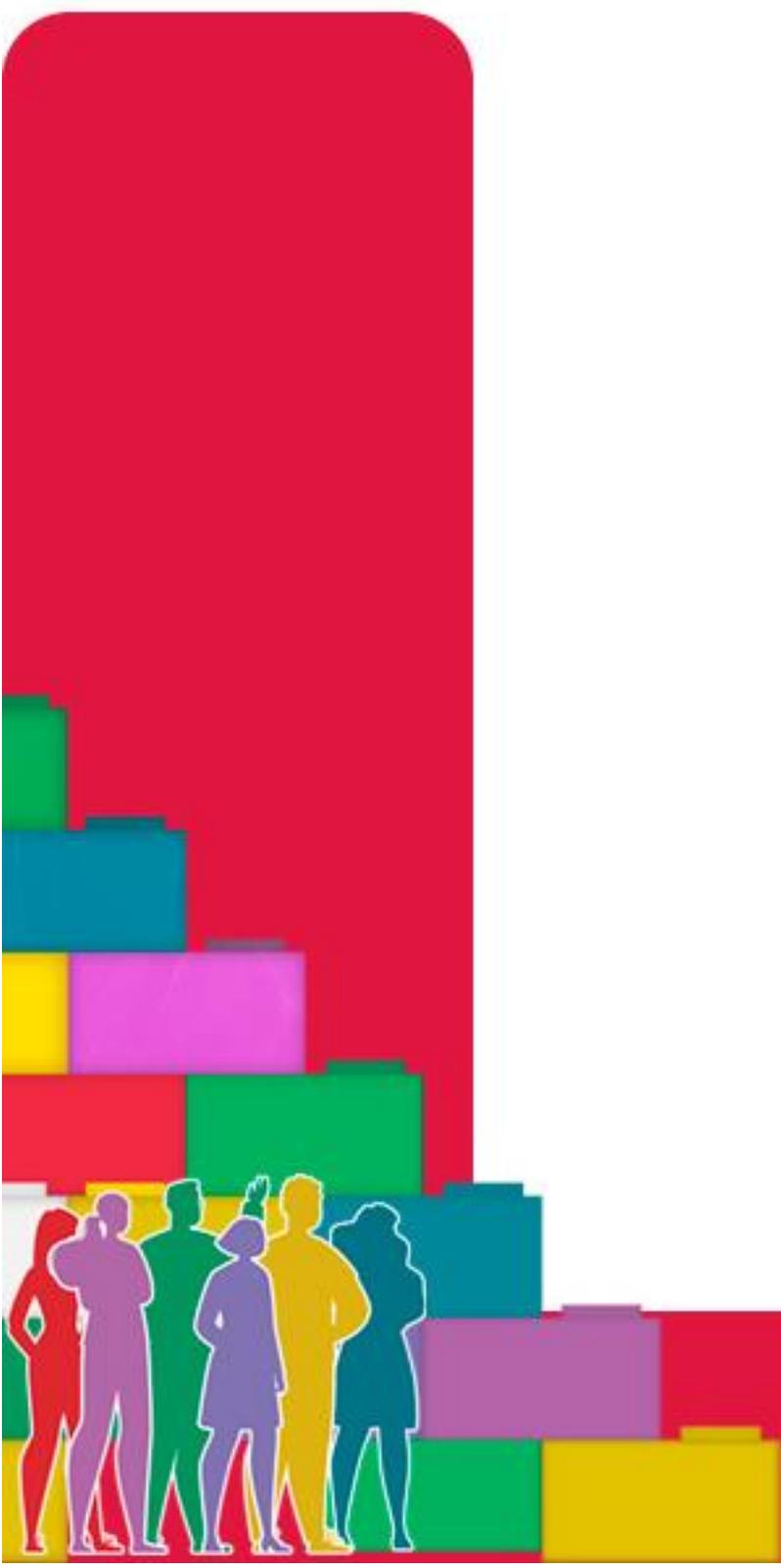


ORIENTACIONES PARA
LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2025

ENCAJAMOS
AVANZAMOS
EN LA UNIÓN
SOMOS
ESENCIALES



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
Situación económica y laboral de los sectores de FeSMC-UGT	2
Retos para la negociación colectiva de 2025	6
2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	9
Articulación y vertebración de la negociación colectiva	9
Prioridad del convenio sectorial	9
3. ULTRAACTIVIDAD	13
4. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN PARITARIA	15
5. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES	17
6. POLÍTICA SALARIAL	29
7. EMPLEO Y CONTRATACIÓN	34
8. MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA Y EXTERNA	43
Apostar por mecanismos de flexibilidad interna	43
Minorar los efectos de la flexibilidad externa	46
9. REDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	50
10. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS	57
11. SEGURIDAD Y SALUD	61
12. TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA Y CENTROS DE TRABAJO SOSTENIBLES	65
13. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN	68
14. TRANSICIÓN DIGITAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	70
15. TELETRABAJO	78
16. FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	85
17. SERVICIOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS	87

1. INTRODUCCIÓN

Situación económica y laboral de los sectores de FeSMC-UGT

En el primer trimestre de 2025 se ha registrado un incremento interanual del Producto Interior Bruto (PIB) del 2,8 %. Se trata de un dato inferior al registrado en los últimos tres trimestres, pero muy por encima del contabilizado por la zona euro (1,5 %) y el conjunto de la Unión Europea (1,6 %). En este sentido, la economía española sigue mostrando una gran fortaleza teniendo en cuenta la incertidumbre internacional. De hecho, todos los organismos están revisando al alza sus previsiones macroeconómicas para nuestro país (en torno al 2,5 % para el conjunto de 2025).

EVOLUCIÓN DEL PIB SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD. 2023-2025

CRECIMIENTO ECONÓMICO	TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL. VOLUMEN ENCADENADO REFERENCIA 2020										
	DATOS CORREGIDOS DE EFECTOS ESTACIONALES Y DE CALENDARIO										
	2023	2024	2023				2024				2025
			T I	T II	T III	T IV	T I	T II	T III	T IV	T I
PIB p.m.	2,7	3,2	3,9	2,4	2,2	2,3	2,7	3,3	3,3	3,3	2,8
Agricultura...	6,5	8,3	-4,0	6,1	12,5	12,6	11,6	7,3	10,3	4,1	6,6
Industria	0,7	2,7	2,7	-0,6	-0,7	1,3	1,3	3,4	3,7	2,6	2,2
Construcción	2,1	2,1	3,7	3,2	0,0	1,8	2,6	1,8	1,6	2,5	1,8
Servicios	3,3	3,7	4,6	3,1	3,0	2,7	3,4	4,0	3,6	3,7	3,1
- Comercio, transporte y hostelería	4,4	3,4	7,3	4,1	4,2	2,0	2,1	3,5	3,0	4,9	3,6
- Información y comunicaciones	5,0	3,7	4,5	5,4	5,2	4,7	4,9	4,2	3,5	2,3	1,9
- Actividades financieras y de seguros	-0,5	1,7	-0,6	-0,8	2,1	-2,7	1,8	2,6	-0,2	2,8	2,0
- Actividades Inmobiliarias	3,3	5,9	3,4	3,8	1,6	4,3	6,4	5,2	7,1	4,9	2,3
- Actividades profesionales	1,2	4,2	2,1	0,6	-0,4	2,3	3,5	5,6	4,4	3,3	5,7
- Administración pública, sanidad y educación	3,0	3,2	3,3	2,8	2,9	2,9	3,5	3,0	3,8	2,5	2,7
- Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	6,3	2,5	9,1	3,7	6,2	6,2	3,4	5,2	-1,4	3,1	1,6

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Contabilidad Nacional Trimestral. INE.

El sector servicios vuelve a crecer por encima de la media a un 3,1 % en el primer trimestre de 2025. Este crecimiento se sitúa por encima del resto de los sectores, salvo en el caso del sector primario que creció un 6,6 % en este periodo.

Y estuvo impulsado, sobre todo, por las *Actividades profesionales* (5,7 %); *Comercio, transporte y hostelería* (3,6 %), los servicios públicos (2,7 %) y las *Actividades inmobiliarias* (2,3 %).

Las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, Información y Comunicaciones* y las *Actividades financieras y de seguros* fueron las que crecieron en menor medida (1,6, 1,9 y 2 % respectivamente).

El valor añadido de las ramas de actividad de los sectores de servicios, movilidad y consumo a precios corrientes se situó en 217.102 millones de euros en el primer trimestre de 2025, un 1,1 % más que el trimestre anterior y un 4,2 % más que hace un año.

En el último año **ha crecido el valor añadido de todos los servicios**, destacando muy por encima del resto el incremento registrado por las *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (6,8 %) y por las ramas de *Comercio, transporte y hostelería* (4,5 %).

El valor añadido generado por nuestros sectores representa el 53 % del PIB total de la economía española, donde destaca la aportación de las ramas de *Comercio, Transporte y Hostelería*, que concentran el 22,1 % del PIB de nuestro país.

Los sectores de FeSMC-UGT han sido responsables del 44 % del crecimiento del PIB en el último año, destacando las ramas de *Comercio, Transporte y Hostelería*, cuyo incremento ha supuesto el 19,6 % del total, seguidas de las *Actividades profesionales, científicas y técnicas* con el 10,5 % del total.

EVOLUCIÓN DEL VALOR AÑADIDO EN LOS SECTORES DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD

VALOR AÑADIDO BRUTO PRECIOS CORRIENTES (MILLONES €)	1T 2025	VARIACIÓN TRIMESTRAL	VARIACIÓN ANUAL	% SOBRE TOTAL SECTORES	CONTRIBUCIÓN AL CRECIMIENTO
G-I Comercio, transporte y hostelería	90.815	4,1%	4,5%	22,1%	19,6%
J Información y comunicaciones	13.872	-1,2%	2,0%	3,4%	1,3%
K Actividades financieras y de seguros	19.786	-2,3%	0,5%	4,8%	0,5%
L Actividades inmobiliarias	44.317	-0,4%	4,1%	10,8%	8,7%
M-N Actividades profesionales, científicas y técnicas y otras	32.821	-1,3%	6,8%	8,0%	10,5%
R-T Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	15.491	-0,2%	4,1%	3,8%	3,1%
TOTAL FeSMC-UGT	217.102	1,1%	4,2%	52,8%	43,8%
TOTAL SECTORES	411.209	1,1%	5,1%	100,0%	100,0%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Contabilidad Nacional Trimestral. INE.

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (1T 2025), **los sectores de nuestra federación agrupan a más de 9,1 millones de personas asalariadas, el 50 % del empleo total.**

El empleo en los sectores de FeSMC-UGT 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 los sectores de Servicios, Movilidad y Consumo ha sido del 3 % (con 269.784 personas asalariadas más), cuando en el conjunto de los sectores el incremento ha sido del 2,4 % (con 435.300 personas asalariadas más).

Es decir, **el 62 % de los nuevos empleos creados en el último año corresponde a los sectores de nuestra federación, consolidando su liderazgo en el crecimiento de la ocupación en nuestro país.**

Respecto a los niveles de empleo previos a la pandemia, la brecha ha desaparecido por completo a nivel general y ya contamos con 747.708 puestos de trabajo más, lo que supone un incremento del 8,9 %. No obstante, todavía quedan tres sectores (*Marítimo-Portuario, Aéreo y Seguridad Privada y Servicios Auxiliares*) que se encuentran por debajo de los niveles prepandémicos de empleo asalariado.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN SECTOR DE FeSMC-UGT. 2019-2025

SECTOR	4T 2019	1T 2025	VARIACIÓN		% EMPLEO SOBRE EL TOTAL
			ABSOLUTA	RELATIVA	1T 2025
Aéreo	54.750	49.723	-5.027	-9,2%	0,5%
Carreteras, Urbanos y Logística	722.073	895.276	173.203	24,0%	9,8%
Comercio y Grandes Almacenes	2.261.829	2.331.002	69.173	3,1%	25,4%
Comunicaciones y Cultura	734.647	798.243	63.596	8,7%	8,7%
Ferroviario	26.749	37.020	10.271	38,4%	0,4%
Financiero	256.200	260.634	4.434	1,7%	2,8%
Hostelería, Restauración Social y Turismo	1.520.936	1.548.166	27.230	1,8%	16,9%
Limpieza	1.249.907	1.293.462	43.555	3,5%	14,1%
Marítimo-Portuario	42.956	34.531	-8.425	-19,6%	0,4%
Oficinas y Seguros	1.323.165	1.700.967	377.802	28,6%	18,5%
Seguridad Privada y Servicios Auxiliares	232.354	224.249	-8.105	-3,5%	2,4%
TOTAL	8.425.566	9.173.274	747.708	8,9%	100,0%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT 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 25,4 % del total), seguido de *Oficinas y Seguros* (18,5 %), *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (16,9 %) y *Limpieza* (14,1 %).

Y respecto a los **sectores de FeSMC-UGT que se han convertido en los impulsores del crecimiento del empleo**, *Oficinas y Seguros* ha sido el responsable del 25,5 % del incremento registrado en el último año en el conjunto de los sectores, junto a *Carreteras, Urbanos y Logística* con el 19 %.

Retos para la negociación colectiva de 2025

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, quedan pendientes de resolver algunos problemas. En este sentido, tenemos que mejorar las políticas activas de empleo y fortalecer los servicios públicos de empleo para incrementar la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración, jóvenes, personas con discapacidad y mujeres; equilibrar el tiempo de trabajo mediante la reducción de la jornada, acabando con el abuso de la contratación a tiempo parcial involuntaria y con una aplicación efectiva del registro obligatorio de jornada que ponga fin al exceso de horas extraordinarias sin retribución; y reformar el coste del despido para que se ajuste a la Carta Social Europea Revisada y sea realmente disuasorio y reparador, imprescindible para mejorar el funcionamiento del mercado laboral y reforzar los derechos de las personas trabajadoras.

La firma del **V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 (V AENC)** el 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 Vicesecretaría General Área Externa de nuestra federación.

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 no solo se han aproximado, sino que han rebasado el objetivo del 3 % para 2024, ya que los convenios colectivos firmados hasta diciembre de 2024 han registrado un incremento medio del 3,3 %.

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.

Pero, además, **nuestra negociación colectiva tiene pendiente de resolver algunos elementos de conflicto que están surgiendo en las mesas de negociación**, como:

- Pactar como mínimo los incrementos negociados en el V AENC.
- Introducir auténticas cláusulas de revisión salarial garantistas con revisiones anuales, sin topes y con efectos retroactivos.
- Eliminar las cláusulas de absorción y compensación que están neutralizando las subidas del SMI.

- Establecer diferencias entre los diferentes grupos/niveles/categorías para evitar que se produzca un aplanamiento de la clasificación profesional.
- Vigilar el incumplimiento por parte de los convenios de empresa de la prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial.
- Desarrollar de la regulación de los contratos fijos-discontinuos.
- Evitar el abuso de la contratación a tiempo parcial y de la sobreutilización de las horas complementarias.
- Reducir la jornada a 37,5 horas semanales sin reducción salarial.
- Utilizar de forma racional los tiempos de presencia y otras formas de disponibilidad del trabajo y de la ordenación flexible de la jornada.
- Limitar y retribuir adecuadamente las horas extraordinarias.
- Exigir el cumplimiento del registro de jornada obligatorio.
- Incorporar correctamente los permisos recogidos en el ET que faciliten una mejor conciliación la vida laboral y la familiar y avanzar en la corresponsabilidad.
- Desarrollar un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral.
- Llevar a la negociación colectiva la aplicación de los derechos digitales, como la obligación empresarial de información, 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.
- 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 resulten realmente eficaces.
- Negociar planes LGTBI, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa, que incluya tanto un protocolo de actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales que es obligatorio, como un protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo.
- Acabar con la escasa o nula participación de la RLPT en la transición ecológica y digital.
- Abrir un debate sobre la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos en materia de vivienda.

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:**

- ✓ **La Federación Estatal** articula y vertebra el mapa de la negociación colectiva, estableciendo los diferentes ámbitos de negociación de cada uno de nuestros sectores y subsectores, respetando la autonomía de los territorios en materia de negociación colectiva, así como de los acuerdos interprofesionales autonómicos existentes al respecto. Programa de Acción II Congreso Federal FeSMC-UGT.
- ✓ **Los Sectores Federales**, con la supervisión y coordinación de la Secretaría de Acción Sindical, deben asumir las competencias en materia de negociación colectiva y las responsabilidades que de ello se deriven. Programa de Acción II 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 Federales.

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.

Prioridad del convenio sectorial

- ✓ **El convenio colectivo sectorial estatal y/o autonómico** 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. De esta manera, el convenio sectorial y/o autonómico constituye la norma mínima fundamental que debe respetarse en todo caso por los ámbitos inferiores, que sólo podrán disponer de las materias establecidas en el ámbito estatal y/o autonómico para su mejora. Programa de Acción II Congreso Federal FeSMC-UGT.

Desde nuestra federación **defendemos la negociación colectiva sectorial** por garantizar unas condiciones de trabajo homogéneas para cada actividad. Además, evita prácticas de distorsión de la libre competencia en el mercado y 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.

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.

En la actualidad, tenemos contabilizados 3.777 convenios colectivos que corresponden al ámbito de nuestra federación. El 20,5 % de los mismos es de ámbito sectorial y da cobertura a más de 9,5 millones de personas trabajadoras de nuestros sectores, el 91,4 % del total.

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE FeSMC-UGT POR ÁMBITO

ÁMBITO	Nº CC	%	Nº TRAB	%
Estatales	86	2,3%	5.049.687	48,3%
Autonómicos y provinciales	689	18,2%	4.513.941	43,2%
TOTAL SECTOR	775	20,5%	9.563.628	91,4%
TOTAL EMPRESA	3.002	79,5%	894.227	8,6%
TOTAL	3.777	100,0%	10.457.855	100,0%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la base de datos de convenios colectivos de FeSMC-UGT. 1.07.25

En cuanto a su **reparto por sector**, el mayor porcentaje de convenios colectivos corresponde a los sectores de *Comunicaciones y Cultura* (19,2 %), *Carreteras, Urbanos y Logística* (18,6 %) y *Oficinas y Seguros* (13 %).

Pero si atendemos a la cobertura negocial, son los convenios de *Hostelería, Restauración Social y Turismo, Comercio y Grandes Almacenes* y los de *Oficinas y Seguros* los que llegan al 27, 21 y 19,6 % del total de trabajadoras y trabajadores de FeSMC-UGT respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE FeSMC-UGT POR SECTOR

ÁMBITO	Nº CC	%	Nº TRAB	%
Aéreo	75	2,0%	78.873	0,8%
Carreteras, Urbanos y Logística	701	18,6%	1.130.691	10,8%
Comercio y Grandes Almacenes	415	11,0%	2.192.383	21,0%
Comunicaciones y Cultura	726	19,2%	603.948	5,8%
Ferroviario	34	0,9%	48.669	0,5%
Financiero	37	1,0%	165.332	1,6%

ÁMBITO	Nº CC	%	Nº TRAB	%
Hostelería, Restauración Social y Turismo	367	9,7%	2.826.579	27,0%
Limpieza	390	10,3%	1.116.289	10,7%
Marítimo- Portuario	198	5,2%	46.131	0,4%
Oficinas y Seguros	490	13,0%	2.048.639	19,6%
Seguridad Privada y Servicios Auxiliares	120	3,2%	154.663	1,5%
Otros (EMS)	224	5,9%	45.658	0,4%
TOTAL	3.777	100,0%	10.457.855	100,0%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la base de datos de convenios colectivos de FeSMC-UGT. 1.07.25

RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- **Las Federaciones Estatales** son quienes tienen la facultad y el deber de articular y vertebrar el mapa de la negociación colectiva. 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.
- **Ningún organismo de FeSMC-UGT, en su ámbito de actuación, podrá firmar acuerdos o convenios sin que previamente sean conocidos y autorizados por su Sector o Federación Territorial de referencia**, que se encargarán de evaluar que los mismos no contravengan las resoluciones federales y confederales. En este sentido, no se podrá firmar ningún acuerdo o convenio de empresa con estándares por debajo de lo establecido en los convenios sectoriales ya sean de ámbito estatal, autonómico o provincial de la actividad correspondiente.
- 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.
- 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.
- Ampliar la negociación colectiva con la finalidad de **extender la cobertura** a todas las actividades y colectivos que aún carecen de ella.
- 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).

- 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.

3. ULTRA ACTIVIDAD

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.**

La **DT7ª del RD-ley 32/2021** estableció 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.

Del total de convenios sectoriales de nuestra federación (774), 513 establecen una ultraactividad indefinida y 224 o no dicen nada o se ajustan a la legislación vigente, por lo que quedan 37 convenios, un 4,8 % 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.
- Incluir el 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 Comisión Paritaria** del ámbito sectorial superior.

Si el convenio hubiera decaído:

- Establecer **funciones específicas en las Comisiones Paritarias** 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 adquiera 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**¹. En el ámbito de nuestra federación esta petición fue adoptada por la CP del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (V ALEH).

¹ Artículo 6.4 V ASAC 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.
- 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 erradicación de la violencia de género, sigue siendo un reto pendiente, tal y como las estadísticas constatan año tras año.

En nuestro país es indudable que la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* y sus desarrollos reglamentarios han 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.

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 50 personas trabajadoras (aunque por convenio se puede reducir este límite), a implementar planes de igualdad que deben ser negociados con la RLPT en la empresa.

Y como recoge el artículo 85.1 ET: "sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los Convenios Colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

Es por esto que 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.

Tras la publicación del Real Decreto 1026/2024, prácticamente todos nuestros convenios colectivos estatales están abriendo sus mesas de negociación para incluir un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de

las personas LGTBI, como se estableció en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Por lo que estamos observando, estos convenios están incluyendo las medidas mínimas y el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (obligatorios), pero en muy pocos se ha introducido el protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (que no es obligatorio) u otras mejoras que mejoren el contenido del reglamento.

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 en el convenio colectivo

- 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 mujeres cuando exista una infrarrepresentación 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 como **materias mínimas** que debe analizarse a los efectos de la elaboración del plan de igualdad las siguientes:
 - Proceso de selección y contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Retribuciones.
 - Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral.
 - Salud laboral desde la perspectiva de género.
 - Comunicación, imagen y lenguaje empresarial.
 - Violencia de género.
- **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)².
 - Garantizar que el **registro retributivo**, en caso de empresas con obligación de contar con un plan de igualdad y auditoría retributiva, contenga además los especiales requisitos que se establecen en el art. 6 del Reglamento de Igualdad Retributiva:
 - El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado art. 5.2.

² [Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf \(igualdad en la empresa.es\)](#)

- El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el art. 28.3 ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 %. En este sentido, sería recomendable reducir dicho porcentaje mediante la negociación colectiva. (Se podría incluir en el convenio colectivo o plan de igualdad la obligación de la/s empresa/s de justificar un porcentaje menor de brecha salarial, reduciendo el porcentaje marcado en el artículo 28 ET).
- Negociar en el convenio colectivo que dicho porcentaje sea la mitad de la brecha salarial de género que se estime en el sector de actividad.
- 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)³.
- 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)⁴.
- Acordar **protocolos contra el acoso sexual, contra el acoso por razón de sexo y/o otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral**.
- 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.
- Los protocolos no deben incorporar procedimientos de resolución informales o abreviados, solo caben procedimientos formales donde se garantice la activación de una investigación de los hechos denunciados y, entre otros, se garanticen los principios de

³ [Audit Retrib GÉNERO \(igualdadenaempresa.es\)](http://Audit_Retrib_GENERO(igualdadenaempresa.es))

⁴ [Herramienta_VPT \(igualdadenaempresa.es\)](http://Herramienta_VPT(igualdadenaempresa.es))

confidencialidad, respeto a la intimidad, celeridad, respeto presunción de inocencia, diligencia, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.

- Participación de la RLPT en la comisión instructora del protocolo contra el acoso sexual, contra el acoso por razón de sexo y/o otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en las empresas del sector donde exista en la dicha representación.
 - Canal de denuncias
 - Obligar a las empresas del sector de aplicación del convenio colectivo en cuestión a registrar el protocolo contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/u otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral.
- Recoger y mejorar las medidas de protección laboral de las trabajadoras víctimas de **violencia de género**. Incluir esta materia en las competencias de negociación del plan de igualdad e introducir como obligatorio tener que disponer y en su caso, donde exista RLPT, negociar un protocolo de atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o conductas contrarias a la libertad sexual.
 - Crear **Comisiones Paritarias de igualdad** y nombrar **delegado/a 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).
 - 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 en las mesas de los planes de igualdad.
 - **Revisar todo el lenguaje** del convenio colectivo con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, evitando el masculino genérico.

Planes de igualdad⁵

- Negociar **planes de igualdad**, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa. Recordamos que su registro es obligatorio.
- Las **horas de preparación y de reunión** de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, en aquellas empresas que cuenten con RLPT, serán consideradas

⁵ https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2024/10/Guia_Sindical_Planes_Igualdad.pdf

tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales. Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad del plan de igualdad serán a cargo de la empresa.

- Contar con la **formación específica** en esta materia o con la **participación de asesores o asesoras** en el proceso de negociación. Incluir la obligación de formar a todas las personas integrantes de la plantilla de las empresas que participen en comisiones negociadoras de planes de igualdad, participen como representantes de la empresa o de las personas trabajadoras.
- 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, al menos, 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, , formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 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) pero además incluiremos:
 - Salud laboral desde la perspectiva de género.
 - Comunicación, imagen y lenguaje empresarial.
 - Violencia de género.
- Es conveniente ir incorporando dentro de las materias de análisis de **diagnóstico** de situación entre mujeres y hombres del plan de igualdad: el impacto en las mujeres de las estrategias empresariales de mitigación al cambio climático, así como el análisis de las herramientas de inteligencia artificial empresarial con perspectiva de género, incluidos los algoritmos.
- 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, **por eso es fundamental contar con adecuados indicadores de seguimiento en cada medida.**
- **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.

Igualdad personas LGTBI

- **Negociar planes LGTBI**, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa. Es importante tener siempre presente que primero se deben negociar las medidas en los convenios sectoriales y de empresa a nivel estatal.
- **Nada tiene que ver un Plan de Igualdad con un Plan LGTBI**, ni en su alcance, ni en su contenido, ni en las personas destinatarias ni en las normas que dan origen a ambas obligaciones, son normas distintas.
- A parte del protocolo de actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales que es obligatorio, incluir un **protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo.**
- Establecer **cláusulas de igualdad de trato y no discriminación** que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a **avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI**, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
- Introducir **criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación** que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de

género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- **Regular criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos**, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Integrar en los **planes de formación** módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla y recogerá como mínimo:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
 - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Fomentar medidas para garantizar la **utilización de un lenguaje respetuoso** con la diversidad.
- Promover la **heterogeneidad de las plantillas** para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
- Atender a la realidad de las **familias diversas**, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- Integrar en el **régimen disciplinario** que se regule en los convenios colectivos como muy graves las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

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.
- **Incluir una cláusula general sobre no discriminación** que indique de forma explícita la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de discapacidad.
- **Fomentar la participación de personas con discapacidad en las negociaciones colectivas**, especialmente en aquellos puntos que son transversales a todos los convenios.
- 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.
- **Ampliar la cuota de reserva** para el acceso al empleo de personas con discapacidad por encima del 2 % de los puestos de trabajo establecida en la normativa, con el objeto de fomentar el empleo ordinario.
- 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 las personas con discapacidad: 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.
- Debido al alto número de contrataciones temporales que sufren las personas con discapacidad (68,4 %) **se negociarán medidas para aumentar la contratación indefinida**, haciendo un menor uso del contrato de Fomento.
- **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 las retribuciones, el **V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 (V AENC)**, firmado el 10 de mayo de 2023 por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO 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 no solo se han aproximado, sino que han rebasado el objetivo del 3 % para 2024, ya que los convenios colectivos firmados hasta diciembre de 2024 han registrado un incremento medio del 3,32 %.

Para 2025, desde el punto de vista económico, la acción sindical y la negociación colectiva de este año vienen marcadas por unas tasas inflación más moderadas (2 % en mayo) que los años precedentes y sus consecuencias sobre la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras se han rebajado considerablemente.

Concretamente, **la subida salarial registrada por los convenios colectivos hasta mayo de 2025 alcanzó el 3,4 %** (3,6 % para el sector servicios), mientras que el incremento interanual medio de los precios en estos cinco meses fue del 2,5 %, resultando una ganancia de poder adquisitivo de 0,9 puntos porcentuales (1,1 punto para el sector servicios).

En el caso de los sectores de nuestra federación, *Otros servicios, Información y Comunicaciones, las Actividades financieras y de seguros y las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* son las que están registrando las mayores ganancias de poder adquisitivo en lo que va de año.

No obstante, os recordamos que, si surgen bloqueos por la negativa de las patronales a aplicar las subidas salariales establecidas en el V AENC, nos hagáis llegar esta circunstancia a través de la Vicesecretaría General Área Externa de nuestra federación para remitirlo a la **Comisión de Seguimiento** del acuerdo.

Los salarios están creciendo, pero lejos de los beneficios del capital. Recordemos que el **margen de beneficio en los sectores de FeSMC-UGT se sitúa por encima del correspondiente al conjunto de los sectores y, además, sigue en pleno crecimiento.**

Esto hace más necesario que nunca un **auténtico reparto igualitario de las rentas entre empresas y personas trabajadoras.** En este sentido, **las empresas cuentan con un amplio margen para moderar el incremento de precios y subir los salarios.** Se trata de una premisa básica para repartir beneficios y mejorar la distribución de la renta, que en los últimos años se ha inclinado a favor de los intereses empresariales. Solo así se logrará un modelo laboral y económico más eficiente, justo y equilibrado. Y, en esta coyuntura, la negociación colectiva se constituye como el instrumento perfecto para mejorar esa riqueza.

GANANCIA DE PODER ADQUISITIVO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. ENERO-MAYO 2025

RAMAS DE ACTIVIDAD SECTOR SERVICIOS PRIVADOS Mayo 2025	Nº CONVENIOS	AUMENTO SALARIAL PACTADO	PÉRDIDA (-)/ GANANCIA (+) PODER ADQUISITIVO
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	236	3,0	0,5
Transporte y almacenamiento	324	3,3	0,8
Hostelería	81	3,3	0,8
Información y comunicaciones	74	3,7	1,2
Actividades financieras y de seguros	16	3,5	1,0
Actividades inmobiliarias	4	3,0	0,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	81	3,3	0,9
Actividades administrativas y servicios auxiliares	199	3,2	0,8
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	113	3,5	1,0
Otros servicios	97	4,5	2,0
SERVICIOS	1.415	3,6	1,1
TOTAL	2.517	3,4	0,9

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. La pérdida/ganancia de poder de compra se calcula a través de la diferencia entre el incremento salarial medio pactado en convenios por rama de actividad y la tasa media del IPC cifrada en un 2,48 % en el periodo enero-mayo 2025.

Respecto a las **cláusulas de revisión salarial**, si bien 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, lo más garantista es introducir **cláusulas de revisión salarial anuales, con efectos retroactivos y sin topes**.

En cuanto a su utilización, se aprecia el esfuerzo de los negociadores de nuestra federación por incrementar el uso de las cláusulas de revisión salarial, ya que **el 47 % de los convenios firmados desde enero de 2024 hasta julio de 2025 ya las incluyen, salvaguardando a más del 67 % de las personas trabajadoras**.

CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL. 1.01.24/1.07.25

ÁMBITO	Nº CC CON CRS	% CC CON CRS	Nº PERSONAS TRABAJADORAS CON CRS	Nº PERSONAS TRABAJADORAS TOTAL
TOTAL SECTOR	74	52,9%	1.168.173	68,4%
TOTAL EMPRESA	73	42,2%	40.939	46,7%
TOTAL CONVENIOS	147	47,0%	1.209.112	67,4%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la base de datos de convenios colectivos de FeSMC-UGT. 1.07.25

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.

El V AENC también realiza una **llamada al gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley de contratos de Sector Público**, con el fin de eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales. En varios sectores de nuestra federación conocemos muy de cerca este problema, por el que las personas trabajadoras terminan pagando con unas peores condiciones laborales o con su propio puesto de trabajo el férreo obstáculo que padecen las empresas para poder repercutir a las administraciones públicas los mayores costes en los que incurren como consecuencia de los incrementos del convenio o del SMI. **Este tema sigue pendiente de resolver en la actualidad**, a la espera de la transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea que, en su artículo 9 garantiza que, en la adjudicación y ejecución de los contratos públicos o de concesión, los operadores económicos y sus subcontratistas cumplan las obligaciones aplicables sobre salarios y la negociación colectiva sobre la fijación de salarios.

La Reforma Laboral de 2021 eliminó la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto de los convenios sectoriales en materia salarial. Quizás se trate de uno de los máximos logros de esta reforma, especialmente porque rompe la espiral de devaluación salarial como instrumento para obtener una ventaja competitiva. No obstante, tenemos que seguir manteniendo una **estricta vigilancia** para verificar que todos los convenios de empresa y, especialmente, los de las empresas multiservicios, están cumpliendo este precepto y que efectivamente están aplicando los convenios sectoriales a sus plantillas.

Finalmente, la **última subida del salario mínimo interprofesional (SMI) hasta los 16.576 euros anuales en 2025**, reconociendo que constituye un instrumento fundamental para avanzar en la cohesión social, territorial y sectorial, conlleva varios **elementos de distorsión en nuestra negociación colectiva**.

De nuevo las patronales y las empresas están intentando neutralizar las subidas del SMI mediante la compensación y absorción de diferentes complementos con el salario base y se dispara de forma ya muy significativa el problema que se plantea con la equiparación salarial de varios grupos profesionales en muchos convenios colectivos (en algunos casos, de todos).

RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- En consonancia con el **V AENC**, pactar, como mínimo, 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 y alcanzar una adecuada retribución según el nivel de cualificación.
- 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.

Además, hay que tener en cuenta la STS 40/2025, de 20 de enero⁶ a la hora de regular la retribución variable en un convenio colectivo: si se quiere excluir de su cómputo determinadas ausencias que tenga derecho a disfrutar la persona trabajadora, las empresas tienen que realizar una interpretación coherente con la Constitución; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

6

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bf1461bc19eb621ca0a8778d75e36f0d/20250131>

hombres. Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación.

- 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**.

Recordad que también se puede configurar como un instrumento positivo para la canalización de compromisos y derechos retributivos en nuevos planes de pensiones de empleo por su menor coste para la empresa y la persona trabajadora (seguros de fallecimiento, ayudas sociales, premios y gratificaciones, etc.).

- 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 26,2 % registrado en el tercer trimestre de 2021 al 15,1 % del primer trimestre de 2025, con más de 11 puntos porcentuales de diferencia. La reducción ha sido de mayor envergadura para los sectores de nuestra federación, de casi 13 puntos porcentuales, pasando del 24,4 al 11,6 % en los últimos cuatro años. Pero, pese que la temporalidad baja para ambos sexos, todavía **se mantiene una brecha de género** (9,6 % para los hombres y 13,3 % para las mujeres).

Asimismo, hay que destacar el mayor peso de la contratación indefinida sobre la contratación total durante los años 2022 (38,4 %), 2023 (42,9 %) y 2024 (42 %), 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.).

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 salarialmente y perpetua un mercado laboral y un modelo de sociedad desigual.

Concretamente, si en el primer trimestre de 2025, la tasa de parcialidad para el conjunto de los sectores ha sido de un 15 %, en el caso de los sectores de FeSMC, este porcentaje alcanza el 21,5 %. Las tasas de parcialidad femenina son del 31,7 % en nuestra federación (10,4 % para los hombres), llegando a alcanzar el 47,9 % en sectores como *Limpieza*, el 29,4 % en *Comunicaciones y Cultura* o el 25,8 % 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 49,4 % en FeSMC-UGT, 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.

Además, consideramos que no es posible la realización de horas extraordinarias en sectores con tasas de parcialidad involuntarias tan altas ya que incurrimos en una clara contradicción.

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.

La negociación colectiva para 2025 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 y por la erradicación de las brechas entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

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 trasmisión 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 por debajo de los 12 meses** en la negociación colectiva sectorial. O condicionar su ampliación hasta los 12 meses 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.
- Prohibir la utilización de **horas extraordinarias** en sectores con altas tasas de parcialidad involuntaria.
- 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 %.
- Fijar **compromisos de consolidación de jornada** en función del número de horas complementarias medias realizadas.
- 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 misma⁷.
 - 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 llamamiento⁸.
- 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.

⁷ La STS 255/2025, de 27 de marzo, **valida el uso de medios electrónicos como WhatsApp o correo electrónico** para formalizar el llamamiento, siempre que se garantice la constancia de la notificación y se respete la normativa sobre protección de datos

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9c3d76e65209ad28a0a8778d75e36f0d/20250411>

⁸ Según la STS 255/2025, de 27 de marzo, **no son válidos los llamamientos con preaviso inferior a 48 horas**, ya que no cumplen con los estándares mínimos de previsibilidad y razonabilidad que exige el Derecho nacional y comunitario (art. 16.3 ET y el art. 10 de la Directiva 2019/1152)

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9c3d76e65209ad28a0a8778d75e36f0d/20250411>

- 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) Relevos generacionales

- **Seguir impulsando la jubilación parcial y el contrato de relevo** como un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el relevo generacional, asegurando la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo.
- Canalizar a través de nuestra federación y el Confederal las peticiones para el reconocimiento de **coeficientes reductores de la edad de jubilación** para aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, de acuerdo con el **Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores**.
- 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 cotizaciones⁹.

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 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 Supremo¹⁰ 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.

⁹ 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).

¹⁰ 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>

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.

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 informada y consultada 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 demostró 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 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 Empleo¹¹ introdujo 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.

Es interesante destacar la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024¹², en la que se indica que *“la obligación de consulta nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales de supresión de puestos establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva 98/59 y no en el momento en el que, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, el empresario tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales”*.

¹¹ [Disposición 5365 del BOE núm. 51 de 2023](#)

¹² [CURIA - Documentos \(europa.eu\)](#)

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.
- 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 o en empresas de economía social.
 - Reclamar el cumplimiento y eficacia de los **planes de recolocación externa** a través de 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 las 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.
- **Negociar mayores garantías en los procesos de recolocación externa**, tales como:
 - Aumentar el número de sesiones personalizadas.
 - Ampliación del programa en el tiempo (desde 6 meses a 2 años).
 - Asegurar un porcentaje de recolocación (80-100 %).
 - Garantizar ofertas válidas de empleo.
 - Asegurar la estabilidad del empleo fijando una duración mínima de los contratos (3-6-12 meses).
 - Permitir el inicio del programa antes de la salida.
 - Aplazar o pausar el programa por causas justificadas.
 - Compromiso de activar la búsqueda de empleo en cualquier momento dentro del año siguiente a la finalización del programa.
 - Posibilidad de incorporarse al programa en el caso de que no se consolide el proyecto profesional.
- **Participar en las comisiones de seguimiento** para saber si se está cumpliendo el plan de recolocación y las garantías negociadas.

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

En el **Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral**, firmado el pasado mes de diciembre entre los sindicatos UGT y CCOO y el gobierno de España, se alcanzó el compromiso de reducir la jornada máxima legal de trabajo semanal de las actuales 40 horas a las 37 horas y media, sin reducción del salario.

Más de 40 años después de la instauración de la jornada de 40 horas semanales, apenas se ha reducido el número de horas de trabajo (39 horas de media en los sectores de FeSMC-UGT), por lo que la reducción de jornada sin merma salarial debe convertirse en la gran conquista social del siglo XXI, cuyo impacto será tremendo en términos de empleo, conciliación, corresponsabilidad, productividad, seguridad y salud, medio ambiente, etc.

A pesar de las reticencias de las patronales, la reducción de jornada es factible. De hecho, la jornada pactada en los convenios firmados en los primeros cinco meses de 2025 es de 38,4 horas semanales. Además, ya contamos con numerosos convenios colectivos que han pactado una jornada anual de 1.712 horas o menos, que es la equivalente a 37,5 horas semanales. Estos convenios afectan a todas las actividades económicas de nuestra federación, por lo que **todos los sectores y subsectores de FeSMC-UGT reúnen condiciones para abordar la reducción de jornada pactada.**

Y, los convenios colectivos sectoriales que ya la aplican, afectan a todo tipo de empresas, por lo que **el tamaño de la plantilla no es impedimento** para acomodar la jornada a las 37,5 horas en cómputo anual. Y, si tenemos en cuenta los convenios colectivos de empresa, casi el 75 % corresponde a pymes, que ya están aplicando jornadas como la que figura en el acuerdo de diciembre, lo que confirma la viabilidad de la reducción de jornada en este tipo de empresas.

Pero para que la reducción de jornada se aplique con éxito y con las máximas garantías posibles será necesaria una **adecuada regulación** del registro de jornada, del cómputo y la retribución de las horas extraordinarias, de la distribución irregular de la jornada y de la desconexión digital.

Y es que **la prolongación de jornada se ha convertido en un problema estructural de nuestro mercado de trabajo.** El número de horas extras sigue creciendo año tras año, alcanzando los 365 millones en 2024, un 28 % más que hace una década. **Y los sectores de FeSMC-UGT concentran la mitad de las horas extras realizadas**, donde las actividades de *Comercio, Transporte y Hostelería* lideran el ranking, tanto en la cifra de horas extras como en el número de personas asalariadas que las realizan.

El exceso de jornada es perjudicial para la salud de las personas trabajadoras, supone un **ataque a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la corresponsabilidad e impide la contratación de personas trabajadoras adicionales**, de forma que ejerce un impacto negativo sobre el volumen total de empleo.

Aparte de la desproporción de horas extras que se realizan, **más del 41 % de las horas extras realizadas en nuestros sectores no se pagan**. Se trata de una extendida situación de **fraude laboral, social y tributario**.

Por si fuera poco, se produce un **abuso tanto en la utilización del contrato a tiempo parcial como en el recurso a las horas complementarias**.

En definitiva, en nuestro país se realiza un uso intensivo de las horas extras y se abusa de las horas complementarias, se retribuyen a un precio muy bajo, se normaliza el fraude con la realización de horas extras no pagadas y se incumple de forma sistemática el registro de jornada obligatorio.

En este sentido, a través de la negociación colectiva tenemos que establecer **que las horas extraordinarias se remuneren por encima de las ordinarias**.

Asimismo, reclamamos **un control más efectivo de las horas extras que se realizan en España**.

Y hay que acabar con el abuso que supone la contratación a tiempo parcial involuntaria y el recurso a las horas complementarias restringiendo su utilización.

Por otro lado, estamos obligados a actualizar los textos de los convenios colectivos con **los permisos** establecidos en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, a los que se han unido nuevos permisos posteriormente (como el de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos o el de preparación para la donación de órganos). Se trata de nuevas medidas laborales 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.

Pero 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.

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.

Y, finalmente, es sumamente importante regular el **derecho a la desconexión digital** fuera del horario de trabajo puesto 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.

RESUMEN PROPUESTAS ASNC

Jornada

- **Reclamamos a través de una ley la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial hasta las 37,5 horas semanales**, por motivos de salud, empleo, conciliación, corresponsabilidad, productividad y medio ambiente.
- 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.
- **Adecuar el contenido de los convenios colectivos**, como mínimo, a la regulación contemplada en el ET.
- **La acumulación en jornadas completas del permiso por cuidado del lactante** se ha convertido en un derecho subjetivo que la persona trabajadora puede exigir, independientemente de si se ha pactado o no en el convenio colectivo. En su cálculo hay que tener en cuenta la fórmula establecida en la STS 986/2023, de 21.11.23, que establece que se hará en días laborables y en relación a la jornada que venía haciendo la persona trabajadora (para los contratos a tiempo parcial, las jornadas completas son mayores).
- **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.
- 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.
- En línea con la demanda presentada por UGT ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, **reclamamos que la ley española recoja la exigencia de que las horas extraordinarias se remuneren un 25 % por encima de las ordinarias**, tal y como marca la Carta Social Europea y los Convenios Internacionales de la OIT.
- Su realización será siempre **voluntaria**, sin que el convenio o contrato individual pueda obligar a la persona trabajadora a su realización.
- **Prohibir** las horas extraordinarias en sectores con **altas tasas de parcialidad involuntaria**.

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)¹³: *“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 2015¹⁴.

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 impugnabile 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.

¹³ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3c196a91b9a2c91/20150817>

¹⁴ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/103ba64c07227949/20151002>

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 **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)¹⁵.

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:

¹⁵ <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

Si bien el número total de accidentes de trabajo con baja (AT) entre las personas asalariadas se incrementó en un 0,9 % hasta los 595.483 en el año 2024, **en los sectores de FeSMC-UGT el número de AT registró un incremento del 2,4 % alcanzando los 285.483.**

Además, la proporción de los AT producidos en nuestra federación pasó de suponer un 47,2 % del total en 2023 a un 47,9 % en 2024.

Por tanto, se incrementa el número de AT en los sectores de FeSMC-UGT y aumenta su peso en el conjunto de los sectores respecto al año anterior.

Este crecimiento de la siniestralidad se produce en un contexto de incremento del **empleo asalariado** en el último año: 3,2 % (297.000 empleos más) hasta alcanzar los casi 9 millones y medio de personas asalariadas en el cuarto trimestre de 2024.

Pero también es consecuencia de **múltiples factores pendientes de solventar** como atajar la precariedad laboral; conseguir que las empresas cumplan con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales; acabar con la mercantilización de los servicios de prevención ajenos; adaptar la gestión preventiva a las nuevas transiciones digital, demográfica y ecológica; mejorar la participación de la representación de las personas trabajadoras; incorporar la prevención y evaluación de los riesgos psicosociales; facilitar la salida flexible del mercado de trabajo con la mayor protección posible, etc.

La negociación colectiva constituye una herramienta fundamental para avanzar en la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Para que siga siéndolo y consiga ser un instrumento útil para reducir la siniestralidad laboral es imprescindible que las empresas se comprometan a abordar las causas de los accidentes de trabajo y la forma de prevenirlos.

Finalmente, confiamos en que la **Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales** puede convertirse en el lugar adecuado para solventar algunos de los retos pendientes, como un Plan de Choque contra la Siniestralidad Laboral; la prevención y evaluación de los riesgos psicosociales; acabar con la mercantilización de los servicios de prevención; la creación del Delegado/a sectorial/territorial de prevención para atender las pymes; así como adecuar la legislación en materia preventiva a las nuevas realidades del mundo del trabajo (digitalización, cambio climático, perspectiva de género y edad, etc.).

RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- **Mejorar la organización preventiva en la empresa:**

- 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**.
- 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.
- 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”.
- 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.
- 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.
- 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 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.
 - Aprovechar la creciente evaluación de puestos de trabajo impulsada por los planes de igualdad para incluir los factores de riesgo específicos. De este modo se puede contar con una información específica para la adopción de medidas de prevención de las que se pueden beneficiar especialmente las ocupaciones más feminizadas.
 - Incluir la violencia sexual como un riesgo laboral específico. Y prestar atención a la violencia doméstica en las modalidades de trabajo. Avanzar en la aplicación de los protocolos por acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - Establecer protocolos de evaluación de riesgos que distingan factores de riesgo psicosocial y ergonómicos según el género.
- **Tomar en consideración la edad en la adopción de medidas preventivas:**
 - Promover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva, de cara a reducir el alto nivel de accidentalidad entre los más jóvenes en buena parte de nuestros sectores.
 - 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.
 - Facilitar la salida flexible del mercado de trabajo a través de varias vías, como la jubilación parcial, la jubilación anticipada con coeficientes reductores, etc., y siempre con la máxima protección posible.
- **Digitalización:**
 - 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.
- **Gestión de la incapacidad temporal:**
 - 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.

- Complementar **hasta el 100 % la prestación por incapacidad temporal** derivada de cualquier contingencia.
- Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la **reincorporación** de las personas trabajadoras después de **bajas de larga duración**.
- 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 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 consideradas 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).
- **Actualizar el cuadro de enfermedades profesionales** español para que sean incluidas, entre otras, las enfermedades mentales vinculadas al trabajo y para dotarlo de la necesaria perspectiva de género.

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 FeSMC-UGT** 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.
- 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 las personas trabajadoras para facilitar la **transición digital y ecológica** de las empresas.
- 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 –IA-...) 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.

El pasado 13 de marzo de 2024 el Parlamento Europeo aprobó el Reglamento de Inteligencia Artificial¹⁶, con el objetivo de promover una IA centrada en el ser humano, fiable y que garantice un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales de las personas frente a los efectos perjudiciales de esta tecnología.

Desde el 2 de febrero de 2025, quedan terminantemente prohibidos dos usos de IA laborales: la detección de emociones en los puestos de trabajo –incluidas las entrevistas de reclutamiento– y el uso de biometría para identificar a las personas por su afiliación sindical. Esta última prohibición se complementa con los recientes dictámenes de la AEPD sobre la imposibilidad de usar la huella dactilar o cualquier otro dato biométrico como método para registrar la jornada. También este 2 de febrero cualquier proveedor

¹⁶ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81079>

Los capítulos referidos a sistemas de IA prohibidos serán aplicables a los seis meses de su entrada en vigor y para todas sus aplicaciones de Alto Riesgo, dos años después de su publicación.

de IA, o empresa que la utilice, deberá garantizar que todas las personas trabajadoras que utilicen una Inteligencia Artificial en su puesto obtengan “un nivel suficiente de alfabetización”. Es decir, las personas deberán estar formadas para “tomar conciencia de las oportunidades y los riesgos que plantea la IA, así como de los perjuicios que puede causar” (artículo 4).

Hay que destacar el artículo 26.7 del Reglamento: *“Antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes”*.

Y en apenas dos años, cualquier tipo de IA de uso laboral deberá ser explicable, transparente, controlada por humano y deberá superar auditorias de riesgos y de calidad. Es un tiempo más que suficiente, por lo que no cabrá excusas: incumplir conlleva duras sanciones y ejerceremos nuestra responsabilidad como representantes legales de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la **nueva Directiva europea de personas trabajadoras de plataformas digitales**¹⁷ supone un punto de inflexión para las personas trabajadoras de plataformas digitales. En concreto, hasta la fecha, la gestión algorítmica de la relación laboral en las plataformas digitales estaba únicamente amparada por el artículo 64.4.d del ET, que limitaba su rol a la información y consulta. Ahora, la promulgación de esta Directiva abre un escenario completamente diferente.

Por un lado, la Directiva amplía su radio de acción a cualquier plataforma digital, sea de reparto a domicilio o de cualquier otra índole. Así, se incluyen sectores como el del transporte (Uber o Cabify); el de ayuda y cuidados a domicilio (Cuideo, Cuidum); el de alquiler de recursos freelance (Mechanical Turk, Monster, Upwork); el de hostelería (Hosteleo); el de creación de contenidos (Lowpost); el de relaciones académicas (SuperProf) y un larguísimo etcétera de plataformas, actuales o por aparecer.

Por otra parte, la profundidad regulatoria de la nueva norma, que eleva exponencialmente las exigencias de transparencia y vigilancia, multiplica las garantías ante decisiones arbitrarias o inexplicables. De este modo, empodera tanto a las personas trabajadoras como a sus representantes. Esto conllevará el fin de una época de inexplicables abusos y desmanes.

A juicio de UGT, aunque dos años sea un periodo de adaptación excesivamente largo, conviene ir interiorizando el contenido de la nueva Directiva. Del mismo modo, cabe instar a las empleadoras a su estricto cumplimiento con la menor demora posible, apoyándose siempre en un fluido ejercicio del diálogo social y la negociación colectiva.

¹⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81667>

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 sensibilizadas 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.
- **Alfabetización en materia de IA:** los proveedores y responsables del despliegue de sistemas de IA adoptarán medidas para garantizar que, en la mayor medida posible, su personal y demás personas que se encarguen en su nombre del funcionamiento y la utilización de sistemas de IA tengan un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA, teniendo en cuenta sus conocimientos técnicos, su experiencia, su educación y su formación, así como el contexto previsto de uso de los sistemas de IA y las personas o los colectivos de personas en que se van a utilizar dichos sistemas. La alfabetización en materia de IA se refiere a las capacidades, los conocimientos y la comprensión que permiten a las personas afectadas llevar a cabo un despliegue informado de los sistemas de IA y tomar conciencia de las oportunidades y los riesgos que plantea la IA, así como de los perjuicios que puede causar.

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
- 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.
- Implantación y puesta en marcha de una IA de Alto Riesgo

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 tabloneros 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.

Algoritmos¹⁸

- 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.

¹⁸ Basado en “Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales”. Servicio de Estudios de la Confederación. UGT. Febrero 2021.

- 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**, 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.**

Amenaza que supone la IA y la algoritmia laboral

- Para acometer el impacto de la IA y los algoritmos en el mundo del trabajo, os recordamos que tenemos un modelo para efectuar un **“Requerimiento legal para la petición de información sobre el uso laboral de la Inteligencia Artificial y los Algoritmos”**¹⁹
- El documento tiene como finalidad servir de apoyo para hacer efectiva la exigencia legal de transparencia sobre el uso de estas herramientas tecnológicas
- Las preguntas que incluye el Requerimiento están en línea con el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores, así como con el artículo 4 Reglamento europeo de IA – ya en vigor-. Asimismo, se añaden cuestiones estrechamente vinculadas a otras normas de obligado cumplimiento (LOPD-RGPD, V AENC, Acuerdo Marco Europeo de Digitalización) y conforme a las recomendaciones efectuadas por el Gobierno en la Carta de Derechos Digitales.

¹⁹ Las explicaciones sobre el origen, base legal y motivaciones de las preguntas incluidas en el Requerimiento las podéis encontrar en:

- Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA:
<https://servicioestudiosugt.com/recomendaciones-para-la-negociacion-colectiva-de-la-ia/>

Además, como apoyo a estas indicaciones, os aconsejamos consultar:

- Reglamento europeo de IA. Una mirada accesible a su vertiente laboral:
<https://servicioestudiosugt.com/reglamento-europeo-de-inteligencia-artificial/>
- Directiva europea de trabajo en plataformas: laboralidad y gestión algorítmica,
<https://servicioestudiosugt.com/directiva-europea-de-trabajo-en-plataformas-laboralidad-y-gestion-algoritmica/>

15. TELETRABAJO

La *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*²⁰, 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 criterios²¹:

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.

²⁰ [BOE.es - BOE-A-2021-11472 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2021-11472)

²¹ Basado en la Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva. SEC. UGT. 27 de noviembre de 2020.

- 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 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 ejercitará 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.

17. SERVICIOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

El VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito en noviembre de 2020 por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, así como el impulso de la negociación colectiva con pleno respeto de la autonomía de las partes y la realización de cuantas acciones se estimen oportunas para mejorar la calidad y el conocimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos.

El ASAC es de aplicación general y directa, por lo que no es necesario hacer una expresa mención a la adhesión al mismo.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP) es una institución tripartita constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del VI ASAC y la Administración General del Estado. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito para las partes.

Tanto el SIMA-FSP como los organismos equivalentes constituidos en las comunidades autónomas constituyen una herramienta muy potente para impulsar la negociación cuando se encuentra bloqueada, así como para gestionar los conflictos laborales por motivos de gratuidad, celeridad, diálogo, imparcialidad e igualdad.

RESUMEN PROPUESTAS ASNC

- **Establecer cláusulas en los convenios colectivos** para poder acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos en caso de tener discrepancias en la negociación o problemas con la interpretación y aplicación de los convenios.
- **Recurrir a las distintas herramientas de solución autónoma de conflictos:** impulso a la negociación, mediación preventiva, mediación y arbitraje.