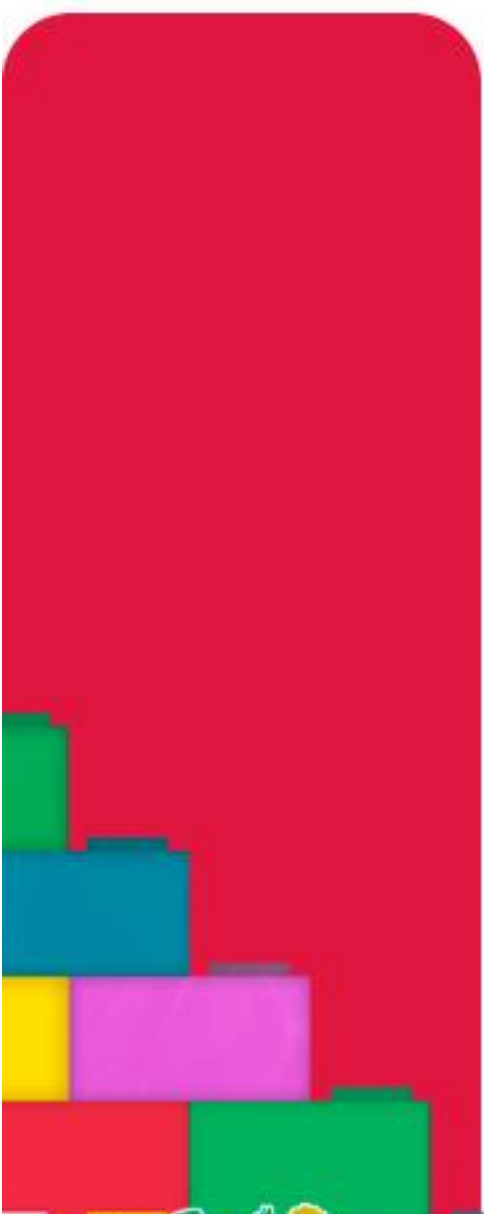


ORIENTACIONES PARA

LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2026-FICHAS

ENCAJAMOS
AVANZAMOS
EN LA UNIÓN
SOMOS
ESENCIALES

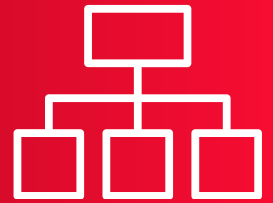


Índice



Estructura de la negociación colectiva	<u>02</u>
Ultraactividad	<u>03</u>
Competencias de la comisión paritaria	<u>04</u>
Igualdad mujeres/hombres	<u>05</u>
Igualdad personas LGTBI	<u>07</u>
Igualdad personas con discapacidad	<u>08</u>
Igualdad personas jóvenes	<u>10</u>
Política salarial	<u>11</u>
Empleo y contratación	<u>12</u>
Flexibilidad interna	<u>17</u>
Despido colectivo	<u>19</u>
Tiempo de trabajo	<u>21</u>
Conciliación	<u>23</u>
Inaplicación de condiciones de trabajo	<u>24</u>
Seguridad y salud	<u>25</u>
Bienestar emocional	<u>27</u>
Transición ecológica	<u>28</u>
Formación y cualificación	<u>30</u>
Transición digital	<u>31</u>
Teletrabajo	<u>33</u>
Vivienda	<u>34</u>
Derechos sindicales	<u>35</u>
ASAC	<u>36</u>

Estructura NC



- **Las Federaciones Estatales** son quienes tienen la facultad y el deber de articular y vertebrar el mapa de la negociación colectiva: estructura, distribución de las materias entre los distintos ámbitos 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.
- **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.
- **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.



- **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 autónoma antes de la posible pérdida del convenio colectivo con la finalidad de resolver sus diferencias.
- Introducir la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda someter sus discrepancias a la **mediación de la Comisión Paritaria** del ámbito sectorial superior, en caso de que la mediación en el ámbito inferior no resuelva el conflicto.

Si el convenio hubiera decaído:

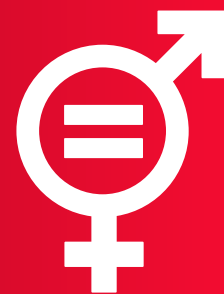
- Establecer **funciones específicas en las Comisiones Paritarias** de convenios sectoriales superiores para conocer y, en su caso, actuar en los casos en los que decae algún convenio, de empresa o de sector provincial.
- **Diseñar y adaptar el mapa de unidades de negociación** que cada federación administre 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.
- Establecer un **acuerdo de adhesión a un convenio colectivo** (art. 92.1 ET).
- Recurrir a la vía administrativa con la **extensión de un convenio en vigor** (art. 92.2 ET y RD 718/2005).

Competencias CP



- 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.
- Otorgar a las CP Estatales 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.
- Posibilitar que la CP del ámbito sectorial superior pueda **denunciar los convenios colectivos** de ámbito inferior.
- Regular que ante la desaparición de asociaciones empresariales no se paralice la actividad de las CP y CN 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.

Igualdad mujeres/hombres



- Negociar siempre incluyendo la **perspectiva de género**.
- Asegurar la **presencia de mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos**, así como una composición paritaria de ambos sexos en la representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas y en los comités de dirección.
- 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** para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones: reservas y preferencias en las condiciones de contratación, 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.
- Introducir la obligación de negociar **planes de igualdad en todas las empresas del sector**, independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla, estableciendo el plazo a partir del cual surge la obligación de negociar el plan de igualdad para todas las empresas que apliquen el convenio colectivo.
- Buscar la **articulación entre el convenio de sector y el plan de igualdad en la empresa**: 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.
- Incluir 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** y negociar **auditorías salariales** en todas las empresas (RD 902/2020).
- 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. Introducir mediante la negociación la aplicación de la **herramienta de procedimiento de valoración de los puestos de trabajo**.
- Vigilar que los **ascensos y la promoción profesional** en la empresa se ajusten a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres

Igualdad mujeres/hombres



- Acordar **protocolos de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.**
- Recoger y mejorar las medidas de protección laboral de las **trabajadoras víctimas de violencia de género.**
- Crear **Comisiones Paritarias de igualdad** para realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas legales y las previstas en los convenios para promover el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, así como conocer de las denuncias que puedan producirse por incumplimientos de las mismas.
- **Nombrar delegado/a de igualdad** en los convenios sectoriales con el objetivo de promover y fomentar la información en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres entre la plantilla de la empresa; ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; y evaluar periódicamente la aplicación de las medidas de igualdad. Contará con formación y crédito horario necesario para realizar sus funciones y gozarán de las mismas garantías que el resto de RLPT.
- 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.
- Introducir la **perspectiva de género en el capítulo de seguridad y salud en el trabajo**, teniendo en cuenta las especificidades de género desde la fase de diseño de los espacios y equipos de trabajo, el contenido y la organización del mismo, las medidas de protección, las evaluaciones de riesgos, la vigilancia de la salud y la gestión y el estudio de la siniestralidad laboral, entre otros aspectos.
- **Revisar todo el lenguaje del convenio colectivo** con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, evitando el masculino genérico. Además, en todas las comunicaciones que realicen las empresas, así como los actos públicos que organicen y en las actividades de divulgación, publicidad, rotulación e impresos, tendrán especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.

Igualdad personas LGTBI



- 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.
- **Incluir un protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo**, 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.
- 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.
- Fomentar medidas para garantizar la utilización de un **lenguaje respetuoso con la diversidad**.
- 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.
- 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.
- Incluir la LGTBIfobia en la **evaluación de los riesgos laborales**, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir. Impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

Igualdad PcD



- Adaptar en los convenios colectivos las referencias normativas a la **legislación actual** (RDL 1/2013).
- Introducir de forma sistemática en los convenios la **definición sobre “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.
- 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**. E 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.
- **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.
- Incluir **criterios para la contratación de personas con discapacidad**: para computar la cuota y su modulación (por tiempo, por tipo de discapacidad, por tamaño de empresa) y para 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. 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.

Igualdad PcD



- Introducir **medidas para el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida**. Y facilitar procedimientos para impulsar el retorno al trabajo después de bajas prolongadas.
- **Desarrollar medidas de conciliación** para personas con discapacidad y para aquellas que tengan a su cargo personas con discapacidad: flexibilidad de los horarios de trabajo, reducciones de jornada, permisos para rehabilitación o consultas, etc.
- **Ampliar los permisos de nacimiento y cuidado del lactante** para las mujeres con discapacidad, debido a su situación de mayor vulnerabilidad.
- Establecer **medidas específicas para lograr la accesibilidad de las empresas y fomento del diseño universal**, incluyendo los de sus bienes y servicios, así como de la tecnología que utilice la empresa.
- Negociar medidas para **aumentar la contratación indefinida**, debido al alto número de contrataciones temporales que sufren las personas con discapacidad, 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.
- 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. Garantizar su permanencia en el centro de trabajo cuando pueda probarse un daño a la persona trabajadora que perjudique la asistencia médica, la rehabilitación o su autonomía.
- 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) creando un fondo de ayudas sociales para intentar paliar de algún modo el gasto que supone una discapacidad, que se cifra en el 50 % del salario.

Igualdad personas jóvenes



- 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.
- Introducir medidas concretas contra el **abuso de la contratación a tiempo parcial** para jóvenes.
- 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.
- 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 las personas más jóvenes en buena parte de nuestros sectores.
- Incorporar **ayudas para el acceso a la vivienda** para las personas más jóvenes: complementos, anticipos o préstamos sin interés, ayudas para traslado y mudanza, ayudas al desplazamiento, avales sin gastos para el alquiler, etc. También se pueden promover convenios entre empresa y personas trabajadoras para la promoción de vivienda en cooperativa o la cesión de suelo o inmuebles para el uso de vivienda social vinculada a las personas trabajadoras de la empresa.

Política salarial



- **Pactar, como mínimo, un incremento del 4 % para 2026**, en consonancia con la propuesta conjunta de UGT y CCOO de cara al VI AENC.
- 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 los 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** 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.
- Promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de **transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor**.
- Aplicar criterios de objetividad y claridad en la definición de los **conceptos variables**; neutralidad desde una perspectiva de género; porcentajes de retribución variable; derechos de información y participación de la RLPT y considerar las realidades específicas de cada sector o empresa.
- Garantizar la estabilidad económica y social de las personas trabajadoras desde el momento de su jubilación a través de **planes de pensiones de empleo**, acogidos a la Ley 12/2022.
- Mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras de las contrata públicas, modificando la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, para permitir la revisión de los precios 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.
- Incorporar de manera sistemática los datos del **Observatorio de Márgenes Empresariales**, para conocer cómo se distribuyen realmente los beneficios y para sustentar, con rigor técnico y transparencia, las propuestas salariales de las plataformas sindicales.



CONTRATACIÓN TEMPORAL

- **El contrato indefinido es la regla; la contratación temporal, la excepción.** La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo en todas las empresas mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional y atender a causas justificadas. Para luchar contra el fraude en la contratación, hay que fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos de duración determinada causales.
- Establecer **planes de reducción de la temporalidad**, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa. Fijar porcentajes máximos respecto al total de la plantilla y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.
- Incorporar **criterios objetivos de conversión de contratos temporales en indefinidos.**
- Acordar, en su caso, medios distintos al anuncio público que garanticen la transmisión de **información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes** a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada.
- **Fijar criterios de preferencia** entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas con contrato de puesta a disposición.
- Introducir medidas para **facilitar el acceso efectivo** de las personas trabajadoras con contrato temporal a la **formación profesional continua**, 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.

Empleo y contratación



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.
- Garantizar la **ausencia de discriminación**, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- 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. Incluir **límites en la división de la jornada parcial**.
- 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.
- **No ampliar** los límites establecidos en el ET sobre el **porcentaje de horas complementarias**.
- **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.



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: orden; los medios; el contenido; la antelación...
- Regular 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.
- Incorporar **garantías de ocupación** para las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo: por ejemplo, de 6 meses al año cuando en los dos últimos años de contrato hayan prestado servicios por tiempo igual o superior a los seis meses al año.
- Negociar 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.
- La contratación fija-discontinua a **tiempo completo** debe ser la regla general.
- Acordar la obligación de las empresas de elaborar un **censo anual** del personal fijo-discontinuo.
- Regular el **procedimiento que rija las solicitudes de conversión voluntaria** del contrato fijo-discontinuo a contrato indefinido ordinario.

Empleo y contratación



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.

RELEVO GENERACIONAL

- 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 (RD 402/2025).
- 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.

Empleo y contratación



SUBCONTRATACIÓN

En los convenios sectoriales:

- Introducir 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.
- 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 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.
- 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 CC firmados estudiando si procede su posible impugnación.
- Exigir que se establezcan en el contrato mercantil entre empresa principal y multiservicios las condiciones laborales y salariales de las personas de la plantilla de las empresas multiservicios que deben corresponder a las del CC sectorial de la actividad desarrollada.
- Vigilar el correcto cumplimiento de las normas vigentes en materia de sucesión de empresas.
- Fijar sistemas para detectar infracciones, así como supuestos de cesión de personas trabajadoras (sólo las ETT pueden ceder personas trabajadoras temporalmente).
- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** Instar a la ITSS a que intensifique su vigilancia sobre las empresas multiservicios, cooperativas de trabajo asociado, centros especiales de empleo y plataformas digitales.
- **En la contratación pública:** vigilar que las administraciones públicas no contraten a empresas que paguen por debajo del convenio colectivo sectorial de aplicación durante la ejecución del contrato.
- **Subrogación:** introducir 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.



Flexibilidad interna

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Introducir **sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales** (art. 22 ET), teniendo en cuenta los procesos productivos y organizativos del sector o de la empresa, evitando la ambigüedad en la configuración del grupo y conjugando los intereses profesionales, formativos y económicos de las personas trabajadoras.
- Garantizar la **ausencia de discriminación** en la definición de los grupos profesionales, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el art. 28.1 ET y el art. 9 RD 902/2020. Utilizar la **herramienta de valoración de puestos de trabajo** que integra la necesaria perspectiva de género, equilibrando la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de roles.
- 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.
- **Adaptar la clasificación profesional** a las nuevas tareas o funciones desarrolladas por las personas trabajadoras; a las nuevas competencias profesionales requeridas o a los cambios en las condiciones laborales que se produzcan como consecuencia de procesos de digitalización y de cambios en los procesos productivos, entre otros.
- **Corregir el impacto del aumento del SMI en las estructuras profesionales** evitando que grupos profesionales con niveles y valoraciones diferentes tengan un mismo salario, introduciendo porcentajes de diferencial mínimo.

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.
- Establecer **sistemas de información y consulta** sobre la movilidad producida, tanto en el interior del grupo profesional, como 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.
- 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; **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.



Flexibilidad interna

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 **conciliación** de 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. Atender a 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 la aplicación temporal de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, de manera que se garantice la **recuperación** de las condiciones de trabajo que se han visto modificadas cuando cese la causa que lo motivó.
- Establecer **otros procedimientos específicos** diferentes al procedimiento general para las modificaciones de carácter colectivo, lo que 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.

Despido colectivo



CON ANTERIORIDAD

- Intentar agotar las medidas de flexibilidad interna antes de llegar al despido.
- Potenciar los ERTE 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.
- 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.
- 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.
- 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, víctimas de violencia de género, etc.)

Despido colectivo



TÉRMINOS DEL ACUERDO

- Incrementar la indemnización legal como mínimo hasta la indemnización máxima prevista para el despido improcedente en el artículo 56 ET.
- Exigir la negociación e implementación de **medidas sociales de acompañamiento** en todas las empresas, sin importar su tamaño: recolocación interna; movilidad funcional, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, inaplicación de las condiciones de trabajo, acciones de formación o capacitación profesional; 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, planes de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, a los que están obligados las empresas de más de 50 personas trabajadoras.
- Negociar **mayores garantías en los procesos de recolocación externa**, tales como: aumentar el número de sesiones personalizadas, ampliar el programa en el tiempo, asegurar un porcentaje de recolocación, garantizar ofertas válidas de empleo, asegurar la estabilidad del empleo fijando una duración mínima de los contratos, 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.
- 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.

Tiempo de trabajo



- **Pactar la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial como mínimo hasta las 37,5 horas semanales en todos los sectores y en todas las empresas** que todavía no la tengan, por motivos de salud, empleo, conciliación, corresponsabilidad, productividad y medio ambiente. Y sin olvidar que tenemos que seguir avanzando hacia las 32 horas.
- El **calendario laboral** debe tener una forma, tiempo y contenido mínimos. Y consecuencias graves para las posibles infracciones.
- El tiempo de **descanso** por superación de 6 horas continuadas, debe considerarse como de trabajo efectivo, por motivos de seguridad y salud.
- 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. Su realización será siempre voluntaria, sin que el convenio o contrato individual pueda obligar a la persona trabajadora a su realización.
- 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.
- Prohibir las horas extraordinarias en **sectores con altas tasas de parcialidad involuntaria**.
- 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.).
- 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.

Tiempo de trabajo



- 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.
- **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:** 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.
- **Derecho de la RLPT** a ser informada 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.
- **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.
- 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. Respetar 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.



Conciliación

- 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. Y se trata de una medida para evitar la reducción de jornada con pérdida salarial que perpetúa los roles de género.
- **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.
- Priorizar la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Negociar la **flexibilidad en los horarios** de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

Inaplicación de CT



- Solicitar a 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 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**, 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.
- **Si dicha CP es de convenio sectorial**, ofrecerá a las partes asesoramiento; supervisión del acuerdo previa a la decisión final (pudiendo encontrar los negociadores la oportunidad en que sea preceptiva y vinculante su opinión); elaboración de un informe; y 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; y se procederá 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.
- El **convenio puede anticipar**: si no existiera RLPT, la negociación se lleve a cabo por una comisión de 3 miembros designados por los sindicatos en función de la representatividad del sector; apelar a la CP y al sistema autónomo de solución de conflictos admitiendo que las CP del convenio sectorial estatal o de comunidad autónoma asuman dichas funciones mediadoras y de arbitraje; que las CP acuerden la elaboración de un informe anual dedicado al seguimiento de los posibles acuerdos de inaplicación y de las solicitudes; que mientras no se modifiquen las circunstancias que fueron rechazadas en una inaplicación anterior, no corresponde plantear una nueva; y 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 art. 39 ET, así como en las mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social.

Seguridad y salud



- 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 para las personas trabajadoras y la RLPT**, estableciendo duración, contenidos, y modalidades de impartición, para que cuenten con la información y la sensibilización necesaria para promover las medidas y las conductas preventivas adecuadas en cada caso.
- Regular 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, su formación 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, y su desarrollo a través del Real Decreto 171/2004.
- 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**, así como la adopción de medidas específicas para abordar los problemas de salud mental con origen o agravados por el trabajo. Incluir protocolos contra el suicidio, con líneas de ayuda psicológica inmediata, campañas de sensibilización, procedimientos de seguridad y planes de acompañamiento y duelo para la plantilla en caso de que se produzca.
- Desarrollar medidas para impulsar la **prevención del cáncer de origen laboral** y contribuir a su detección precoz. Facilitar cuando sea necesario una incorporación progresiva y los permisos necesarios para el seguimiento prescrito en cada caso tras haber padecido un cáncer.
- 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.

Seguridad y salud



- **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.
- Tomar en consideración la **edad** en la adopción de medidas preventivas.
- Incorporar la salud y la seguridad como eje transversal a los **procesos de reestructuración y de transformación digital, ecológica y demográfica**.
- 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. Revisar y eliminar los pluses de absentismo que penalicen las ausencias causadas por enfermedad, por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral o por discriminación por asociación. Introducir cambios en la organización del trabajo que garanticen un entorno laboral seguro y saludable, que promueva el bienestar integral de las personas trabajadoras.
- 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.
- 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.

Bienestar emocional



- Promover el diseño de **encuestas de clima laboral** con la participación de la RLPT que se difundirán entre la plantilla de manera periódica para mantener una mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Desarrollar **planes de formación y promoción profesional** claros y objetivos, contando con la RLPT, y hacerlos llegar a todas las personas trabajadoras. Desarrollar encuestas de necesidades formativas.
- **Mejorar la gestión y planificación del trabajo**, elaborando descriptivos de los puestos de trabajo que especifiquen las funciones, responsabilidades y objetivos del puesto, y que los sistemas de retribución sean transparentes y acordes con el contenido de los descriptivos que reconozcan la valía profesional de las personas trabajadoras.
- **Enfatizar el reconocimiento y la motivación**. Estrategias como una remuneración acorde a la valía, el reconocimiento público de logros y el fomento de un ambiente laboral positivo contribuyen a un mayor compromiso y satisfacción laboral.
- **Implementar una política de liderazgo adecuada**, estableciendo una relación cercana, amable y empática con toda la plantilla.
- **Mejorar la comunicación**. Es necesario invertir en mejorar la comunicación y potenciar la escucha activa entre personas empleadas, mandos intermedios y responsables/directivos, fomentando el debate y potenciando la propuesta de ideas.
- **Reducir la jornada** permite una mejora de la salud de las personas trabajadoras; incrementa la productividad; permite una mayor corresponsabilidad contribuyendo a reducir la desigual distribución del tiempo de trabajo entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y en las responsabilidades familiares; fomenta un mayor reparto del empleo con la contratación de nuevo personal, etc.
- **Eliminar las horas extraordinarias**, por razones de salud y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Apostar por la flexibilidad horaria**.
- **Ofrecer una política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, para optimizar el funcionamiento de la empresa y lograr una plantilla con un alto nivel de satisfacción y motivación.
- **Promover el teletrabajo** porque incrementa el bienestar laboral en las empresas, a la vez que genera un impacto positivo sobre los costes de las empresas y sobre el medio ambiente.

Transición ecológica



- **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** 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: participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales; en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión y auditoría ambiental; en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción en materia de medio ambiente como planes de transición energética, planes de gestión de agua y planes de impulso de la economía circular; y la negociación de los planes o medidas de movilidad sostenible.
- 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 y de los riesgos asociados a fenómenos meteorológicos adversos, acompañados de las medidas preventivas oportunas.
- Facilitar el acceso a la **información medioambiental** de la empresa a la RLPT.
- Garantizar 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).
- Negociar **protocolos de actuación** que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidos a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, además de recoger el permiso de hasta 4 días y la posibilidad de teletrabajo del que pueden disponer las personas trabajadoras ante la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso (art. 37.3 g) ET).

Transición ecológica



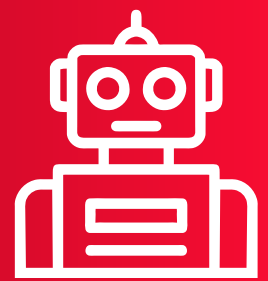
- Reforzar en los convenios colectivos, la aplicación del RD 4/2023 cuando se desarrollen **trabajos al aire libre**, estableciendo medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras ante cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. Los riesgos por exposición a frío o calor extremo deberán estar identificados e informar a las personas trabajadoras al igual que se establecerán protocolos específicos para comunicar los posibles accidentes causados por estos riesgos, como por ejemplo un golpe de calor con el fin de poder implementar medidas protectoras que eviten este tipo de accidentes. Si las medidas de protección, que pueden incluir la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las cuales concurren fenómenos meteorológicos adversos, no son suficientes para garantizar la protección de las personas trabajadoras, y, si los servicios meteorológicos estatal o autonómicos emiten un aviso de fenómenos adversos de nivel naranja o rojo, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la posibilidad de reducción o modificación de las horas de la jornada. En los diferentes ámbitos sectoriales además del cumplimiento de la norma, se deberían establecer lista de tareas en riesgo y regular lugares de descanso como refugio.
- 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; campañas e incentivos para el cambio de hábitos de movilidad...
- 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 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; desarrollar buenas prácticas de almacenamiento y manipulación de los materiales y productos para evitar la pérdida de recursos; implementar medidas relativas a la gestión de los residuos conforme a los criterios que prioricen la reutilización y reciclado frente a los procesos de eliminación; avanzar en planes de ahorro y eficiencia energética (luz, calefacción, aire acondicionado).

Formación y cualificación

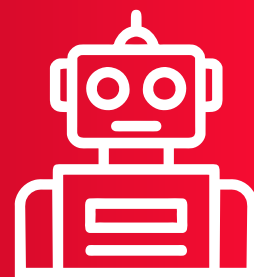


- Garantizar la **igualdad de acceso** de las personas trabajadoras a la formación.
- Impulsar los **instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales** en la definición y desarrollo de la formación.
- Regular la **CP de formación** en los distintos niveles de negociación con sus funciones, objetivos, 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 (prevención de los riesgos; protección de datos, medio ambiente, etc).
- Dotar de la **formación necesaria a la RLPT** en las estructuras paritarias sectoriales para que desarrollen estas funciones.
- 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**.
- 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.

Transición digital



- Tomar como referencia los **acuerdos sectoriales** sobre el impacto de las nuevas tecnologías en el empleo para los futuros cambios a los que tienen que hacer frente las relaciones laborales.
- Utilizar los **observatorios sectoriales** constituidos en nuestros convenios colectivos sectoriales estatales para analizar el impacto de las transformaciones tecnológicas sobre nuestros sectores, estableciendo un compromiso de diálogo y colaboración con las organizaciones empresariales.
- Desarrollar una buena **formación**, tanto inicial como permanente, en nuevas tecnologías, como herramienta de desarrollo, empleabilidad y adaptación de las personas trabajadoras al cambio tecnológico. 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. Incluir 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.
- 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**.
- 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).
- Adaptar la **clasificación profesional** a los nuevos puestos de trabajo que puedan surgir como consecuencia de la digitalización.
- 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.
- Adaptar la **jornada laboral y la vida 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.
- Actualizar los parámetros de la **salud laboral** a las nuevas transformaciones tecnológicas.



Transición digital

- Ejercer los derechos de **información y consulta y participar** de forma activa en los procesos de digitalización de las compañías.
- Incorporar en los convenios colectivos sectoriales estatales el protocolo de actuación elaborado por UGT en materia de **protección de datos**.
- Garantizar el ejercicio de los **derechos digitales en el ámbito laboral**: 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.
- 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.
- Ejercer el derecho de información para la RLPT de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los **algoritmos o sistemas de IA** 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; vigilar que la gestión algorítmica nunca vulnere los derechos de las personas trabajadoras y, para ello, debemos participar 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).
- Proponer actividades o puestos de trabajo en caso de que la puesta en marcha de la herramienta algorítmica suponga la **desaparición, conversión o transformación** de estos, incluyendo aquellas acciones formativas necesarias para el correcto desarrollo de las nuevas actividades o para los puestos de trabajo de nueva creación, con un calendario de implantación del proyecto, para la readaptación y recualificación de las personas trabajadoras.
- Trabajar para que se confeccionen **evaluaciones del desempeño** integrales, que únicamente midan valores objetivos, medibles y alcanzables.

Teletrabajo



- **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.
- **Reducir el porcentaje del 30 % de la jornada**, con el objetivo de situarlo en un 10 %, con la finalidad de que también se considere teletrabajo regular el de quienes lo prestan un día a la semana.
- **Reducir el periodo de referencia** de 3 meses a un mes.
- Aumentar el porcentaje de presencia de los **contratos formativos** (actualmente en el 50 %).
- **Determinar las áreas, actividades, puestos de trabajo y condiciones** susceptibles de acogerse al teletrabajo a través de la negociación colectiva y mediante la utilización de criterios objetivos y evitando condiciones o exigencias generales y ambiguas.
- Garantizar la **voluntariedad y la reversibilidad**.
- Establecer la **duración** mínima y sus posibles prórrogas.
- Aplicar las mismas reglas sobre **tiempo de trabajo** que al resto de plantilla presencial y garantizar el registro de jornada diaria obligatoria y el derecho a la **desconexión digital**.
- Desarrollar el procedimiento para la entrega de los **equipos, medios y herramientas necesarias** por parte de la empresa y su mantenimiento.
- Regular el **abono y la compensación de los gastos** relacionados con la actividad mediante el teletrabajo.
- Garantizar la **protección de datos** y la seguridad de la información, así como el **derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio**.
- Habrá que tener en cuenta los **riesgos laborales** característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- Asegurar el **ejercicio de los derechos sindicales**.



- Integrar el derecho a la vivienda como **prioridad en la agenda sindical, la negociación colectiva y el diálogo social**.
- Incorporar el **coste de la vivienda** como parámetro objetivo en la negociación salarial sectorial, para que los convenios reflejen la realidad de los territorios.
- Situar en el centro de la acción sindical a la **juventud trabajadora**, cuyo acceso a la vivienda condiciona su emancipación y su proyecto vital.
- Introducir **cláusulas que incorporen ayudas directas y compensaciones económicas para el acceso a la vivienda**: complementos para vivienda; anticipos o préstamos sin interés; ayudas para traslado y mudanza derivados del cambio de centro de trabajo; ayudas al desplazamiento por falta de disponibilidad de vivienda en la proximidad al centro de trabajo; avales sin gastos para el alquiler y otras ayudas al alquiler de la vivienda.
- **Promover la vivienda vinculada al empleo** mediante nuevos modelos de gestión y promoción: convenios marco entre empresas y personas trabajadoras para promoción de vivienda en cooperativa; cesión de suelo o inmuebles por parte de las empresas para uso de vivienda social vinculada a las personas trabajadoras de la empresa.
- Reforzar la **gestión del tiempo con flexibilidad y conciliación vinculada a la vivienda**: flexibilidad horaria para facilitar la búsqueda de vivienda o permisos retribuidos para gestión administrativa en la adquisición o alquiler de vivienda.

Derechos sindicales



- **Reforzar y garantizar los derechos de la RLPT a la información y la consulta**, sea cual sea la forma jurídica de la empresa.
- 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.
- **Denunciar los incumplimientos** de las obligaciones empresariales en materia de información, consulta y participación.
- Fijar más **facilidades para el derecho de reunión** en la empresa.
- Disponer de los **medios y sistemas electrónicos de información** que permitan la comunicación entre la RLPT y las personas trabajadoras y teletrabajadoras de manera permanente, accediendo a las direcciones electrónicas de uso en la empresa, un tablón virtual, etc.
- Valorar la implantación de **herramientas telemáticas en los procesos electorales con garantías**.
- 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.
- Permitir la **acumulación de los créditos horarios** con disposición sindical y criterios de eficacia y solidaridad.
- **Respetar las horas sindicales**, que no deben computarse como absentismo pues, por su utilización como recurso sindical, son horas productivas.
- **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.
- **Delimitar elementos de protección de los datos personales** sin que supongan una paralización en el ejercicio de los derechos de información y consulta de la RLPT.



- 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.