivos del plan. Tanto las medidas como los objetivos deben ser muy concretos y deben responder a los problemas detectados en el diagnóstico.
- Siempre que se considere oportuno se debe negociar la introducción de **medidas de acción positiva** en el plan, especialmente y de una forma más concreta en lo que se refiere al acceso al empleo y la promoción.
- Se debe garantizar nuestra **participación “activa” en el seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan**, solicitando la información y documentación necesaria que nos permita analizar el impacto de las medidas y su correcta implementación. A tales efectos se considera conveniente negociar que las personas que han participado en el proceso de negociación del plan sean las mismas que hagan posteriormente el seguimiento y evaluación del mismo.
- **No cabe la configuración de comisiones negociadoras “ad hoc” y tampoco puede conformarse la comisión de seguimiento “ad hoc” de los planes de igualdad** negociados en las empresas sin RLPT como sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimidad en el convenio colectivo de aplicación en la empresa.
- Debemos exigir que la **negociación del plan se realice de buena fe** por parte de la empresa y con el fin de llegar a un acuerdo, ya que de lo contrario debemos acudir a recursos como la Inspección de Trabajo, la Mediación o los Tribunales de Justicia. En este sentido debe recordarse que ya existe jurisprudencia al respecto del Tribunal Supremo, en la que se declara la nulidad del plan de igualdad unilateralmente adoptado por la empresa, tras el proceso negociador, por prácticas de la empresa encaminadas a no llegar a un acuerdo en dicho proceso negociador.
- Debemos garantizar el cumplimiento de la obligación de **adecuar los planes de igualdad ya vigentes a la nueva normativa**, ya que de lo contrario se estaría incurriendo en un incumplimiento legal en materia de planes de igualdad. En cumplimiento de lo establecido en la normativa reglamentaria de planes de igualdad, dicha adaptación debe negociarse atendiendo al plazo previsto en el propio plan de igualdad y en todo caso, **antes de los doce meses** contados a partir de la entrada en vigor del Reglamento de Planes de Igualdad (plazo que finalizó el 14 de enero de 2022).

### ***Igualdad personas LGTBI***

Consideramos la negociación colectiva y la acción sindical pilares fundamentales para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Así apostamos por<sup>10</sup>:

- **Establecer** medidas que permitan garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación, así como en los de promociones y ascensos, con criterios objetivos que alejen la posibilidad de discriminación por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género. Los algoritmos deben ser revisados para que no supongan otro mecanismo de discriminación.
- Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia a la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por personas LGTBI. Es preciso eliminar cualquier redacción que pueda dar lugar a una discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.
- Establecer programas y proyectos de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI. La información y la formación generalizadas son muy importantes para conseguir un ambiente laboral respetuoso con la diversidad afectiva, sexual y familiar. Es conveniente incorporar módulos de diversidad sexual, familiar y de género y respeto a las personas LGTBI en todos los cursos impartidos en la empresa.
- Garantizar formación específica a los mandos intermedios y a los representantes de las personas trabajadoras.
- Incorporar en la elaboración de evaluaciones de riesgo y en la planificación de las políticas de prevención, el riesgo psicosocial que supone la LGTBI fobia, garantizando el establecimiento de actuaciones. Los riesgos psicosociales tienen un importante impacto en la salud y el rendimiento personal y profesional.
- Introducir, en todos los convenios colectivos que sea posible, planes de diversidad y protocolos de prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género, que garanticen el respeto de los derechos de las personas LGTBI en las empresas.

### ***Igualdad personas con discapacidad***

- **Adaptar en los convenios colectivos las referencias normativas a la legislación actual**, dejando de referirse a la antigua *Ley de integración social de los minusválidos (LISMI)*, ya superada por el *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGDPD)*.
- Introducir de forma sistemática en los convenios la definición sobre “**persona con discapacidad**”. Para ello se utilizará la definición de persona con discapacidad recogida en el art. 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el art. 4 de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social; evitando formulaciones tales como diversidad funcional que, si bien tratan de superar la connotación negativa que podría atribuirse al término “discapacidad”, en la actualidad no generan seguridad jurídica ni existe consenso sobre su utilización. Así en acuerdos o convenios colectivos evitaremos términos como diversidad funcional o distintas capacidades.

---

<sup>10</sup> Conclusiones de las I Jornadas Confederales de UGT “Las personas LGTBI en la negociación colectiva y el diálogo social”. Julio 2022.

- **Incluir una cláusula general sobre no discriminación** que indique de forma explícita la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de discapacidad.
- Crear una **Comisión** o Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en materia de Discapacidad.
- Proponer un **plan de igualdad y no discriminación en materia de discapacidad**, diferenciado del plan de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que pudiera existir en la empresa, elaborado a partir de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.
- Garantizar la **adaptación de puestos de trabajo** a personas con discapacidad. La Comisión o Grupo de Trabajo de Igualdad y no discriminación en materia de discapacidad recopilará información técnica sobre las medidas de adaptación y ajuste razonable, pudiendo solicitar asistencia técnica de las Instituciones públicas y privadas especializadas.
- Hacer referencia a la **cuota de reserva** para el acceso al empleo de personas con discapacidad mejorando la reserva del 2 % de los puestos de trabajo establecida en la normativa.
- Fijar criterios para minimizar el uso de las **medidas alternativas**, así como compromisos de información sobre medidas alternativas y justificación de su uso. La utilización de las medidas alternativas a la cuota de reserva para personas con discapacidad se utilizará de forma excepcional y siempre que no sea posible la contratación de personas con discapacidad de forma directa, teniendo obligación la empresa de informar a la RLPT sobre la utilización de medidas alternativas y favoreciendo de esta forma la incorporación de las personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo.
- Incluir criterios para la **contratación de personas con discapacidad**, incluyendo las principales medidas que lo hacen posible: criterios para computar la cuota y su modulación (por tiempo, por tipo de discapacidad, por tamaño de empresa) y el uso de una intermediación especializada.
- En los **procesos de selección** se deberá contar siempre con candidatos y candidatas con discapacidad adecuados al perfil solicitado. Si fuese necesario se firmarán convenios de colaboración con entidades del movimiento asociativo de la discapacidad. Se garantizará la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad en el proceso selectivo en cuanto a las pruebas y en la decisión de contratación. Se adaptarán las pruebas y, en general, todo el proceso selectivo, a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. En especial, se adoptarán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, medidas de adaptación y ajustes razonables de medios y tiempos atendiendo a las características específicas que la persona pueda tener para la realización de las pruebas.
- Desarrollar procedimientos de **información y consulta** con la RLPT en materia de contratación y medidas para el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad, en la empresa y para el sector.
- Introducir medidas para el **mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida** (incluidas las enfermedades de larga duración): medidas específicas en materia de prevención de riesgos laborales (limitación o eliminación de la exposición de riesgos para personas de más edad, seguimientos de la salud específicos, formación y orientación), proyectos de reinserción, programas para el retorno al trabajo.

- Incorporar procedimientos para realizar **ajustes razonables**: acotar la definición y criterios de razonabilidad; justificación de la no aplicación; criterios para la solicitud por parte de la persona afectada. Algunas materias sobre las que se pueden hacer ajustes razonables son: jornada, horario, permisos y vacaciones, carga de trabajo, adaptaciones materiales, cambio de puesto, empleo con apoyo, participación en programas de formación.
- Facilitar procedimientos para impulsar el **retorno al trabajo después de bajas prolongadas**. Medidas de apoyo.
- Fijar requisitos de los **programas de rehabilitación** que realizan las mutuas.
- Desarrollar **medidas de conciliación**: flexibilidad de los horarios de trabajo, reducciones de jornada, permisos para rehabilitación o consultas, etc.
- Plantear las medidas desde una **perspectiva de género** que haga posible luchar con las múltiples formas de discriminación que sufren las mujeres con discapacidad. Medidas específicas para las mujeres con discapacidad o afectadas por una enfermedad de larga duración o para que puedan ejercer la maternidad en igualdad de condiciones que el resto de la población (vinculación al Plan de Igualdad).
- Establecer medidas específicas para mejorar la **accesibilidad** de las empresas y fomento del **diseño universal**.
- Negociar **procedimientos para identificar la desigualdad y la discriminación**: acceso, clasificación, promoción, formación, salario...
- Definir los **ámbitos en los que se van a aplicar las medidas de adaptación** (reclutamiento, selección, clasificación, salario, promoción, jornada, movilidad geográfica y funcional...).
- Estudiar **medidas para favorecer la inclusión** de cada persona afectada: formación, orientación, empleo con apoyo, mentores, tutores, intérpretes de lengua de signos...
- **Definir los grupos profesionales** y las funciones incluidas teniendo en cuenta la posibilidad de desempeño por personas con discapacidad.
- Implementar **acuerdos intergeneracionales** (o una adaptación de la jubilación parcial y el contrato relevo).
- Introducir criterios para la **ordenación del tiempo de trabajo** que favorezca la contratación y la permanencia en el empleo: reducción de jornada, tiempo parcial, permisos retribuidos, cómputo de las cotizaciones en caso de jubilación anticipada.
- Desarrollar procedimientos de **información y consulta** con la RLPT en materia de contratación y medidas para el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad, en la empresa y para el sector.
- **Limitar el número de contratos bajo la modalidad formativa**, ajustándose de forma exigente a las necesidades formativas en cada caso, sin prolongar su duración y evitando los efectos perniciosos que origina en personas con discapacidad y en los que se vinculan con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la *Ley 44/2007*.

- Negociar un **plan de formación específico** para negociadores.
- Introducir mecanismos de protección específica en los procedimientos de **despido colectivo y en los casos de movilidad geográfica y/o movilidad entre centros de trabajo**.
- Elaborar un **plan de prevención específico**, incluyendo a las personas de más edad de modo que se eliminen o minimicen la exposición continuada a riesgos que afectan a su salud.
- Negociar **beneficios económicos** (gastos de traslado, tratamientos, prótesis) y beneficios a efectos del derecho a **pensión** (computo de cada año trabajado).

### ***Igualdad por cualquier otra circunstancia personal y/o social***

- Negociar en los convenios **cláusulas que garanticen la igualdad y eviten la discriminación** por cualquier circunstancia personal y/o social concretando las medidas necesarias en cada capítulo: acceso al empleo, contratación, jornada, formación y cualificación, etc.
- **Acordar protocolos** que prevengan y den solución a las situaciones de acoso por cualquier otra circunstancia personal y/o social.
- Se negociarán las **faltas de asistencia justificada** para que las personas trabajadoras que precisen rehabilitación o cualquier otro cuidado relacionado con la salud puedan acudir con flexibilidad.
- Comprobar las condiciones pactadas en los contratos de formación para **jóvenes** y el respeto a las horas de formación.
- Detectar si las **prácticas laborales o becas** realmente lo son o se está haciendo un uso fraudulento de las mismas.
- Tener en cuenta en materia de descansos, fiestas, permisos y vacaciones, que las personas trabajadoras, de nacionalidad española o **extranjera**, han de viajar a otro país para hacer efectivos estos derechos.
- Detectar si se realizan en la empresa **pruebas de detección del VIH**, y denunciar por ilegales.
- Incluir cláusulas que mejoren la protección a la familia, especialmente en el caso de las **parejas de hecho** para que estas estén equiparadas en derechos a otros tipos de uniones.
- Propiciar la igualdad entre las personas trabajadoras de cualquier **promoción**, también en el caso de ostentar la RLPT.
- El **derecho a ser informados** sobre la situación y la estructura del empleo en la empresa, resulta incompleto si el mismo no incluye, los datos sobre la proporción de determinados colectivos en los diferentes niveles profesionales, especialmente de las personas trabajadoras de nacionalidad extranjera, de las personas jóvenes o de las personas con discapacidad. Esto nos permitiría realizar un verdadero diagnóstico de la situación de la igualdad en la empresa, que podríamos completar incluyendo la petición de información sobre la evolución de la composición de las plantillas, salarios y estructura de los mismos, contrataciones y tipos de contratos, composición de grupos y categorías profesionales, funciones, promoción profesional, etc.



- Por otra parte, es necesario desarrollar el **deber de información y la obligación de emitir informes** por parte del comité de empresa, en los casos de reestructuraciones y ceses de la plantilla, reducciones de jornada o traslado de instalaciones, para asegurarnos de que estos no afectan solo a determinadas personas, por razón de género, edad, nacionalidad, discapacidad o por cualquier circunstancia.

## 6. POLÍTICA SALARIAL

En relación a la **retribución**, el V AENC apuesta por una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Para alcanzar este objetivo se fijan unos incrementos salariales del 4 % para 2023, del 3 % para 2024 y del 3 % para 2025.

La realidad evidencia que las partes negociadoras se han aproximado sin llegar a alcanzar el objetivo del 4 % para 2023, ya que los convenios colectivos firmados hasta diciembre de 2023 han registrado un incremento medio del 3,5 % (3,6 % en el caso del sector servicios), donde podemos destacar el 4 % alcanzado en *Hostelería*, en las *Actividades administrativas y servicios auxiliares* y en las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento*.

### INCREMENTO SALARIAL MEDIO PACTADO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD DEL SECTOR SERVICIOS. ENERO-DICIEMBRE 2023

RAMAS DE ACTIVIDAD SERVICIOS	Nº CONVENIOS	AUMENTO SALARIAL PACTADO
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	340	3,8
Transporte y almacenamiento	409	3,6
Hostelería	130	4,0
Información y comunicaciones	85	2,7
Actividades financieras y de seguros	20	2,7
Actividades inmobiliarias	6	2,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	115	3,6
Actividades administrativas y servicios auxiliares	266	4,0
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	134	4,0
Otros servicios	118	3,1
<b>SERVICIOS</b>	<b>2.015</b>	<b>3,6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.512</b>	<b>3,5</b>

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Se establece, asimismo, una **cláusula de adaptación de los convenios en cada sector o empresa** en función del crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, con el objetivo del **mantenimiento y la creación de empleo**. Esta cláusula permitirá que, en aquellos sectores o empresas en los que se invoque decrecimiento o pérdidas económicas para justificar una propuesta de incremento salarial por debajo de lo acordado en el AENC, lleve como contrapartida la obligación de mantener el empleo. Además, en línea con la propuesta sindical que vinculaba la cláusula de revisión salarial a la marcha de las empresas, la referencia expresa que se realiza respecto a la adaptación de los incrementos salariales a los resultados permitirá negociar incrementos superiores a los pactados en este Acuerdo, en las empresas y sectores cuyos resultados positivos lo permitan.

Os recomendamos recurrir a los datos del **Observatorio de Márgenes Empresariales** (proyecto conjunto del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Banco

de España y la Agencia Estatal de Administración Tributaria) que nos permite analizar la evolución de los márgenes de beneficios de los sectores de nuestra Federación, herramienta muy útil de cara a la negociación de las condiciones salariales de nuestros convenios colectivos sectoriales.

Respecto a las **cláusulas de revisión salarial**, el V AENC contempla una cláusula con un incremento máximo del 1 % y sin efectos retroactivos si el IPC interanual de diciembre de cada año resulta superior al incremento salarial pactado.

Se aprecia el esfuerzo de los negociadores de nuestra Federación por incrementar el uso de las cláusulas de revisión salarial, **ya que hemos alcanzado casi el 50 % de los convenios y el 50,3 % de las personas trabajadoras con cláusula de revisión salarial en 2023.**

#### CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL POR ÁMBITO. 2023 NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVENIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS

ÁMBITO	Nº CC CON CRS	% CC CON CRS	Nº TRAB CON CRS	% TRAB CON CRS
SECTOR	95	60,9%	959.713	49,7%
EMPRESA	49	36,8%	62.117	62,0%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>49,8%</b>	<b>1.021.830</b>	<b>50,3%</b>

Fuente Base de datos de convenios colectivos de FeSMC-UGT. 10.01.24.

No obstante, la **calidad de las cláusulas de revisión salarial** deja mucho que desear: en la mayor parte de los casos, se está recurriendo a cláusulas con revisiones al final de la vigencia del convenio y no anuales, con revisiones topadas y sin efectos retroactivos, por lo que pierden efectividad a la hora de recuperar la diferencia que se produce entre la tasa de inflación y la subida real pactada. En este sentido, recomendamos introducir **cláusulas de revisión salarial anuales, con efectos retroactivos y sin topes.**

Finalmente, os recordamos que es muy importante que nos hagáis llegar a la Secretaría de Acción Sindical de la Federación **cualquier atasco** que se produzca en la negociación colectiva de un convenio sectorial o de empresa en relación a las materias contempladas en el V AENC, para remitirlo a la Secretaría Confederal de Política Sindical y de aquí a la **Comisión de Seguimiento** del acuerdo.

#### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- En consonancia con el **V AENC**, pactar los siguientes **incrementos salariales de referencia**:

**2023: 4 %**

**2024: 3 %**

**2025: 3 %.**

- Si bien el acuerdo contempla una cláusula de revisión salarial con un incremento máximo del 1 % y sin efectos retroactivos si el IPC interanual de diciembre de cada año resulta superior al incremento salarial pactado, recomendamos introducir **cláusulas de revisión salarial anuales, con efectos retroactivos y sin topes**.
- Actualizar las tablas salariales de todos los convenios con las **nuevas cuantías del SMI** e inscribir las revisiones salariales en el Regcon.
- Incluir **cláusulas de no compensación ni absorción** de todos o de determinados complementos salariales con las subidas del SMI o con los incrementos pactados en convenio.
- **Mantener porcentajes de diferencia entre los distintos grupos/niveles profesionales** para evitar el aplanamiento de la clasificación profesional que se produce por efecto de los últimos incrementos del SMI.
- Cuidar la **coherencia entre la clasificación profesional y las tablas salariales** para lograr mayor transparencia salarial.
- Establecer de forma clara la **estructura salarial** (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y de empresa, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.
- Los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los **principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor**. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- En la definición de los **conceptos variables** deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la neutralidad desde una perspectiva de género; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los **derechos de información y participación** en la empresa de la RLPT y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.
- Garantizar a través de la negociación colectiva sectorial la estabilidad económica y social de los trabajadores y las trabajadoras desde el momento de su jubilación a través de **planes de pensiones de empleo**, acogidos a la **Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo**.
- Favorecer la negociación en todos los convenios colectivos de **seguros de vida y accidentes**, que cubran de manera adecuada los riesgos de las personas trabajadoras, tanto en el centro de trabajo como fuera de él, las veinticuatro horas del día, todos los días del año. En estos seguros, el infarto debe considerarse como accidente de trabajo.
- Mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras de las contratas públicas, modificando la **Ley de Desindexación y de su correspondiente referencia en la Ley de Contratos del Sector Público**, a fin de que se permita la modificación de los precios de los contratos como consecuencia de un incremento de los costes laborales imprevisible derivado tanto de una norma legal o reglamentaria como de la propia negociación colectiva.

## 7. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

En materia de contratación, la **reforma laboral de 2021** ha revolucionado nuestro mercado de trabajo, creando más empleo y de mejor calidad, disparando la contratación indefinida y reduciendo las tasas de temporalidad a niveles próximos a los de nuestros vecinos europeos, beneficiando especialmente a las trabajadoras y a las personas jóvenes.

Las **tasas de temporalidad** han experimentado una significativa caída desde el 26 % registrado en el tercer trimestre de 2021 al 17,3 % del segundo trimestre de 2023, con casi 9 puntos porcentuales de diferencia. La reducción ha sido de mayor envergadura para los sectores de nuestra Federación, de casi 11 puntos porcentuales, pasando del 24,4 al 13,7 % en los últimos dos años.

Asimismo, hay que destacar el mayor peso de la contratación indefinida sobre la contratación total durante el año 2022 (38,4 %) y el año 2023 (42,9 %), porcentaje que apenas llegaba el 11 % en 2021. Y, además, están resultando beneficiados en mayor medida algunos de los grupos poblacionales (los más jóvenes) y ramas de actividad (como la hostelería o el comercio) que tradicionalmente tenían condiciones contractuales más precarias.

El **contrato fijo discontinuo** gana protagonismo, generando estabilidad y derechos. Esta figura contractual crece en el volumen total de contratación por dos vías: de un lado, cumpliendo de mejor forma su cometido para cubrir las actividades estacionales; de otro lado, recogiendo los casos que daban lugar a muchos contratos de obra. Se trata de un resultado buscado por la reforma, y que es positivo, porque aumenta la estabilidad del empleo y supone una mejora indudable de derechos frente a los temporales (acceso a créditos y alquiler de vivienda, antigüedad, formación y promoción profesional o indemnizaciones por despido).

En este sentido, es destacable que muchos convenios están desarrollando la normativa sobre los contratos fijos-discontinuos, sobre todo en lo que respecta al llamamiento (orden de llamamiento, medio por el que debe realizarse, las indicaciones o materias que debe contener, las condiciones de incorporación, la antelación, la cuantía por fin de llamamiento, etc.).

Por su parte, el **V AENC**, con el fin de contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, recopila todas las llamadas que el ET realiza a la negociación colectiva, especialmente tras la reforma laboral del 2021. Así, se atiende al periodo de prueba, el contrato de duración determinada, el contrato fijo discontinuo, el contrato a tiempo parcial y los contratos formativos.

En relación a estas llamadas, debemos estar especialmente vigilantes para que la contratación fija-discontinua se convierta en una herramienta real que aporte más estabilidad en el empleo, así como para fomentar el uso de los contratos formativos como vía de acceso al empleo, asegurando su naturaleza formativa y las condiciones de trabajo asimiladas a las del resto de la plantilla.

Pero quedan aspectos negativos que siguen precarizando el mercado laboral, pendientes de reformar todavía. Por ejemplo, **las tasas de parcialidad se mantienen en niveles altísimos**,

donde siguen siendo las mujeres las que asumen una proporción de contratación a tiempo parcial, respecto a los hombres, inasumible, lo que las penaliza doblemente (menores ingresos en su vida activa y menores pensiones tras su jubilación) y perpetua un mercado laboral y un modelo de sociedad desigual.

Concretamente, si en el segundo trimestre de 2023 (EPA), la tasa de parcialidad para el conjunto de los sectores ha sido de un 13,5 %, en el caso de los sectores de FeSMC, este porcentaje alcanza el 18,7 %. Las tasas de parcialidad femenina son del 27,4 % en nuestra Federación (21,2 % para el total de sectores), llegando a alcanzar el 45,5 % en sectores como *Limpieza*, el 31,8 % en *Comunicaciones y Cultura* o el 27,1 % en *Hostelería, Restauración Social y Turismo*.

Esta altísima parcialidad conlleva que, en muchos de nuestros sectores, la proporción de salarios por debajo del SMI sea mucho más alta, especialmente entre las mujeres.

Además, si tenemos en cuenta que el porcentaje de **parcialidad involuntario** supone el 49 % en FeSMC, estamos hablando de que más de la mitad de las personas ocupadas a tiempo parcial lo son exclusivamente por no encontrar un trabajo a tiempo completo.

El abuso de la contratación a tiempo parcial y de la sobreutilización de las horas complementarias se está convirtiendo en una de las mayores lacras de nuestro mercado laboral, a la que tenemos que hacer frente, tanto en el ámbito legal como en el convencional. En este sentido, los convenios colectivos deben fijar porcentajes máximos de contratos a tiempo parcial en función del volumen de la plantilla, con el consiguiente control por parte de la RLPT y de las CP con el fin de lograr una utilización racional y equilibrada de la contratación a tiempo parcial.

La negociación colectiva para 2024 debe seguir teniendo como objetivo primordial la **protección del empleo** en su sentido más amplio, incluyendo su **mantenimiento**, su **creación** y su **calidad**:

- ✓ mantener y crear empleo
- ✓ seguir reduciendo la tasa de temporalidad
- ✓ luchar contra el abuso de la contratación a tiempo parcial
- ✓ vigilar la contratación fija-discontinua para que se convierta en una herramienta real que aporte más estabilidad en el empleo
- ✓ fomentar el uso de los contratos formativos como vía de acceso al empleo, asegurando su naturaleza formativa y las condiciones de trabajo asimiladas a las del resto de la plantilla.
- ✓ velar por la igualdad de trato y oportunidades

## RESUMEN PROPUESTAS ASNC

### A) *Contratación temporal*

- **El contrato indefinido es la regla; la contratación temporal, la excepción.** La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo en todas las empresas mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional y atender a causas justificadas. Para luchar contra el fraude en la contratación, hay que fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos de duración determinada causales.
- Establecer **planes de reducción de la temporalidad**, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa. Fijar porcentajes máximos respecto al total de la plantilla y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.
- Incorporar criterios objetivos de **conversión de contratos temporales en indefinidos**.
- Acordar, en su caso, medios distintos al anuncio público que garanticen la transmisión de información sobre la **existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes** a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada.
- Fijar **criterios de preferencia** entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas con contrato de puesta a disposición.
- Introducir medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras con contrato temporal 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**.
- **Limitar la duración máxima del contrato temporal de 6 meses hasta un año**, como permite la reforma laboral a la negociación colectiva sectorial. O condicionar su ampliación a notables incrementos salariales o a la obtención de importantes derechos para las personas trabajadoras.
- Especificar en el convenio colectivo las causas que posibilitan la realización de un **contrato de sustitución** para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.

### B) *Contratos a tiempo parcial*

- Reconocer que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los **mismos derechos** que las personas trabajadoras a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Introducir medidas concretas contra el abuso de este tipo de contratación para mujeres y jóvenes.
- Introducir compromisos para una **utilización racional y equilibrada de la contratación a tiempo parcial**, regulando la **causalidad** del contrato a tiempo parcial y fijando **porcentajes máximos** de contratos a tiempo parcial en función del volumen de la plantilla.

- Fijar compromisos **de conversión** y derechos de preferencia en contratos a tiempo completo, así como criterios precisos que permitan hacer efectivo su cumplimiento.
- **Limitar la jornada** que se puede contratar a tiempo parcial, fijando porcentajes mínimos y máximos sobre la jornada a tiempo completo.
- Establecer la obligación de que en los contratos de trabajo figure la **concreción horaria** (diaria, semanal y mensual) y la determinación de los días en los que la persona trabajadora deberá prestar servicios.
- Determinar la **distribución horaria** de la jornada de los contratos a tiempo parcial, estableciendo pautas o normas de carácter colectivo para evitar la imposición individual de jornada variable o irregular.
- Establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la **formación profesional continua**, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- Ampliar el plazo mínimo de **preaviso** contemplado en el art. 12 ET (3 días) para la realización de horas complementarias y en ningún caso negociar su reducción.
- **Limitar al 30 % el número de horas complementarias pactadas**. Y en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, limitar las horas complementarias de aceptación voluntaria al 15 %.
- Establecer un **control** por parte de la RLPT y de las CP de los convenios sobre la contratación a tiempo parcial para evitar que se desvirtúe su sentido.

### C) *Contratos fijos-discontinuos*

- **Identificar las tareas o las actividades** por las que se puede acudir a este tipo de contratación, en cada uno de los supuestos.
- **Determinar los elementos esenciales** de la actividad laboral que deberá reflejar necesariamente el contrato de trabajo fijo-discontinuo: periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, el régimen de llamamiento, etc.
- Establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el **llamamiento** de las personas fijas-discontinuas:
  - El orden de llamamiento (por orden de antigüedad, etc.).
  - El medio o medios por el que deberá realizarse el llamamiento (por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada): burofax con acuse de recibo y certificación de texto, requerimiento notarial y sms certificado o correo electrónico certificado, cuando permiten acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario y la fecha de la misma<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> La STS 162/2022, de 5 de diciembre establece que es posible hacer el llamamiento a través de whatsapp, mensaje de texto o correo electrónico [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#)



- Las indicaciones o materias que deberá contener el llamamiento como entre otras, las condiciones de incorporación.
- Con cuanta antelación al comienzo del periodo de actividad, se debe realizar el llamamiento<sup>12</sup>.
- Establecer con cuanta antelación la empresa deberá trasladar a la RLPT, al inicio de cada año natural, el **calendario con las previsiones de llamamiento anual**, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.
- Determinar el **plazo máximo de inactividad entre subcontratas**, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses.
- Establecer un **periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento** a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
- Establecer una **bolsa sectorial de empleo** en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos.
- Si bien se puede acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a **tiempo parcial** de los contratos fijos-discontinuos, la contratación fija-discontinua a tiempo completo debe ser la regla general.
- Acordar la obligación de las empresas de elaborar un **censo anual** del personal fijo-discontinuo.
- Regular el **procedimiento** que rija las solicitudes de **conversión** voluntaria del contrato fijo-discontinuo a contrato indefinido ordinario.

#### **D) Contratos formativos**

- Determinar los **puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales** que se puedan desempeñar por medio de contrato formativo.
- Fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir una **presencia equilibrada de hombres y mujeres** vinculados a la empresa mediante contratos formativos.
- Establecer **compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido**.
- Mejorar la **retribución** del tiempo de trabajo efectivo del contrato de formación en alternancia y la del contrato para la obtención de la práctica profesional.
- Adaptar la duración **máxima y/o mínima, dentro de los límites legales**, de los contratos para la obtención de la práctica profesional.

#### **E) Relevo generacional**

<sup>12</sup> La STS 162/2022, de 5 de diciembre permite el llamamiento con 48 horas de antelación mínima. [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#)

- **Avanzar hacia un adecuado pacto social para el relevo generacional de trabajadores y trabajadoras en el sector servicios que contribuya realmente a la promoción del empleo estable juvenil.**
- **Seguir impulsando la jubilación parcial y el contrato de relevo** como un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo, la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo, avanzando en la igualdad de trato y oportunidades.
- **Facilitar la salida flexible de determinados colectivos** (jubilación parcial, jubilación anticipada, coeficientes reductores, etc.) y con la máxima protección posible.
- Concretar los requisitos de política de empleo que exige la DA10ª ET para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, mediante al **relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora**. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, este límite podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en las mismas. En este último caso, cada extinción contractual deberá llevar aparejada simultáneamente la **contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad**.

#### **F) Observatorios sectoriales**

- Creación de observatorios sectoriales para realizar un análisis de los sectores concretos, identificar los puntos fuertes, las debilidades, y las condiciones marco que deben mejorarse. Asimismo, es una herramienta que puede permitir anticiparnos a los cambios estructurales.

#### **G) Subcontratación (empresas multiservicios, centros especiales de empleo, cooperativas de trabajo asociado, plataformas digitales, etc.)**

##### ***En los convenios sectoriales:***

- Defender el marco sectorial, introduciendo cláusulas de aplicación del convenio sectorial a las personas trabajadoras externalizadas o subcontratadas.
- Concretar y ampliar el ámbito funcional, tendiendo a cubrir el máximo de actividades existentes.
- Regular la externalización y la subcontratación y fijar qué actividades se pueden externalizar y cuáles no.
- Ampliar derechos de información y participación de la RLPT en materia de subcontratación.
- Reforzar las competencias de la CP.
- Establecer mecanismos de control para detectar posibles infracciones y fraudes en todos los supuestos de subcontratación.

##### ***En los convenios de empresa:***

- Incluir como derecho supletorio de aplicación el convenio colectivo sectorial que corresponda.
- Delimitar y definir las actividades susceptibles o no de externalización; cuando no sea posible evitar la externalización, establecer las condiciones y límites en las que la misma se realiza.
- Ampliar derechos de información y participación de la RLPT en materia de subcontratación.
- Reforzar las competencias de la CP.

#### ***En las empresas multiservicios:***

- Realizar un **seguimiento** de los convenios colectivos firmados en todos los ámbitos estudiando si procede su posible **impugnación**.
- Exigir que se establezcan en el **contrato mercantil** entre empresa principal y empresa multiservicios las condiciones laborales y salariales de las personas de la plantilla de las empresas multiservicios, que no pueden ser otras que las correspondientes al convenio sectorial de la actividad desarrollada.
- Vigilar el correcto cumplimiento de las normas vigentes en materia de **sucesión de empresas** y de las reglas fijadas sobre el convenio que resulta de aplicación a las personas trabajadoras afectadas por la sucesión, prestando especial atención a los supuestos en los que intervienen las empresas multiservicios.
- Fijar sistemas para **detectar infracciones**, así como supuestos de cesión de personas trabajadoras (sólo las empresas de trabajo temporal pueden ceder personas trabajadoras temporalmente).

#### ***Inspección de Trabajo y Seguridad Social:***

- Ante la proliferación de empresas multiservicios, cooperativas de trabajo asociado, centros especiales de empleo y plataformas digitales, hemos de instar a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** a que intensifique la vigilancia sobre estas empresas, también por su posible fraude en las cotizaciones<sup>13</sup>.

#### ***En la contratación pública:***

- Con la entrada en vigor de la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público*, la Administración no puede contratar a ninguna empresa que pague por debajo del **convenio colectivo sectorial** de aplicación durante la ejecución del contrato. Es más, si durante la ejecución del mismo las empresas incumplen con lo preestablecido, la Administración establecerá

---

<sup>13</sup> La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo en su Disposición final novena suprime el apartado d) del artículo 148 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, de forma que, a partir de ahora, las actas de la Inspección de trabajo que declaren la laboralidad de un falso autónomo serán directamente ejecutivas cuando devengan firmes (sin tener que, de oficio, demandar a la empresa ante la jurisdicción social para que sea un juez el que declare la laboralidad). Esto significa que la Inspección de trabajo podrá, por si misma, declarar como laboral un falso autónomo, liquidar las cuotas de la seguridad social atrasadas y, además, una vez sea firme en el procedimiento administrativo (esta acta), el contrato de la persona trabajadora será laboral también hacia futuro, esto es, pasando a liquidar las cuotas por esa persona trabajadora a partir de ese momento (sin que el procedimiento quede paralizado mientras la jurisdicción decide, como ocurría hasta ahora).

penalizaciones al respecto e incluso la resolución del contrato. En este sentido, debemos velar para que la Administración contrate empresas que respeten las condiciones laborales de las personas trabajadoras y que durante la vigencia del contrato se penalice e incluso se rescinda el contrato con las empresas adjudicatarias si no cumplen con los derechos laborales y sociales de dichas personas.

## **H) Subrogación**

Ante el cambio jurisprudencial que se produjo con las Sentencias del Tribunal Supremo<sup>14</sup> dando prioridad a la subrogación prevista en el ET sobre la dispuesta en el convenio colectivo, se nos plantean importantes problemas: en los convenios colectivos que se negociaba la subrogación de la plantilla, no se reconocían las deudas contraídas por la empresa anterior pero, si ahora se activa el art. 44 ET, nos encontraremos con posibles concursos desiertos porque las nuevas empresas no estarán dispuestas a asumir las deudas de las anteriores; los empresarios se van a negar a pactar cláusulas de subrogación en los convenios colectivos sectoriales; se pueden producir impugnaciones por ilegalidad de las cláusulas de sucesión convencional, etc.

Para enfrentarnos a estos retos, desde nuestra Federación creemos que es urgente avanzar en dos campos fundamentales:

- Por un lado, resulta necesario acometer una reforma legislativa que otorgue seguridad jurídica a la figura de la subrogación en nuestros convenios colectivos. Por ejemplo, a través de un reglamento de la ley de contratos del sector público que ofrezca una garantía tanto a las personas trabajadoras como a las empresas que optan a la licitación de servicios públicos.
- Y, por otro, a través de la negociación colectiva, tendremos que idear nuevos mecanismos correctores para garantizar esa seguridad jurídica, como, por ejemplo, cláusulas que permitan conocer a las empresas que concurren en una licitación, con total transparencia y seguridad, cuál es la situación real y actual de la empresa que viene prestando el servicio en cuanto a las posibles deudas salariales y de Seguridad Social.

---

<sup>14</sup> STS 873/2018, de 27 de septiembre de 2018:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8abc41d4d559001f/20181029>

Y STS 931/2018, de 24 de octubre de 2018:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f045751276e5061d/20181123>

a raíz de la Sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018 (C-60/17, asunto Somoza Hermo):

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=203907&doclang=ES>

## 8. MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA Y EXTERNA

### *Apostar por mecanismos de flexibilidad interna*

La reforma laboral de 2012, en lugar de facilitar la adaptación y actualización de las condiciones de trabajo mediante mecanismos de flexibilidad interna negociada con la RLPT, fue mucho más allá y flexibilizó la regulación de la movilidad funcional y geográfica, la modificación sustancial de las condiciones y la suspensión o reducción de la jornada, aumentando el poder de dirección del empresario y estableciendo, en definitiva, medidas que tienden a la desregulación.

Sin embargo, los **mecanismos de flexibilidad interna se constituyen como instrumentos idóneos para el mantenimiento del empleo** y de la actividad productiva siempre preferibles a los ajustes externos. Para ello, se debe potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de las personas trabajadoras, de la innovación y del desarrollo tecnológico, de la utilización de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo con la RLPT, lo que constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio y el mantenimiento y creación de empleo estable.

Es indispensable una mejora de los instrumentos de flexibilidad interna previstos en el ordenamiento jurídico y la adaptación de las condiciones de trabajo a la evolución económica de las empresas, sin merma de los derechos laborales, y mediante procesos transparentes de información y participación de la RLPT en la empresa.

Para ello, es fundamental poner en valor el contenido del art. 64 ET, que reconoce el **derecho de la RLPT a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa** que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo, a los contratos de trabajo en la empresa y sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo. Por tanto, debemos utilizar las posibilidades que nos ofrece este artículo para afrontar las situaciones de crisis desde una adecuada estrategia basada en el conocimiento y evitando la improvisación.

Se trata de evitar despidos, contribuir a la viabilidad de empresas en situación de dificultad, ajustar costes laborales manteniendo el empleo y fomentando la formación para el empleo. A la vez promover modelos de flexibilidad interna pactada, frente a la flexibilidad externa, basada en la temporalidad y extinción del contrato, como forma de ajuste al ciclo económico.

La pandemia sanitaria nos ha demostrado lo necesario que es contar con este tipo de mecanismos de flexibilidad, de adaptación a la situación de cada momento. Un aprendizaje que debe servirnos para recordar la importancia de incluir en los convenios:

- Medidas o mecanismos de flexibilidad interna tendentes a prevenir la extinción o suspensión colectiva de contratos de trabajo.
- Negociar planes de reestructuración que disminuyan las extinciones de contratos de trabajo.

- Apostar por la suspensión colectiva de los contratos de trabajo o la reducción colectiva de la jornada (ERTE), negociando planes de viabilidad y compromisos de mantenimiento y desarrollo del proyecto empresarial tras la suspensión colectiva.

**El RD-ley 32/2021 incorpora medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones (art. 47 ET), y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo (art. 47 bis ET) para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.**

Este nuevo **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**, alternativo a la destrucción de empleo y a la alta temporalidad, persigue un doble objetivo: proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad.

## RESUMEN PROPUESTAS ASNC

### **Clasificación profesional**

- Los convenios colectivos deberán introducir **sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales**, de acuerdo con lo establecido en el art. 22 ET, teniendo en cuenta los procesos productivos y organizativos del sector o de la empresa y evitando la ambigüedad en la configuración del grupo y conjugando los intereses profesionales, formativos y económicos de los trabajadores y las trabajadoras.
- La definición de los grupos profesionales deberá garantizar la **ausencia de discriminación**, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el art. 28.1 ET y el art. 9 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Pactar niveles dentro del grupo profesional**, determinando expresamente cuáles de las funciones de un grupo se pueden asignar a las personas trabajadoras de un determinado nivel de ese grupo profesional y cuáles no. O establecer límites temporales más allá de determinados límites de movilidad funcional.

### **Movilidad funcional**

- Potenciar instrumentos ágiles para que la **movilidad funcional** opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de las personas trabajadoras y su RLPT.
- Recordar los **derechos de información y consulta**, para que la comunicación del empresario no se convierta en una mera formalidad y poder incluir en la negociación colectiva procesos de consulta en este tipo de modificación de condiciones de trabajo.

- En el grupo existirá siempre movilidad, pero la negociación colectiva puede establecer sistemas de información y consulta sobre la movilidad producida en el **interior** del grupo profesional. Asimismo, establecer mecanismos de información y consulta obligatorios para efectuar la movilidad **fuera** del grupo.
- Fijar **sistemas de ascenso adecuados** a la realización de funciones superiores, sin dejar a la discrecionalidad de la empresa la convocatoria de la vacante.
- Negociar procesos de promoción que tengan en cuenta la necesidad de proceder **temporalmente** a la movilidad funcional. Vincular los procedimientos de movilidad funcional con los procesos de promoción.
- Respetar siempre los **derechos económicos** de la persona trabajadora.
- Establecer mecanismos de participación de la **CP** en los procesos de movilidad funcional.
- Conciliar la posible estructura productiva con la dignidad, idoneidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras e **impugnar** la movilidad funcional ejecutada fuera de los límites establecidos legal y convencionalmente y unir la correspondiente reclamación de vulneración del derecho a la dignidad y la correspondiente indemnización de daños y perjuicios si ello fuera necesario.

### ***Movilidad geográfica***

- Recordar los **derechos de información y consulta** siempre con carácter previo para ir conociendo las necesidades organizativas y productivas, que puedan conllevar decisiones en la dirección de la empresa, que conlleven traslados colectivos o individuales.
- Tener en cuenta la **vida personal y familiar**.
- Añadir la compensación por **gastos de los familiares afectados**.
- Establecer **permisos por desplazamiento** con carácter previo al traslado, y con posterioridad al mismo.
- Tener en cuenta las posibilidades de traslado de las personas trabajadoras con **discapacidad** y posibilidades de recibir un tratamiento. En todo caso, preservar la preferencia de estas personas a permanecer en el centro.
- Articular el derecho al traslado o al cambio de centro de trabajo de las **víctimas** de violencia de género y víctimas de terrorismo y familiares cercanos.
- Establecer fórmulas de **teletrabajo** con preferencia al traslado, siempre que sea posible.

### ***Modificación sustancial de las condiciones de trabajo***

- **Limitar su aplicación temporal**, de manera que se garantice la recuperación de las condiciones de trabajo que se han visto modificadas cuando cese la causa que lo motivó.
- A pesar de las agresivas modificaciones efectuadas por la reforma, no podemos olvidar que para las modificaciones de carácter colectivo se permite a la negociación colectiva **establecer otros**

**procedimientos específicos diferentes al procedimiento general**, regulado en este precepto. Ello nos permitirá gobernar estos procedimientos y evitar una mayor discrecionalidad por parte del empresario.

- Establecer en convenio colectivo **prioridades de permanencia** en cualquier circunstancia de modificación de condiciones de trabajo, de determinados colectivos, con especiales dificultades personales o laborales.

### **Minorar los efectos de la flexibilidad externa**

En su afán por apostar decididamente por el ajuste del empleo a través del despido, la reforma laboral de 2012 acometió con especial dureza la reforma del despido colectivo (art. 51 ET), siendo esta la modalidad de extinción del contrato de trabajo que sufrió una de las modificaciones más importantes y relevantes.

Nuestro objetivo prioritario sigue siendo **garantizar al máximo la protección del empleo** y evitar que se utilice el despido como el mecanismo más sencillo y subjetivo para hacer frente a cualquier vicisitud que se produzca en la empresa.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo<sup>15</sup> ha introducido una modificación del apartado 2 del art. 51 del ET, de forma que **se recupera el papel del informe de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos:**

*El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.*

El despido colectivo debe ser la última medida empresarial tras haber intentado o agotado las múltiples medidas alternativas de flexibilidad interna.

### **RESUMEN PROPUESTAS ASNC**

#### **Con anterioridad:**

- Intentar agotar las medidas de flexibilidad interna antes de llegar al despido.
- Potenciar los ERTE como medida de flexibilidad interna, para abordar situaciones coyunturales y facilitar la adaptación de las empresas, haciendo posible el mantenimiento del empleo.
- Priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Garantizar la transparencia en la transmisión de la información, asegurando la información oportuna, suficiente y adecuada a la RLPT.
- Configurar propuestas de contenidos formativos a desarrollar en caso de activación del Mecanismo RED o de ERTE.
- Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE.

<sup>15</sup> [Disposición 5365 del BOE núm. 51 de 2023](#)



- Utilizar todas las posibilidades que nos ofrece el art. 64 ET (derechos de información y consulta) para afrontar las situaciones de crisis con una estrategia basada en el conocimiento y evitando la improvisación.
- Respetar el ámbito territorial de afectación. En las empresas de implantación nacional se debe establecer una coordinación con el Sector Estatal de la Federación.
- Atender como circunstancia extraordinaria la presentación del ERE en centros donde desaparece totalmente la actividad.

**Periodo de consultas:**

- Establecer un contundente, riguroso y sólido periodo de consultas. Reclamar una auténtica negociación de buena fe, la presentación de la documentación y la búsqueda del acuerdo menos traumático para el conjunto de las personas trabajadoras.
- La comisión negociadora en el periodo de consultas, deberá estar conformada antes del inicio del periodo de consultas. Para ello se establece un plazo máximo de 7 días si los centros de trabajo afectados por el procedimiento tuvieran RLPT o de 15 en caso contrario. Destacar que la superación del plazo máximo no conlleva la nulidad del despido si hay acuerdo entre ambas partes. Asimismo, indicar que su falta de constitución no impedirá ni la apertura ni el transcurso del periodo de consultas. Tampoco su constitución con posterioridad comportará la ampliación del plazo, salvo las partes libremente lo acuerden.
- Por medio de convenio colectivo, cabe la posibilidad de incluir una prórroga del periodo de consultas cuando haya posibilidad de llegar un acuerdo.

**Términos del acuerdo:**

- El criterio preferente de afectación al personal es el de la voluntariedad. Por lo tanto, inicialmente se debe abrir un plazo de adscripción voluntaria de aquellas personas que deseen acogerse al procedimiento de despido colectivo.
- La siguiente opción de salida se debe establecer en función de la edad, que se fijará en los 55 años o más.
- La empresa tiene la obligación de suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para aquellas personas trabajadoras sujetas a procedimientos de despido colectivo con 55 o más años de edad. Mediante este convenio, el empresario se hará cargo de las cotizaciones sociales de las personas afectadas hasta que estas alcancen los 63 años, o los 61 años si el expediente de despido es por causas económicas, de forma que las personas empleadas continuarán en situación de alta o asimilada a la de alta.
- Por tanto, será necesario que las personas afectadas tengan 55 o más años de edad, que la empresa abone el convenio especial hasta los 63 años (independientemente de la causa del procedimiento) y que en la negociación se tenga en cuenta los posibles cambios normativos para que la fórmula de protección no se vea alterada.
- También debemos negociar el mantenimiento de beneficios sociales, previsión social complementaria, etc. hasta la jubilación de la persona trabajadora.
- Establecer prioridades de permanencia en la empresa para determinados colectivos:
  - Personas trabajadoras con cargas familiares.
  - Cabezas de familia monoparental.
  - Personas trabajadoras con discapacidad o con descendientes con discapacidad.
  - Quienes tengan a su cuidado directo y permanente al cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta primer grado de consanguinidad y/o afinidad, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
  - Quienes acrediten o hayan acreditado ser víctimas de violencia de género.

- Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente sean empleados de la misma empresa, uno de los dos a su elección tendrá derecho a ser excluido del procedimiento de despido colectivo.
- Incrementar la indemnización legal como mínimo hasta la indemnización máxima prevista para el despido improcedente en el artículo 56 ET (33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades).
- Recordemos que la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.
- Exigir la negociación e implementación de medidas sociales de acompañamiento en todas las empresas, sin importar su tamaño:
  - Recolocación interna de las personas trabajadoras dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
  - Movilidad funcional de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 ET.
  - Movilidad geográfica de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 ET. Y medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
  - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (MSCT) de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 ET, siempre limitando su aplicación temporal. En caso de despido colectivo, para el cómputo de las indemnizaciones se tomará como referencia las condiciones salariales aplicables antes de la MSCT si hubiera afectado a las mismas, para evitar un abaratamiento del despido.
- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.
- Acciones de formación o capacitación profesional de las personas trabajadoras que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
- El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.
- Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de las personas trabajadoras afectadas hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.
- Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.
- Reclamar el cumplimiento y eficacia de los planes de recolocación externa a través empresas de recolocación autorizadas, a los que están obligados las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras.
- El plan deberá garantizar a las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las siguientes acciones:
  - De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo.
  - De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de las personas trabajadoras para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
  - De formación profesional dirigidas a la capacitación de las personas trabajadoras para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.
  - De atención personalizada destinada al asesoramiento de las personas trabajadoras respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de las mismas.

**Ante la aparición de problemas:**

- Denunciar ante la Autoridad Laboral la insuficiencia o inadecuación de la documentación aportada. A pesar de la supresión de la autorización administrativa en estos supuestos, debemos buscar la interlocución directa con ella, solicitando, si es preciso, ayuda, asistencia técnica, cooperación y mediación en el conflicto.
- Mantener un contacto vivo y directo durante toda la tramitación del proceso de despido colectivo con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje para solventar las discrepancias producidas en la negociación.
- Establecer que las CP de los convenios colectivos sectoriales puedan asumir competencias de mediación e intervención.
- Cuando el empresario no haya respetado el período de consultas o no haya entregado la documentación prevista; cuando la documentación entregada sea insuficiente o defectuosa; cuando haya negociado de mala fe; cuando se niegue a negociar medidas sociales de acompañamiento, cuando no ofrezca el plan de recolocación; así como cuando la decisión empresarial se haya efectuado en la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas; etc., cabe la impugnación por nulidad del despido colectivo.

## 9. REDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Aunque todavía nos encontramos muy lejos del objetivo de las 35 horas semanales, la **reducción de jornada** se contempla en muchos convenios colectivos. Debemos seguir trabajando en este sentido, ya que la reducción de jornada se encuentra avalada por motivos de salud, empleo, medio ambiente, productividad, reparto de la riqueza y formación permanente.

Por otro lado, en algunos sectores es frecuente la superación de la jornada laboral a través del uso **fraudulento e irregular de las horas extraordinarias**. En nuestra Federación se realizan 2,8 millones de horas extraordinarias a la semana, de las cuales el 47,8 % no se retribuye. Y, en algunos sectores, el porcentaje de horas extraordinarias sin retribuir alcanza el 84,8 % (*Actividades financieras y de seguros*). También son llamativos los porcentajes de horas extras sin retribuir en *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (66,2 %) y en *Información y Comunicaciones* (64,8 %).

Estas cifras son un indicativo de un gran problema estructural de nuestro mercado laboral que el **registro de jornada obligatorio** no ha logrado corregir, síntoma de que se está incumpliendo sistemáticamente en muchas empresas. En este sentido, resulta necesario garantizar el cumplimiento estricto de esta obligación empresarial, reforzando el papel de la RLPT, así como de la Inspección de Trabajo.

También, como comentamos en el capítulo dedicado al mantenimiento y creación de empleo, nos encontramos ante un **alarmante incremento de la contratación a tiempo parcial** en muchos sectores de actividad (comercio, hostelería, limpieza, etc.), siendo preocupante el alto grado de involuntariedad que se da por parte de los trabajadores y, sobre todo, de las trabajadoras, que suscriben estos contratos. En algunas empresas, la tónica general es la contratación a tiempo parcial que afecta a prácticamente la totalidad de la plantilla y que se convierte en prácticamente “completa” gracias a la realización de horas complementarias. Se desvirtúa, por tanto, la esencia de este contrato, pensado para puestos de trabajo que no requieren una jornada completa. Por ello, los convenios colectivos deben fijar porcentajes máximos de contratos a tiempo parcial en función del volumen de la plantilla, con el consiguiente control por parte de la RLPT y de las CP de los convenios con el fin de lograr una utilización racional y equilibrada de la contratación a tiempo parcial.

Además, venimos encontrando dos problemas graves: la utilización de **los tiempos de presencia** y otras formas de disponibilidad del trabajo y la **ordenación flexible de la jornada** pero siempre buscando el interés empresarial y nunca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La deslocalización que produce la **digitalización** puede llevarnos a nuevas formas de esclavitud del trabajo (plataformas digitales, uberización, etc.). La digitalización confunde el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso, invadiendo nuestro tiempo libre y de ocio al que pretende convertir en tiempo de trabajo informal y no remunerado.

Por ello, la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo se debe combinar con una **protección adecuada de los derechos de la persona trabajadora** (conciliación de la vida personal, laboral y familiar, salud laboral, desconexión digital, etc.) y una mayor estabilidad en el empleo.

Y la negociación colectiva está asumiendo una función de control y limitación, que está actuando de contrapeso a la potestad legal del empresario de utilizarla cómo y cuándo necesite. Tenemos que **negociar siempre la facultad de distribuir irregularmente la jornada de trabajo**. De hecho, contamos con buenos ejemplos en nuestros convenios colectivos en los que hemos logrado establecer pactos que reducen el límite fijado por el ET (10 %).

Además, no podemos olvidar los **derechos de información, consulta y participación** que creemos fundamentales, así como la intervención de la CP en el control de la aplicación de los compromisos adquiridos en los convenios en materia de tiempo de trabajo y contratación.

Tenemos por delante la labor de **actualizar los textos de los convenios colectivos con los nuevos permisos establecidos en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**<sup>16</sup>. Se trata de nuevas medidas laborales que **entraron en vigor el 30 de junio de 2023** y que resultan fundamentales para la protección de las personas trabajadoras pues van a facilitar una mejor atención de la vida laboral y la familiar, y a permitir avanzar en la corresponsabilidad. La aplicación práctica de estos permisos está suscitando muchos problemas debido a su falta de desarrollo reglamentario, en cuanto a si es necesaria su justificación, su consideración como días laborables o naturales, el tratamiento del nuevo permiso parental no retribuido, etc.

## RESUMEN PROPUESTAS ASNC

### *Jornada*

- **Reducción de la semana laboral sin reducción salarial**, por motivos de salud, empleo, medio ambiente, productividad, reparto de la riqueza y formación permanente.
- El **calendario laboral** debe tener una forma, tiempo y contenido mínimos. Y consecuencias graves para las posibles infracciones.

### *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

- Implantar **políticas de conciliación** en la empresa que permitan la flexibilidad y adaptación de los tiempos de trabajo más acorde con las necesidades familiares y personales de los trabajadores y las trabajadoras, así como una organización más racional de los tiempos de trabajo que eviten tiempos de presencia en el trabajo innecesarios o no productivos.

<sup>16</sup> [BOE-A-2023-15135 Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.](#)

- **Adecuar el contenido de los convenios colectivos** a la regulación contemplada en el *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio*.
- **Pactar los términos del ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada**, promoviendo la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos. Esta organización flexible del tiempo de trabajo debe ser entendida como un modelo de trabajo adaptado a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras a lo largo de un enfoque de ciclo de vida e independientemente de su contrato de trabajo.
- **Reformular el permiso por nacimiento** (2/4 días según ET), acordando su disfrute para ambos progenitores después del permiso por nacimiento y cuidado del menor o reconvertirlo en un permiso retribuido para cuidados de hijos menores enfermos o de familiares en situación de dependencia, acompañamiento de ascendientes o descendientes al médico, etc.
- Incluir en el convenio el derecho a la **acumulación del periodo de lactancia**, reconocido por el art. 37.4 del ET, estableciendo los términos concretos de dicha acumulación.
- Recoger **permisos retribuidos** dirigidos a facilitar el apoyo escolar o el cuidado de hijos, hijas, personas mayores y/o dependientes en caso de enfermedades o accidentes sobrevenidos que no requieran ingreso hospitalario.
- Pactar el **disfrute de los permisos retribuidos** en días laborables. Y fijar el inicio del disfrute de los permisos retribuidos, cuando el hecho causante suceda en día no laborable, en el primer día laborable siguiente al hecho causante.

#### **Descansos**

- El tiempo de descanso por superación de 6 horas continuadas, debe considerarse como de **trabajo efectivo**, por motivos de seguridad y salud.

#### **Horas extraordinarias**

- Negociar con la empresa el establecimiento de un **sistema de registro diario de jornada**, para diferenciar las horas ordinarias de las extraordinarias.
- **Limitar el número** de horas extraordinarias de trabajo al año (por ejemplo, a 50 horas al año) y que computen tanto las pagadas como las compensadas con descanso.
- **Incrementar el valor** de las horas extraordinarias por encima del valor de las horas ordinarias (por ejemplo, al 150 % de la hora ordinaria).
- Su realización será siempre **voluntaria**, sin que el convenio o contrato individual pueda obligar a la persona trabajadora a su realización.

#### **Registro diario de jornada**

- Los **convenios colectivos sectoriales** deberán establecer, como mínimo y de la forma más exhaustiva posible, las pautas o requisitos que deben cumplir los sistemas de organización y documentación del registro de jornada. La negociación de esta materia a nivel sectorial, no solo sirve para marcar unas pautas o requisitos generales, sino también para dar cobertura a todas

aquellas empresas sin RLPT en las que el empresario puede actuar con total arbitrariedad o para aquellos casos en los que no se pueda alcanzar un acuerdo a nivel de empresa.

- Los **convenios o acuerdos de empresa** concretarán y desarrollarán el sistema o mecanismo de control a implantar, especificando cuestiones como el tipo de sistema, las salidas fuera de la empresa por diversos motivos, etc. pero siempre teniendo como referencia la cláusula genérica negociada en el convenio sectorial estatal del sector.
- El sistema de registro diario de la jornada deberá cumplir los siguientes **requisitos**: debe imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro; debe garantizar una gestión objetiva; debe facilitar el acceso de la persona trabajadora, a la RLPT y a la Inspección de Trabajo a la información almacenada; y no deben ser intrusivos con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (derecho a la intimidad, a la propia imagen, a la protección de datos y a los derechos digitales, etc.).

### **Contratación a tiempo parcial**

- Reconocer que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los **mismos derechos** que las personas trabajadoras a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Introducir medidas concretas contra el abuso de este tipo de contratación para mujeres y jóvenes.
- Introducir compromisos para una **utilización racional y equilibrada de la contratación a tiempo parcial**, regulando la **causalidad** del contrato a tiempo parcial y fijando **porcentajes** máximos de contratos a tiempo parcial en función del volumen de la plantilla.
- Fijar compromisos **de conversión** y derechos de preferencia en contratos a tiempo completo, así como criterios precisos que permitan hacer efectivo su cumplimiento.
- **Limitar la jornada** que se puede contratar a tiempo parcial, fijando porcentajes mínimos y máximos sobre la jornada a tiempo completo.
- Establecer la obligación de que en los contratos de trabajo figure la **concreción horaria** (diaria, semanal y mensual) y la determinación de los días en los que la persona trabajadora deberá prestar servicios.
- Determinar la **distribución horaria** de la jornada de los contratos a tiempo parcial, estableciendo pautas o normas de carácter colectivo para evitar la imposición individual de jornada variable o irregular.
- Establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la **formación profesional continua**, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- Ampliar el plazo mínimo de **preaviso** contemplado en el art. 12 ET (3 días) para la realización de horas complementarias y en ningún caso negociar su reducción.
- **Limitar al 30 % el número de horas complementarias pactadas**. Y en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, limitar las horas complementarias de aceptación voluntaria al 15 %.

- Establecer un **control** por parte de la RLPT y de las CP de los convenios sobre la contratación a tiempo parcial para evitar que se desvirtúe su sentido.

### ***Gestión flexible del tiempo de trabajo***

- La distribución irregular de jornada solo será posible por **convenio** o, en su defecto, por acuerdo escrito entre empresa y RLPT.
- **Reducir el porcentaje máximo** de la distribución irregular fijada en el ET (10 %).
- Establecer **otras limitaciones** a la distribución irregular de la jornada, concretando cuándo se puede distribuir irregularmente, cómo o porqué.
- La **compensación** de las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada se realizará dentro del año natural.
- Ampliar el plazo mínimo de **preaviso** contemplado en el art. 34 ET (5 días) y en ningún caso negociar su reducción.
- Garantizar los derechos de las personas trabajadoras en materia de flexibilización del tiempo de trabajo para atenuar sus efectos estableciendo mecanismos de **reversión** de la situación anterior en su caso.
- La **flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo**, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.
- **Minimizar el uso del tiempo de presencia y otras formas de disponibilidad en el trabajo.**
- Tener siempre en cuenta los derechos relativos a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, así como la protección de la **seguridad y salud** de las personas trabajadoras.

### ***Derechos de información de las personas trabajadoras***

- Tendrá **derecho** a conocer la duración de su jornada, su concreción horaria, sus descansos obligatorios, su distribución irregular y su recuperación, su calendario laboral, etc. con la antelación pactada en el convenio colectivo.
- En aquellos convenios que introduzcan la regulación del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre **jornadas especiales**, se incluirá el contenido íntegro de esta norma, mejorando en la negociación colectiva los términos allí fijados, para que las personas trabajadoras estén informadas de todos sus derechos: no solo cuando se pueden alargar las jornadas o acortar los descansos, sino también del sistema de compensación.

### ***Derechos de información, consulta y participación de la RLPT***

- Derecho de la RLPT a ser **informado** en materia de jornada y contratación, pero también a establecer un control sobre estas materias para evitar un uso irregular de las mismas e impedir imposiciones unilaterales del empresario.



### ***Funciones de control y supervisión de la CP***

- Entre las funciones de la CP figurará **controlar** la aplicación de los compromisos adquiridos en los convenios colectivos en materia de tiempo de trabajo y contratación.

### ***Derecho a la desconexión digital***

- **Regular el derecho a la desconexión digital** fuera del horario de trabajo que está poniendo en peligro la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la salud de las personas trabajadoras, en sus dos vertientes: la persona trabajadora tiene derecho a desconectar los dispositivos tecnológicos fuera de su jornada laboral y el empresario tiene la obligación de no ponerse en contacto con ella una vez que haya finalizado su jornada laboral.
- Es sumamente importante el **respeto de los tiempos de descanso**, permisos, vacaciones o bajas por enfermedad; que las personas que hagan uso de este derecho no se vean afectadas por ningún tipo de **sanción**; la **compensación** del tiempo empleado en el periodo de desconexión en casos de fuerza mayor; así como la **difusión de campañas** de formación y sensibilización a toda la plantilla.

## 10. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS

El art. 82.3 ET se ocupa de regular la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos estatutarios permitiendo, para momentos de “dificultades,” generalizar el descuelgue de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET.
- g) Las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

No obstante, en esta materia sigue operando el **deber de negociar**, por tanto, esta inaplicación deberá realizarse con **acuerdo** entre la RLPT o, en su defecto, de la comisión *ad hoc* prevista en el art. 41.4.

Debemos recordar que en ningún caso puede tener efectos retroactivos, es decir, no cabe la posibilidad de retrotraer los efectos del descuelgue (STS 3475/2015, de 7 de julio de 2015)<sup>17</sup>: *“El descuelgue o apartamiento del convenio colectivo es algo que, como su propio nombre indica, sólo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia futuro (...)”*. Esta doctrina fue ratificada por la STS 3973/2015, de 16 de septiembre de 2015<sup>18</sup>.

**El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio a dicha empresa.** Deberá ser notificado a la CP del convenio y a la autoridad laboral y sólo será impugnable por la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho.

A pesar de que el art. 82.3 ET reenvía a la libertad de las partes la fijación de las nuevas condiciones de trabajo es obvio que no se pueden establecer condiciones que empeoren las establecidas en las leyes y, concretamente en el ET, por ejemplo, el acuerdo de inaplicación no podría establecer un salario inferior al SMI, o un horario que no respete el descanso entre jornadas.

Asimismo, tampoco podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

En caso de **desacuerdo**, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **CP** que dispondrá de un máximo de 7 días para pronunciarse. Si ésta no alcanzare acuerdo, las partes

<sup>17</sup> <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3c196a91b9a2c91/20150817>

<sup>18</sup> <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/103ba64c07227949/20151002>

**deberán recurrir** a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales previstos en el art. 83 ET. **Destacamos en este punto la conveniencia de regular en los convenios colectivos la obligatoriedad de la intervención de la CP en estos procedimientos.**

Si las partes no se hubieran sometido o éstos no hubieran resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes la podrá someter a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)** u órgano autonómico equivalente, que podrá adoptar la decisión de inaplicación **en su seno** o recurriendo a un **árbitro** designado al efecto por ellos mismos en el plazo de 25 días.

El procedimiento ante la CCNCC se encuentra regulado en el *Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre*. **La actuación de la CCNCC queda condicionada a que no se hubiera solicitado la intervención de la CP** del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo y que no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el art. 83 ET, es decir, el VI ASAC.

Por tanto, la CP interviene a solicitud de alguna de las partes, pero una vez interesada su participación, sus decisiones cuando se adoptan por unanimidad o con la mayoría suficiente propia de los órganos de representación colegiada, **vinculan a las partes y constituyen solución de obligada observancia**, sin perjuicio de su impugnación en sede judicial. Por tanto, sus decisiones ni son gratuitas ni son prescindibles, sino que **adquieren todo el valor de lo acordado en convenio colectivo.**

En consecuencia, la intervención de la CCNCC sólo encuentra legitimación en el resultado fallido de las previas instancias de composición interpartes: periodo de consultas, CP y procedimientos autónomos de solución de conflictos (SAN 203/2014, de 18 de diciembre de 2014)<sup>19</sup>.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

#### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- Solicitar y recoger de la empresa toda la **documentación** relativa a la situación que demuestre la causa alegada, con antelación suficiente, con el fin de ponderar la pertinencia y adecuación de las medidas.
- Establecer:

<sup>19</sup> <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19cd73b287a98d5a/20150205>

- La forma en que se debe acometer el **periodo de consultas**: dejar constancia expresa en acta, con fecha de cada reunión y asistentes, de todos los documentos entregados y de las posiciones de parte.
- La forma en que intervendrá la **CP** de cara a emitir informe previo a la medida.
- Y, posteriormente, la posibilidad de actuar, en el sentido de encontrar un apoyo ante una posible impugnación de terceros en el conflicto.
  
- Si se alcanzase el **acuerdo** en esta primera fase, el convenio exigirá:
  - Determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, dentro de los límites temporales del convenio.
  - Comunicar a la CP y a la autoridad laboral los términos del acuerdo, en este caso porque se han de incorporar al registro electrónico.
  - Asumir el seguimiento efectivo de lo pactado.
  
- Si dicha **CP** es de convenio sectorial, ofrecerá a las partes asesoramiento hasta el nivel que consideren, separando qué pasos se han de iniciar a petición de parte y cuáles no. Pueden ejercer una labor de supervisión del acuerdo previa a la decisión final (pudiendo encontrar los negociadores la oportunidad en que sea preceptiva y vinculante su opinión), participar en el acuerdo elaborando informe, mediar en el desacuerdo. Indicarán en qué caso los incumplimientos de alguno de sus requisitos puedan dar lugar a establecer un nuevo periodo de consultas en sede de CP.
  
- Si se tratase de alterar lo recogido en un **convenio de empresa**:
  - Se exigirá que el acuerdo se tome con la RLPT.
  - Se añadirá el requisito de que transcurra un año, mínimo, a contar desde la firma del convenio para que sea posible esta inaplicación.
  - Se aportará un plan de recuperación de las cuantías dejadas de percibir ante la inaplicación de las condiciones salariales y de otras condiciones laborales reducidas o disminuidas.
  - Dar, por tanto, un carácter temporal y coyuntural a las inaplicaciones salariales con la finalidad de conseguir la recuperación del poder adquisitivo y de cualquier otra materia modificada en relación con el convenio sectorial de referencia.
  - Proceder a la impugnación en todos los casos en que exista un procedimiento de arbitraje de la CCNCC la resolución arbitral dictada por el organismo.
  
- Igualmente, las **causas** se han de revisar anualmente, estudiando su oportunidad en un nuevo procedimiento de inaplicación.
  
- Además de las consideraciones recogidas, para dar salida a algunas situaciones, el **convenio anticipará**:
  - Que, si no existiera RLPT, la negociación se lleve a cabo por una comisión de tres miembros designados por los sindicatos en función de la representatividad del sector.
  - Apelar a las dos instancias previas: a la CP, por un lado y al sistema autónomo de solución de conflictos, por el otro, admitiendo que las CP del convenio sectorial estatal o de comunidad autónoma asuman dichas funciones mediadoras y de arbitraje. En cualquier caso, las CP deberán acordar la elaboración de un informe anual dedicado al seguimiento de los posibles acuerdos de inaplicación y de las solicitudes, con expresión de las empresas, su ubicación, las causas, las personas trabajadoras afectadas, etc.

- Que, mientras no se modifiquen las circunstancias que fueron rechazadas en una inaplicación anterior, no corresponde plantear una nueva inaplicación.
- Que en el convenio sectorial se precisarán los límites a cualquier inaplicación, en la forma más detallada posible: jornada, horarios, salarios, trabajo a turnos, sistemas de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y cambio de funciones que superen artículo 39 ET, así como en las mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social.

## 11. SEGURIDAD Y SALUD

Con los últimos datos disponibles, en el periodo enero-octubre de 2023 se contabilizaron 525.551 accidentes de trabajo con baja (AT), un 0,6 % menos que en el mismo periodo del año anterior. En cambio, en nuestra Federación, que agrupa a todos los sectores de los servicios privados, el número de AT ascendió a 249.294, un 5,4 % más que el año anterior.

Es decir, mientras que la siniestralidad se reduce en términos generales, crece en los sectores de FeSMC en casi 13.000 nuevos AT, alcanzando el 47,4 % del total, casi 3 puntos porcentuales más que el año pasado.

**Por tanto, se incrementa el número de AT en los sectores de nuestra Federación y crece su peso en el conjunto de los sectores respecto al año anterior.**

En cuanto a los AT mortales, en términos generales, se produjeron 602 muertes en el trabajo, 86 menos que el año anterior. En el caso de nuestra Federación, el número de AT mortales alcanzó la cifra de 260, 31 menos que el año anterior, y suponen el 43,2 % del total (42,3 % en 2022).

**Por tanto, se reduce el número de AT mortales en los sectores de nuestra Federación pero se incrementa su peso sobre el conjunto respecto al año pasado.**

Son cifras inaceptables a las que se debe poner freno de manera inmediata. En este sentido, los mayores retos a los que nos enfrentamos son:

- **Acabar con la precariedad laboral constituye el primer paso:** el mayor número de accidentes de trabajo se concentra en aquellos sectores con mayor precariedad laboral, afectados por una mayor temporalidad, mayor rotación en el empleo y con contratos de corta duración, lo que perjudica sobre todo a las personas trabajadoras más jóvenes. Esto se agrava en los sectores que recurren a la subcontratación o a la utilización de empresas de trabajo temporal. También afecta en mayor proporción a ocupaciones de baja cualificación y con menores salarios. La ausencia de descansos o el exceso de horas extraordinarias y/o complementarias en el caso de la contratación a tiempo parcial, influyen de forma directa en la posibilidad de sufrir más accidentes laborales. Esta precariedad conlleva que situaciones de potencial peligro no salgan a la luz por miedo a despidos o no renovaciones de contrato. Este miedo origina que personas trabajadoras acudan a su puesto cuando deberían estar en situación de baja por algún tipo de dolencia, lo que aumenta el riesgo de accidente o enfermedad.
- **Conseguir que las empresas cumplan con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales,** ya que sabemos que detrás de cada accidente hay falta de medidas de prevención, falta de integración de la prevención en la estructura de la empresa, falta de cultura preventiva o falta de cumplimiento de la normativa. Entre otras medidas, es básico realizar una auténtica prevención y evaluación específica de los factores de riesgos (ergonómicos y psicosociales, sobre todo), incluyendo previsiones

específicas en los convenios colectivos que se traduzcan en exigencias concretas para la empresa.

- Por otro lado, los servicios de prevención desde su privatización, están inmersos en una lucha de captación de cuota de mercado y en una lucha de precios, lo que se traduce en una sobrecarga de trabajo para el personal técnico y sanitario y la imposibilidad de hacer prevención en las empresas adecuadamente, por lo que se pueden dar situaciones de riesgo y no ser evaluadas. En este sentido, se tiene que actuar por parte de las administraciones públicas y **legislar la ratio de personas trabajadoras/empresas que pueda asumir el personal técnico y sanitario de estos servicios de prevención** para dar un servicio adecuado que permita identificar y evaluar todas las situaciones de riesgo y la detección de patologías relacionadas con el entorno laboral.
- **Adaptar la gestión preventiva a las nuevas transiciones digital, demográfica y ecológica.** Las políticas de prevención en las empresas no tienen en cuenta las circunstancias personales y físicas de las personas trabajadoras, lo que impide que se realicen adaptaciones al puesto. Es necesario un enfoque preventivo que tenga en cuenta la edad, el género, la discapacidad, la ocupación, etc. Asimismo, hay que estudiar los efectos de las innovaciones tecnológicas o del cambio climático sobre la salud de las personas trabajadoras.
- **La participación de las personas trabajadoras y sus representantes (delegados y delegadas de prevención) en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, resulta primordial para una efectiva integración de la prevención y reducir así la siniestralidad laboral.** Es un hecho innegable que las empresas con representación sindical son empresas más seguras, ya que existe una mayor vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa de prevención. La falta de representación sindical en la pequeña empresa impide que se conozcan y se denuncien situaciones de riesgo. Por ello, es necesario ampliar el número de delegados y delegadas de Prevención, así como la mejora de sus competencias y su crédito horario, con el propósito de alcanzar mayores niveles de “codecisión”. Asimismo, resulta imprescindible la creación de la figura del delegado/a sectorial/territorial, que pueda actuar en diferentes empresas en las que no exista la representación sindical. Ha de contar con el acceso a los centros de trabajo, en particular a los de plantillas reducidas, así como de un crédito de horas sindicales suficiente para su cometido.
- **También se requiere de una mayor actuación, con más medios, recursos y especialización de la Inspección de Trabajo,** al igual que una mayor presencia en las empresas del personal técnico de los diferentes Institutos Regionales de las Comunidades Autónomas.
- **Facilitar la salida flexible del mercado de trabajo de determinados colectivos que desarrollan actividades penosas o peligrosas que causan daños sobre la salud humana** y elevan exponencialmente la siniestralidad de las personas trabajadoras de mayor edad, así como los riesgos de seguridad frente a terceros. Se puede realizar a

través de diferentes vías, como la jubilación parcial, jubilación anticipada con coeficientes reductores, etc. y con la máxima protección posible.

#### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la RLPT, desarrollen un **plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral**.
- Regular nuevas formas de participación sindical, mediante medidas tendentes a la **creación de la figura del Delegado o Delegada Territorial/Sectorial**, que ha de contar con el acceso a los centros de trabajo, en particular a los de plantillas reducidas, así como de un crédito de horas sindicales suficiente para su cometido.
- Ampliar el número de **Delegados y Delegadas de Prevención**, así como la mejora de sus competencias y su crédito horario, con el propósito de alcanzar mayores niveles de “codecisión”.
- Estipular cláusulas en las que se exponga la necesidad de realizar **evaluaciones de riesgos específicas**. Especial atención merecen las **evaluaciones de riesgos psicosociales y ergonómicas**, así como la adopción de medidas específicas para abordar los problemas de salud mental con origen o agravados por el trabajo.
- Desarrollar medidas para impulsar la **prevención del cáncer de origen laboral** y contribuir a su detección precoz. Por otra parte, la duración de los tratamientos y el impacto que tienen en la salud de las personas afectadas exige atender a los procesos de reincorporación tras haber padecido un cáncer de modo que se facilite cuando sea necesario una incorporación progresiva y los permisos necesarios para el seguimiento prescrito en cada caso.
- Implementar **protocolos contra la violencia laboral** o cualquier tipo de acoso en el trabajo, así como aquellos dirigidos a prevenir el estrés laboral.
- Establecer estrategias de detección precoz de situaciones de riesgo a través de la **vigilancia de la salud específica**, que incluya asimismo el aspecto psicosocial y cuya periodicidad sea anual. Establecer un protocolo especial para los contratos de corta duración.
- Incluir **planes de sensibilización, información y formación**, estableciendo duración, contenidos, modalidades de impartición, tal como la LPRL cita, “suficiente y adecuada”. Los cambios inducidos por la creciente digitalización de la actividad productiva, las nuevas formas de organización del trabajo o los efectos del envejecimiento de la población son factores que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores, que exige un mayor esfuerzo en la vigilancia e identificación de nuevos riesgos y en la adopción de medidas preventivas adecuadas para eliminarlos o minimizarlos. La **formación de los delegados y delegadas de prevención y de las personas trabajadoras** se impone para que cuenten con la información y la sensibilización necesaria para promover las medidas y las conductas preventivas adecuadas en cada caso.
- Incluir la **perspectiva de género** dentro de la salud laboral, lo que implicaría la atención a las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud.



- **Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones** en el desarrollo de la actividad laboral, implementando los contenidos del *Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo* y enfoque intergeneracional, adoptado por los interlocutores sociales europeos, BusinessEurope, UEAPME, CEEP y CES, el 8 de marzo de 2017.
- **Complementar hasta el 100 % la prestación por incapacidad temporal** derivada de cualquier contingencia.
- Impulsar la inclusión de cláusulas que eviten que el empresario pueda verificar, mediante **reconocimiento** por personal médico, el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora para justificar sus faltas de asistencia al trabajo (art. 20.4 del ET).
- Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de **análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes**, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos, así como fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.
- Introducir en nuestros convenios el **análisis de la calidad de la externalización de los servicios de prevención** pues su gestión es vital para la prevención.
- Establecer como vinculante la participación de la RLPT a la hora de la elección, renovación o revocación de la **Mutua**.
- **Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención**, así como promover cláusulas que amortigüen los efectos de la reforma laboral de 2012 en lo relativo al despido objetivo por **discapacidad sobrevenida**, por ejemplo, desarrollando protocolos de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o discapacidad.
- Contemplar el desarrollo de **Programas o Protocolos de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones** en el ámbito laboral, que deben ser contempladas como una enfermedad. Prioritariamente, el tiempo que se dedique al tratamiento debe considerarse equivalente a una incapacidad temporal/licencia retribuida. Revisar posibles supuestos de interpretación restrictiva del art. 54.2.f ET: el convenio no puede juzgar dolencias como faltas graves, por ejemplo, la embriaguez, sin determinar si es o no una conducta habitual y la afectación negativa al trabajo.
- **Incorporar la salud y la seguridad como eje transversal a los procesos de reestructuración y de transformación digital, ecológica y demográfica.**
- **Asociar el derecho a la desconexión digital con la prevención de riesgos laborales**, incluyendo en la política de prevención de riesgos laborales lo relativo a la desconexión digital.
- Compatibilizar el derecho a la intimidad de la persona **teletrabajadora**, con el acceso de los organismos a cargo de la prevención de riesgos laborales de la empresa, incluyendo la garantía de acompañamiento a la persona trabajadora por la RLPT (en su domicilio para hacer evaluaciones de riesgo).
- Incluir medios y medidas de **coordinación de actividades empresariales**, sencillos, eficaces y eficientes, acordes con el artículo 24 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de*

*Riesgos Laborales, y su desarrollo a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la RLPT.*

## 12. TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA Y CENTROS DE TRABAJO SOSTENIBLES

La transición ecológica es uno de los factores (junto a la digitalización) que más están influyendo en la transformación del mundo del trabajo, por lo que el movimiento sindical tiene que ser un actor fundamental en el proceso. Y para nosotros, como no puede ser de otra manera, tiene que ser una **transición justa**, refiriéndonos a la planificación e implantación, con la **participación de las personas trabajadoras**, de medidas para contrarrestar los posibles impactos negativos que desde el punto de vista social y de empleo puede tener la transición ecológica y el impacto del cambio climático. Su finalidad es facilitar la transición hacia una sociedad más sostenible manteniendo y creando empleos de calidad y medios de vida decentes para todas las personas, dando alternativas reales y evitando que nadie se quede en el camino.

Es fundamental la **colaboración entre empresas y personas trabajadoras** para adaptar los centros de trabajo y la actividad empresarial a los desafíos de la transición ecológica, así como para abordar sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

A través de la **negociación colectiva** se pueden acordar propuestas concretas para llevar a cabo tanto en grandes como en pequeñas y medianas empresas. Éstas deben incluir propuestas en materia de mitigación y adaptación al cambio climático, movilidad sostenible, economía circular y gestión de residuos, protección de la biodiversidad, ahorro y eficiencia energética y, por supuesto, incluyendo la formación y la participación de las personas trabajadoras.

En este último aspecto, no podemos perder la ocasión de recordar la necesidad de potenciar la figura del **Delegado y Delegada de Medio Ambiente** formándoles y dotándoles de derechos y competencias y exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de representación sindical. Sería el órgano de representación legal de los trabajadores y las trabajadoras para participar en los aspectos relativos a la gestión ambiental de la empresa con crédito horario y formación suficiente para el ejercicio de sus funciones.

En los **convenios negociados en el ámbito de la FeSMC** se viene introduciendo de forma creciente cláusulas que contemplan medidas específicas en este sentido con las que se pretende comprometer a las empresas para que adopten medidas en materia de uso eficiente de recursos (agua, luz, materiales contaminantes, etc.) y reciclaje. Aunque menos, algunos convenios empiezan a recoger el compromiso de las partes para adoptar programas específicos en materia de movilidad sostenible. Estas medidas se complementan con la regulación de la elección y funciones del delegado o delegada de medio ambiente o, en las empresas de mayor tamaño, de comités específicos.

Dentro de nuestra Federación, **los sectores que se pueden ver más afectados por esta transición ecológica son el turismo y el transporte.**

La competitividad del **sector turístico** está estrechamente relacionada con su sostenibilidad ya que la calidad de los destinos turísticos depende en gran medida de su entorno natural y cultural. La concentración de esta actividad en muchos casos provoca que se ejerzan

diferentes presiones sobre ecosistemas y comunidades. El desarrollo del turismo sostenible o responsable supone una oportunidad para que España pueda mantener y mejorar el empleo en el sector, un nuevo modelo apoyado en los valores naturales y culturales diferenciados de los destinos y en la distribución equitativa de los beneficios y las cargas del turismo y en las mejoras de la competitividad y rentabilidad.

El **transporte** es una actividad con importantes efectos ambientales, especialmente por la emisión de contaminantes, el ruido y la ocupación del territorio; aunque también básica para el desarrollo económico y la vertebración territorial. La descarbonización de los transportes puede tener efectos sobre el empleo, por ejemplo, a consecuencia del trasvase de viajeros y mercancías hacia los modos y medios más eficientes, como el ferroviario. Estas circunstancias, junto con los nuevos modelos de movilidad y logística, son un acicate para mejorar la eficiencia del sector del transporte y sus empresas, así como las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras. La llegada del vehículo autónomo también puede poner en riesgo muchos empleos en el transporte, fundamentalmente, en el transporte de mercancías y viajeros por carretera, en el transporte urbano en autobús, taxis o VTC, etc.

**Nuestra participación** en todos estos procesos será vital para salvar o reconvertir puestos de trabajo a través fundamentalmente de la formación. Tenemos que estar presentes en todos los foros sectoriales para analizar, comprender y apoyar la transformación ecológica de muchas de nuestras actividades, impulsando la elaboración de convenios de transición justa para sectores y colectivos estratégicos de nuestra Federación.

#### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- Plantear **objetivos y medidas concretas de mejora medioambiental**, para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo existentes.
- Potenciar la figura del **Delegado y Delegada de Medio Ambiente** formándoles y dotándoles de derechos y competencias y exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de representación sindical. Sería el órgano de representación legal de los trabajadores y las trabajadoras para participar en los aspectos relativos a la gestión ambiental de la empresa con crédito horario y formación suficiente para el ejercicio de sus funciones.
- En la misma línea, promover **Comités de Medio Ambiente** modelados en base a los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Proponer objetivos y medidas concretas de mejora ambiental** para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas.
- Instaurar la elaboración de **planes de evaluación de los riesgos ambientales** en los centros de trabajo.
- Facilitar el acceso a la **información medioambiental** de la empresa a la RLPT.

- Facilitar la **formación** y competencias en materia de medio ambiente al personal de la empresa y a su RLPT, para promover las acciones conjuntas y la máxima participación.
- Favorecer la participación de las personas trabajadoras en los **sistemas de gestión medioambiental** (ISO 14001 o EMAS).
- Impulsar a través de la negociación colectiva, **planes de movilidad sostenible** en las empresas, centros de trabajo, o polígonos industriales, que contemplen las siguientes medidas:
  - Promoción del transporte colectivo.
  - Uso del coche compartido.
  - Fomento de los desplazamientos a pie o en bicicleta.
  - Flexibilidad de horarios.
  - Implantación de teletrabajo y videoconferencias.
  - Gestión de aparcamientos comunes.
  - Desarrollo de campañas e incentivos para el cambio de hábitos de movilidad.
  - Formación en conducción eficiente.
- Incluir cláusulas específicas en materia de economía circular y gestión de residuos, recogiendo criterios de **consumo responsable** al realizar compra y adquisición de productos, por ejemplo, a la hora de:
  - Elegir proveedores que garanticen la calidad ambiental de los productos y servicios mediante alguna certificación. Negociar la devolución de material sobrante y envases vacíos para reciclar.
  - Adquirir productos y equipos cuyo ciclo de vida (fabricación-uso-transformación a final de vida útil) implique procesos de menor contaminación e impacto ambiental y sobre la salud.
  - Optar por productos, en la medida posible, hechos a partir de materiales biodegradables o reciclados.
  - Buenas prácticas de almacenamiento y manipulación de los materiales y productos para evitar la pérdida de recursos.
  - Medidas relativas a la gestión de los residuos conforme a los criterios que prioricen la **reutilización y reciclado** frente a los procesos de eliminación. Desde nuestro sindicato defendemos una política de residuos basada en la prevención, que reduzca la generación de residuos, creemos que hay que dar prioridad a la reutilización y al reciclado y por supuesto a la recuperación de materiales.
  - Avanzar en planes de ahorro y eficiencia energética (luz, calefacción, aire acondicionado).

### 13. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

La negociación colectiva, en especial la de ámbito sectorial, de forma consensuada con la RLPT, ha de establecer iniciativas de formación específicas, de acuerdo a la evaluación de los planes de formación desplegados con anterioridad.

El objetivo es cubrir las necesidades que, de forma anticipada, puedan tener las personas en los puestos de trabajo afectados por cambios, considerando la correspondiente mejora de las competencias y cualificación de las personas trabajadoras, reconociendo la promoción y correspondiente mejora retributiva, además de la competitividad de las empresas.

#### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- **Garantizar la igualdad de acceso** de las personas trabajadoras a la formación.
- **Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales** en la definición y desarrollo de la formación.
- Regular la **CP de formación** en los distintos niveles de negociación con sus funciones, objetivos, competencias y evaluación de resultados.
- Incluir que se **informe periódicamente** a la RLPT de las acciones formativas a emprender (siempre la mejor opción es la anticipación) o, en su caso, de los planes de formación dentro de la empresa.
- Potenciar la **participación de la RLPT** en el control de la formación en el ámbito de la empresa a fin de asegurar que se respete el derecho de la plantilla a recibir la formación que necesita.
- Definir qué **colectivos** han de considerarse con prioridad para recibir la formación.
- Establecer los **permisos individuales para formación** que correspondan según la plantilla.
- Considerar como **jornada efectiva** el tiempo empleado para la formación continua.
- Pactar que la **financiación** corra a cargo de la empresa igual que las compensaciones de los gastos que se originen.
- Fortalecer la formación destinada a facilitar la **transición digital y ecológica** de las empresas y de las personas trabajadoras.
- Proponer **iniciativas de formación sobre temáticas específicas y/o experimentales** para la mejora de las competencias y cualificación de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas. Además, la formación ha de inculcarse en cada una de las normas que son naturales al trabajo como la prevención de los riesgos; o en las que se incorporan aspectos novedosos como puede ser la protección de datos o las alternativas para proteger el medio ambiente.
- Dotar de la **formación** necesaria a la RLPT en las estructuras paritarias sectoriales para que desarrollen estas funciones.

- Seguir colaborando con el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) con aportaciones en el contraste para la **actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**.
- Participar activamente en los **Consejos Sociales de los Centros de Referencia Nacional** de los que formamos parte a fin que se cumplan sus funciones en el ámbito de la familia profesional en el que desarrollan su actividad.
- Fomentar la **formación dual** en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras. Y potenciar el seguimiento de los contratos de formación en alternancia.
- Los convenios colectivos han de incorporar protocolos y calendarios para llevar a cabo por las empresas el **reconocimiento de la capacitación profesional** de las personas que carezcan del título correspondiente.

## 14. TRANSICIÓN DIGITAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los cambios tecnológicos tradicionalmente han generado riqueza y han mejorado las condiciones de vida de las personas. No obstante, desde el sindicato nos preocupan los efectos que se pueden producir sobre el empleo y las condiciones laborales.

La digitalización debe ser pilotada bajo intereses sociales y laborales, aprovechando todos sus beneficios, pero también limitando y paliando sus efectos negativos.

La digitalización es el futuro, pero de nosotros depende dejar una sociedad caracterizada por la desigualdad y la precarización del empleo o construir un modelo humanista que coloque a las personas en el centro de la digitalización, una sociedad, en definitiva, más igualitaria, más inclusiva, más justa, más diversa, más rica y más próspera.

Para afrontar las nuevas transformaciones tecnológicas (digitalización, robotización, Inteligencia Artificial...) y lograr una transición laboral justa en la adaptación a las nuevas formas digitales se hace necesaria la adopción de un conjunto de medidas por parte de las instancias gubernamentales, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

El futuro del trabajo pasa por el diálogo y el acuerdo, herramientas idóneas para acometer este proceso de transformación.

Por ello, desde la acción sindical y la negociación colectiva, debemos actuar para lograr dos objetivos fundamentales: por un lado, proteger el empleo garantizando la adaptación de puestos y la formación de las personas trabajadoras; y, por otro, tratar que la incorporación de las nuevas tecnologías suponga un avance para las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras y nunca un retroceso.

### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

#### *A nivel europeo*

- **La firma de acuerdos sectoriales sobre el impacto de las nuevas tecnologías en el empleo** es un referente para los futuros cambios a los que tienen que hacer frente las relaciones laborales. En la actualidad, contamos con dos acuerdos en los sectores de comercio y seguros.

#### *Observatorios sectoriales*

- **Los observatorios sectoriales** constituidos en nuestros convenios colectivos sectoriales estatales son una herramienta idónea para analizar el impacto de las transformaciones tecnológicas sobre nuestros sectores, estableciendo un compromiso de diálogo y colaboración con las organizaciones empresariales.

#### *Formación*

- La **formación** es un aspecto esencial para conseguir una transición laboral equitativa hacia el empleo del futuro. Por tanto, es necesaria una **buena formación, tanto inicial como permanente,**



**en nuevas tecnologías**, como herramienta de desarrollo, empleabilidad y adaptación de las personas trabajadoras al cambio tecnológico. Para ello, habrá que realizar un diagnóstico conjunto de las necesidades de formación del personal y participar en el diseño de los planes de formación atendiendo a las necesidades del mercado laboral. Reivindicamos, en definitiva, conformar un **derecho a la formación continua en el puesto de trabajo**, con reserva específica de un número de horas diarias, semanales o mensuales para tal fin.

- Las personas trabajadoras deben estar sensibilizados ante el buen uso de las tecnologías y deben ser las primeras concienciadas con su derecho al descanso. Por ello proponemos la inclusión de **programas de información y formación continua, sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías** del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas de uso de las tecnologías.

### ***Planes de igualdad***

- **Negociar planes de igualdad y medidas de acción positiva** para mejorar la empleabilidad y las competencias digitales de las mujeres, con el objetivo de acabar con los sesgos de género vinculados a las nuevas tecnologías.

### ***Ámbito funcional***

- **Ampliar o concretar el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales**, tendiendo a cubrir el máximo de actividades existentes, incluidas las nuevas actividades que surjan como consecuencia de la digitalización (como el trabajo llevado a cabo por las plataformas digitales).

### ***Clasificación profesional***

- **Adaptar la clasificación profesional a los nuevos puestos de trabajo** que puedan surgir como consecuencia de la digitalización.

### ***Protección del empleo***

- Impedir que la inclusión de las nuevas tecnologías en la empresa genere despidos y una vulneración de las condiciones de trabajo, **protegiendo el empleo y las condiciones de trabajo de nuestros profesionales y técnicos**.

### ***Tiempo de trabajo***

- **Reducir paulatinamente la jornada laboral y la vida laboral** a medida que el empleo se va automatizando. Debemos fijarnos como objetivos que la semana laboral descienda progresivamente (varios países y empresas están ya proponiendo jornadas semanales de cuatro días) y que la vida laboral de cada individuo sea menor al 40 % de su vida biológica.
- Es necesario adaptar la jornada laboral a la realidad de la globalización, del teletrabajo y de la industria de los servicios digitales, pero sin olvidar **negociar mecanismos de registro diario de jornada y regular el derecho a la desconexión digital**.

### ***Seguridad y salud***

- **Actualizar los parámetros de la salud laboral** a las nuevas transformaciones tecnológicas. Inclusión de la obligación de la realización de una evaluación de riesgos psicosociales en las que se

identifiquen todos los factores de riesgo psicosocial asociados a las TIC, y las nuevas formas de organización del trabajo, con la finalidad de que se identifiquen y controlen desde un punto de vista preventivo. Esta cláusula será extensible a aquellos puestos de trabajo en los que ya existe una evaluación inicial, y resultan afectados por la introducción de equipos relacionados con las nuevas tecnologías o nuevas medidas organizativas, en los que se deberá actualizar dicha evaluación.

- Por otra parte, recordar que los **protocolos** relacionados con el estrés laboral, llevan implícitos la protección de las personas trabajadoras frente al tecnoestrés.
- Sería adecuado incluir **programas de ayuda** para las personas trabajadoras con adicción a las nuevas tecnologías y tratamiento del estrés.

### ***Derechos de información, consulta y participación***

A **nivel de empresa**, la RLPT debe ser informada y consultada de los **proyectos de digitalización de las compañías**, participando de forma activa en todo el proceso:

- Organización del trabajo
- Planes de formación
- Prevención de riesgos laborales
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Protección de datos
- Desconexión digital
- Instalación de medios de control
- Externalización de actividades
- Teletrabajo
- Utilización de algoritmos

### ***Protección de datos***

- Incorporar en los convenios colectivos sectoriales estatales el **protocolo de actuación elaborado por UGT en materia de protección de datos**.
- Negociar cualquier limitación de derechos, controles, etc. relativos al uso de las tecnologías de la información.
- Establecer límites en materia de tratamiento de datos, cesión de datos, y la información relativa a los mismos incluido el derecho de cancelación y de oposición.
- Establecer la protección adecuada en materia de protección de datos en relación con los controles empresariales, la videovigilancia, la geolocalización, los controles sobre la navegación en Internet, o el uso de controles biométricos para registrar la entrada, salida o presencia en el puesto de trabajo (entre otros, la huella dactilar).
- Formar a las personas trabajadoras sobre la protección de datos de manera generalizada y específica para su puesto de trabajo, al ser un derecho fundamental.
- Determinar colectivamente, la información relativa al art. 5 de la LOPD en cualquier proceso de selección de personal.

- Determinar el derecho de información a la RLPT respecto a la política de protección de datos de carácter personal.
- Determinar en los convenios colectivos sectoriales la colocación de los tablones sindicales online en la intranet de la empresa, nunca en Internet.
- Determinar las facultades relativas al tratamiento de datos de los comités de empresa y delegados y delegadas de personal.

### **Derechos digitales**

- Desarrollar la *Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales*, además de **regular el tratamiento de los datos personales**, estableciendo una garantía de los **derechos digitales en el ámbito laboral**.
- Regular fundamentalmente el **derecho a la intimidad de la persona trabajadora** (en el uso de dispositivos digitales a su disposición, frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo y ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral) y el **derecho a la desconexión digital** a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- Otras materias: pactar la formación de las personas trabajadoras y de su RLPT en materia de protección de datos, así como la ampliación de los derechos de información y consulta en materia “digital” o la prevención de los riesgos derivados del uso de las nuevas tecnologías.

### **Plataformas digitales**

- **Ampliar o concretar el ámbito funcional y personal de los convenios colectivos sectoriales** para garantizar su aplicación a las personas trabajadoras de las plataformas digitales.
- Cuando esto no sea posible, **abriremos ámbitos de negociación nuevos**, como estamos haciendo en el caso de las VTC y las empresas de distribución urbana de mercancías en el Sector de Carreteras, Urbanos y Logística de nuestra Federación.
- **Reforzar asimismo nuestra afiliación y representación entre las personas trabajadoras de las plataformas digitales**, a través de campañas específicas, redes sociales, etc.
- **Potenciar la prevención de los riesgos asociados a la economía de plataformas** y a las nuevas formas de organización del trabajo.
- Y, finalmente, hay que tener en cuenta el **derecho de información para la RLPT** de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

**Algoritmos<sup>20</sup>**

- La gestión algorítmica debe tener un **propósito** definido, unos objetivos claros y una lógica explicable y beneficiosa para mejorar los procesos de gestión empresarial pero siempre que no se vulneren los derechos de las personas trabajadoras.
- Clarificar que el uso de algoritmos, en ningún caso y en ninguna circunstancia, podrá ser usado por el empleador para evadir la **responsabilidad** de sus actos. “Un humano al final de la cadena de mando” será el principio rector de toda la negociación. Jamás se aceptará que la responsabilidad de las decisiones clave se transfiera a agentes no humanos.
- La utilización cada vez más intensa de los algoritmos en las empresas para cuestiones íntimamente ligadas a las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras, como reclutamiento y selección, promociones, cálculo de las retribuciones, valoración del desempeño, control y vigilancia de la actividad, procesos sancionadores o disciplinarios, extinción de los contratos de trabajo, etc. **debe cumplir todos los preceptos legales** en defensa de los intereses y derechos de las personas trabajadoras.
- En muchas ocasiones, se han demostrado claramente **discriminatorios** (con sesgos de género, tendencia sexual, raza o religión), a la vez que toman decisiones deshumanizadas (sin comprensión ni interiorización, sin empatía, humanidad y sin responsabilidad directa sobre la decisión tomada). Para evitar situaciones que pongan en peligro los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, el sindicato defiende la necesidad de **construir sistemas algorítmicos abiertos, accesibles y comprensibles, que puedan ser verificados por las personas trabajadoras y sus representantes, al objeto de comprobar su ecuanimidad, fiabilidad y transparencia.**
- Todas las decisiones algorítmicas que tengan impacto sobre las personas trabajadoras deberán auditarse. Dicha **auditoría** acreditará y certificará que las decisiones son independientes de cualquier sesgo en el set de datos de entrada, que están separadas de dichos datos de entrada en términos de proceso y suficiencia, y verificará que los resultados finales son competentes, veraces, justos, precisos, sin omisiones y que respetan los derechos y libertades de las personas trabajadoras. Todas estas auditorías podrán realizarse regularmente, al objeto de evaluar el impacto durante la vida efectiva de cada algoritmo.
- **La RLPT debe participar explícita y activamente en todo el proceso:** desde averiguar si el proyecto propuesto por el empresario cumple con los requisitos de necesidad, proporcionalidad, propósito y mínima intervención, hasta la vigilancia del algoritmo mientras se encuentre en funcionamiento, pasando por codecidir aspectos como el software/hardware elegido (para verificar si cumple con los estándares al uso), el diseño y la evaluación de impacto (con especial mención a los riesgos laborales directos o subyacentes, como pueden ser los psicosociales).
- Recordemos que contamos con el **derecho a ser informados por la empresa** de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles (art. 64.4 ET).
- En caso de que la puesta en marcha de la herramienta algorítmica suponga la **desaparición, conversión o transformación de determinadas actividades o determinados puestos de trabajo,**

<sup>20</sup> Basado en “Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales”. Servicio de Estudios de la Confederación. UGT. Febrero 2021.

se recomienda que se propongan actividades y/o puestos de trabajo que se podrían crear, incluyendo aquellas acciones formativas necesarias para el correcto desarrollo de las nuevas actividades o para los puestos de trabajo de nueva creación. En este supuesto, se recomienda un calendario de implantación del proyecto, para la readaptación y recualificación de las personas trabajadoras.

### **Sistemas de valoración**

- La implantación de nuevas tecnologías de la comunicación está permitiendo la proliferación de **sistemas de valoración** de la calidad del servicio y la atención prestada, con el objetivo de mejorar las prestaciones de la empresa y aumentar el nivel de servicio. Pero en muchos casos, los resultados de las valoraciones no se trasladan a la operativa funcional de la empresa, sino que se utilizan para señalar a personas trabajadoras concretas depositando en ellos la responsabilidad de la calidad de unos productos y servicios que excede completamente de sus competencias. El sistema de valoración se convierte en un mecanismo sancionador subjetivo e injusto que deriva, en la práctica, en un sistema de represión laboral a través de expedientes disciplinarios y de vigilancia extrema de la actividad laboral, hasta el punto de afectar severamente la salud de las personas trabajadoras. En este sentido, desde la negociación colectiva estamos trabajando para que se confeccionen **evaluaciones del desempeño integrales, que únicamente midan valores objetivos, medibles y alcanzables**.

## 15. TELETRABAJO

La *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*<sup>21</sup>, vino a corregir el vacío regulatorio, dando una mayor seguridad jurídica a las personas trabajadoras e incrementando los derechos de las mismas.

Además, otorga una importancia trascendental a la negociación colectiva, de aquí que debamos aumentar la protección de las personas trabajadoras más allá de lo regulado en esta norma, de acuerdo con los siguientes criterios<sup>22</sup>:

### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

#### ***A nivel general***

- El principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre las personas trabajadoras a distancia y las personas que desarrollan la actividad de forma presencial, debe gobernar todo el desarrollo del teletrabajo en la negociación colectiva.
- El teletrabajo no es una medida de conciliación en sí misma. Evitar que las medidas de teletrabajo se incluyan como alternativa para avanzar en la conciliación, pues supone un lastre para avanzar en auténticas políticas de igualdad para las mujeres trabajadoras.

#### ***Ámbito de aplicación***

- Reducir el porcentaje del 30 % de la jornada al que se refiere el art. 1 de la Ley, que es el que marca el horizonte de aplicación de la nueva normativa de teletrabajo. El objetivo debe ser situarlo en un 10 %, con la finalidad de que también se considere teletrabajo regular el de quienes lo prestan un día a la semana. Y, de este modo, también estén bajo el marco regulatorio de la Ley.
- Reducir el periodo de referencia de tres meses a un mes al que se refiere el art. 1 de la Ley antes citado, también con el objetivo de facilitar la gestión empresarial del concepto de regularidad.
- Regulación de las personas vinculadas por contratos con menores y contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje. Por ejemplo, se puede establecer un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos superior al mínimo del 50 % establecido por la norma, siempre que estos no se celebren con menores de edad.

#### ***Actividades/puestos de trabajo***

- La determinación de las áreas, actividades y las condiciones de las personas trabajadoras susceptibles de acogerse al teletrabajo, sólo puede llevarse a cabo a través de la negociación colectiva. No puede fijarse de forma unilateral por parte de la empresa.
- La regulación sobre qué puestos son susceptibles de teletrabajo, qué puestos son excluidos de realizar teletrabajo y qué funciones o condiciones son requeridas para acceder al teletrabajo, se

<sup>21</sup> [BOE.es - BOE-A-2021-11472 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.](https://www.boe.es/boe-A-2021-11472)

<sup>22</sup> Basado en la Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva. SEC. UGT. 27 de noviembre de 2020.

debe realizar mediante la utilización de criterios objetivos y evitando condiciones o exigencias generales y ambiguas.

- Determinar **criterios de preferencia** en el acceso al teletrabajo para colectivos concretos, como por ejemplo para personas trabajadoras, con problemas de movilidad y/o de salud en general, con domicilio muy alejado del centro de trabajo, etc.

### **Voluntariedad**

- El teletrabajo no puede ser impuesto ni por vía de modificación sustancial de condiciones de trabajo ni por vía de negociación colectiva, es necesario el acuerdo del trabajador o trabajadora individual siempre.

### **Reversibilidad**

- Debe contemplarse tanto para aquellas personas trabajadoras que accedieron al teletrabajo desde el trabajo presencial (art. 5.3), como para aquellas personas trabajadoras que accedieron al teletrabajo desde el inicio de la relación laboral (art. 8.2).
- Debe garantizarse la vuelta al puesto de trabajo de carácter presencial, al menos, en las mismas condiciones que lo venía haciendo con carácter previo al teletrabajo.
- En el caso de personas teletrabajadoras que accedieron al teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, sería conveniente que el ejercicio de la reversibilidad garantizara el derecho a la incorporación a un puesto de trabajo de carácter presencial, al menos en un plazo determinado. De forma subsidiaria, si no fuera posible o viable lo expresado, el derecho a la incorporación presencial, se debe garantizar que estas personas teletrabajadoras tendrán prioridad para ocupar aquellos puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial y que queden vacantes (art. 8.2).
- Dado que la reversibilidad no deja de ser una modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, en todo caso, su ejecución necesita del acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, además de formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación. Así se desprende del art. 8.
- Los requisitos o exigencias que se establezcan para ejercer la reversibilidad, no pueden ser imposibles de cumplir por las partes. Es decir, no pueden impedir el ejercicio de esta posibilidad que contempla expresamente la ley.
- Los criterios que se establezcan deberán evitar la perpetuación de roles y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, tal y como así expresa la ley.
- Debe establecerse la posibilidad de reversibilidad durante toda la duración de la relación de teletrabajo.
- El ejercicio unilateral de la reversibilidad por parte de la empresa debe restringirse al máximo, solo admitiendo causas completamente definidas y tasadas en el propio acuerdo o convenio colectivo y debidamente justificadas por parte de la empresa. Entre ellas pueden incluirse razones de fuerza mayor, situaciones que ni se pueden prever ni se pueden evitar, y ocurran de forma excepcional (catástrofes de la naturaleza, crisis sanitarias, etc.).

- El ejercicio de este principio, a instancia de la persona teletrabajadora, debe intentar regularse de la forma más amplia posible para favorecer su libre elección de permanencia en esta situación.
- El plazo de preaviso más adecuado para ejercer la reversibilidad es el de un mes, sea la empresa o la persona teletrabajadora quien inste este derecho.
- De estas situaciones de reversibilidad se informará a la RLPT, obligación legal que impone el art. 8.1.

### **Duración del teletrabajo**

- La duración mínima del teletrabajo, con carácter general, podría ser de un año, si lo que se pretende es que exista cierta estabilidad, tanto en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral como en la gestión y organización de las relaciones laborales por parte de la empresa.
- Debe preverse la posibilidad de establecer prorrogas transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, por la misma duración. A beneficio de la persona trabajadora debe intentarse que la prórroga se decida, al menos durante un periodo de tiempo por la voluntad del trabajador o la trabajadora.
- Cabe contemplar la posibilidad, en aquellos casos en que el teletrabajo forme parte de la relación laboral desde el inicio de la misma, de establecer una duración mayor al año.

### **Tiempo de teletrabajo**

- Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno en materia de tiempo de trabajo, en comparación con las personas trabajadoras presenciales (art. 4). Por lo tanto, el teletrabajo deberá regirse por las mismas reglas sobre tiempo de trabajo, tiempos de descanso y límites en materia de jornada, que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el ET para la prestación presencial.
- La distribución del tiempo de teletrabajo puede estar comprendida entre un 30 % (o el porcentaje inferior si así se hubiera acordado) hasta un 100 % de la jornada laboral. Expresado de otra manera, la distribución del tiempo de teletrabajo puede ser de 2 a 5 días a la semana. Si se hubiera reducido el porcentaje de jornada laboral a tener en cuenta, la distribución del tiempo de teletrabajo podría ser de 1 a 5 días a la semana.
- La Ley permite que los convenios o acuerdos colectivos puedan regular una jornada mínima de trabajo presencial, medida de interés para evitar el aislamiento o soledad de la persona trabajadora. De esta manera, la distribución del tiempo de teletrabajo podría ser de 1 a 4 días a la semana.
- Aunque en principio, la Ley no prohíbe fraccionar la jornada diaria de trabajo para prestar una parte de forma presencial y la otra en teletrabajo, si así se pactara es conveniente expresar en el convenio o acuerdo que el tiempo de desplazamiento del centro de trabajo al lugar de trabajo, y siempre que dicho desplazamiento no forme parte de la ida y la vuelta al trabajo, se computará como tiempo de trabajo efectivo.
- Cabe el establecimiento de franjas o tiempos de disponibilidad obligatoria, si se estiman necesarios.



- Existe la posibilidad de permitir que la persona que desarrolla teletrabajo flexibilice el horario de prestación de servicios establecido.
- Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir modificación en las condiciones pactadas sobre tiempo de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el art. 4.

### **Registro de jornada**

- La empresa es la única encargada de organizar y registrar la jornada diaria de las personas teletrabajadoras y no puede derivar esta responsabilidad a la persona trabajadora.
- Quienes presten servicios en teletrabajo, están obligados a cumplir y registrar el horario de trabajo que tengan asignado.
- El método que se utilice para el registro de la jornada deberá ser preferentemente telemático o digital y ha de ser objetivo, fiable, no manipulable y accesible por la propia persona teletrabajadora y la RLPT.
- El método de registro establecido tiene que respetar los derechos de la persona trabajadora a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de datos.

### **Derecho a desconexión digital**

- La empresa deberá establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia, no es suficiente que se haga una simple referencia a este derecho, sino que es necesario que se regulen las medidas concretas para limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial durante los periodos de descanso. Por ejemplo: mediante prohibiciones expresas de enviar emails, WhatsApp, etc., fuera del horario de trabajo, junto con sanciones dirigidas a quien incumpla; y/o mediante el diseño de acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, etc.

### **Formación**

- Es importante diseñar programas formativos dirigidos a proporcionar a las personas que teletrabajen la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad. Formación que deberá estar principalmente dirigida a: las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo; el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática y la adaptación y ampliación de conocimientos y capacidades, en especial, cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

### **Equipos, medios y herramientas necesarias**

- La empresa no podrá exigir la utilización de dispositivos propiedad de la persona trabajadora en el desarrollo del trabajo a distancia.
- Este derecho de las personas teletrabajadoras a que la empresa le proporcione, instale y mantenga los equipamientos necesarios para el desarrollo de la actividad, será directamente ejercitable/reclamable por parte de la persona trabajadora, ya se establezcan los términos para el ejercicio de este derecho o no en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Por lo que, lo más razonable es que por la negociación colectiva se establezcan cuáles son aquellos elementos

esenciales (equipos, medios y herramientas) que se incorporarán en el inventario de bienes a proporcionar al trabajador/a, con carácter general.

- Debe ser la negociación colectiva la que determine los términos en que se ejercerá este derecho. Por ejemplo:
  - Regulando un procedimiento para la asignación de medios o equipamientos que sean necesarios para el desarrollo del teletrabajo y que no formen parte del inventario general.
  - Estableciendo un procedimiento para el mantenimiento de los equipos por parte de la empresa.
  - Regulando un procedimiento para la resolución de incidencias por parte de la empresa.
- Relacionado con los equipos o útiles informáticos y los dispositivos digitales puestos a disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, es necesario:
  - Desarrollar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo a distancia (art. 17.3)
  - Establecer las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos (art. 21)
  - Regular los criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando el derecho a la intimidad y privacidad de las personas teletrabajadoras, aunque la ley de trabajo a distancia deje fuera de la negociación colectiva este aspecto (art. 17.3)

#### ***Derecho al abono y compensación de gastos***

- No se puede imputar a la persona teletrabajadora gastos relacionados con el desarrollo de la actividad mediante teletrabajo. La negociación colectiva puede desarrollar este derecho, no eliminarlo. Nos referimos a gastos como los costes asociados a los servicios de telecomunicaciones; el incremento de los gastos de electricidad, agua, calefacción, limpieza; la adaptación o la mejora de las instalaciones domiciliarias; etc.
- Que estamos ante un derecho que será directamente ejercitable por parte de la persona trabajadora. Por lo que, es más que recomendable que sea la negociación colectiva la que establezca: la forma o la manera de determinar o cuantificar los gastos; la forma en que la empresa va a realizar su compensación o abono (por ejemplo, mediante un complemento por teletrabajo).
- Conviene completar esta regulación incluyendo otros aspectos retributivos propios del teletrabajo o trabajo a distancia, como, por ejemplo, inalterabilidad del salario y los complementos salariales; percepción de los vales de comida (cheques restaurante o ticket-restaurant), etc.

#### ***Protección de datos y seguridad de la información***

- Puede aprovecharse que está abierto el proceso de negociación colectiva para incorporar al mismo el desarrollo de la protección de datos y la seguridad de la información en el ámbito del teletrabajo.

#### ***Control y vigilancia de la actividad laboral***

- Deberá hacerse un esfuerzo por garantizar el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio de las personas teletrabajadoras de modo que la aplicación de la facultad empresarial de controlar y/o verificar la actividad laboral suponga una merma de esos derechos.

- Será fundamental que a través de la negociación colectiva se desarrollen medidas para evitar el riesgo de intromisión por parte de la empresa en la esfera privada y personal de la persona trabajadora. Parte de dichas medidas pueden ser, por ejemplo:
  - Establecer la prohibición del uso de la fotografía o el video para controlar la actividad de la persona teletrabajadora, cuando su puesto de trabajo coincida con su domicilio.
  - En caso de contemplar la realización de auditorías presenciales en el domicilio de la persona trabajadora, deberá exigirse la obligación empresarial de notificar a la persona teletrabajadora con 48 horas de antelación y contar necesariamente con la autorización de la misma para su ejecución.

### ***Prevención y salud laboral***

Habrá que tener en cuenta:

- Los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- La distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- Que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.
- Cuando la evaluación de riesgos exigiera la visita al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia y este se tratara de su domicilio o del de una tercera persona física, será necesario, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora.
- En el caso de que la persona trabajadora no diera dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora.

### ***Derechos sindicales***

- La RLPT tiene que tener acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa.
- Debe implementarse el tablón virtual y la comunicación a través de correo electrónico, u otros, con la organización sindical.
- Debe asegurarse la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.
- Debe garantizarse la participación efectiva de las personas teletrabajadoras en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, debe quedar garantizada su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.
- Queda pendiente avanzar en una regulación de los procesos electorales con garantías a través de herramientas telemáticas.

## 16. FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

La negociación colectiva, la información, la consulta o la participación, son competencias de la RLPT para el desempeño de su función general, pero también instrumentos mediante los cuales las personas trabajadoras pueden, a través de sus representantes, influir en las decisiones que se adopten en la empresa.

### RESUMEN PROPUESTAS ASNC

#### *Información, consulta y participación*

- **Reforzar y garantizar** los derechos de las personas trabajadoras a la información y la consulta, sea cual sea la forma jurídica de la empresa.
- Exigir el deber empresarial de **informar sobre la realidad económica y del empleo**, y anticipar las decisiones que incumban a ambos temas, para paliar las consecuencias negativas de las reestructuraciones, deslocalizaciones, fusiones, adquisiciones y absorciones, modificaciones societarias, etc.
- Incrementar la **participación de la RLPT en la organización del trabajo** en general y, especialmente, en los procesos de digitalización, transición verde, y en la ordenación del tiempo de trabajo.
- Ejercer el derecho a ser informada por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los **algoritmos** o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles (art. 64.4 ET).
- **Denunciar los incumplimientos** de las obligaciones empresariales en materia de información, consulta y participación.

#### *Comunicación*

- Reforzar los derechos al servicio de la comunicación con las personas trabajadoras y fijar más facilidades para el derecho de reunión en la empresa.
- Derecho de los sindicatos firmantes de convenios sectoriales a acceder a las empresas y reunirse con las personas trabajadoras, y muy especialmente de las pymes, para la difusión y seguimiento de lo pactado. Asimismo, a contar con los medios necesarios para la difusión de los convenios sectoriales en el nivel de empresa y de las incidencias y desarrollo durante su vigencia.
- Disposición sindical de medios y sistemas electrónicos de información que permitan la comunicación entre la RLPT y las personas trabajadoras de manera permanente. Como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de noviembre de 2005, la negociación colectiva es el medio adecuado para negociar con las empresas la utilización del correo electrónico, siendo éste un derecho de información que tenemos los sindicatos y que forma parte del desarrollo de la acción sindical en el seno de las empresas.

- Mejorar vías de comunicación con las personas teletrabajadoras y de plataformas digitales.

### **Teletrabajo**

- Debe asegurarse la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.
- La RLPT tiene que tener acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa.
- Debe implementarse el tablón virtual y la comunicación a través de correo electrónico, u otros, con la organización sindical.
- Debe garantizarse la participación efectiva de las personas teletrabajadoras en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, debe quedar garantizada su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.
- Valorar la implantación de **herramientas telemáticas en los procesos electorales** con garantías.

### **Otros derechos**

- Apostar por la figura del **Delegado/a Territorial/Sectorial**, en sectores dominados por PYMES, con acceso a los centros de trabajo y crédito de horas sindicales suficiente.
- La **acumulación de los créditos horarios** con disposición sindical y criterios de eficacia y solidaridad.
- Respecto a las **horas sindicales, no deben computar como absentismo** pues, por su utilización como recurso sindical, son horas productivas.
- Impulsar los derechos sindicales en la empresa, encaminados a garantizar la **no discriminación** de la RLPT en formación, carrera profesional y a participar en la percepción de incentivos económicos, que las empresas tengan establecidos, como el resto de la plantilla.
- Impulsar el protagonismo y la legitimación preferente de la **sección sindical** en la negociación colectiva y en los procesos de consultas en las empresas.
- Mejorar y aumentar el papel que los **Comités de Empresa Europeos** juegan en el desarrollo del diálogo social, siendo la fuente de información básica sobre las tendencias industriales y sectoriales.
- En cuanto a la **utilización de los datos personales**, se han de delimitar elementos de protección sin que supongan una paralización en el ejercicio de los derechos de información y consulta de la RLPT. Por ejemplo, ha de primar la existencia de un fin legítimo, debiendo respetarse los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.