



VI ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(VI AENC)

INDICE

1. Salario
 - a. Propuesta salarial
 - b. Límites a la compensación y absorción
 - c. Estructura salarial
 - d. Sistemas de reclasificación profesional
 - e. Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos
 - f. Cláusula vivienda
 - g. Previsión social complementaria
2. Tiempo de trabajo
 - a. Reducción de jornada
 - b. Racionalización del tiempo de trabajo
 - c. Horas extraordinarias
 - d. Parcialidad
 - e. Derechos hacia la corresponsabilidad
 - f. Teletrabajo
 - g. Desconexión digital
3. Igualdad de género
 - a. Planes de Igualdad
 - b. Delegado, delegada de igualdad
- 3.bis Diversidad-LGTBI+
- 3.2bis Violencia sexual y de género.
4. Prevención de riesgos laborales
 - a. Mejoras para la gestión interna de la actividad preventiva
 - b. Reforzar la coordinación de la actividad preventiva
 - c. Reforzar los mecanismos para asegurar la no discriminación
 - d. Gestión de los riesgos psicosociales y prevención del suicidio
 - e. Impulsar la ergonomía participativa
 - f. Garantías de seguridad ante la digitalización y el uso de sistemas de Inteligencia Artificial
 - g. Titularidad de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
5. Transiciones digital y ecológica-transición justa
 - a. Derechos digitales
 - b. Inteligencia artificial
 - c. Adaptación a normativa europea sobre plataformas digitales y reglamento IA
 - d. Medidas dirigidas a la protección de las personas trabajadoras y las empresas ante situaciones de catástrofes climáticas
 - e. Prevención en materia de seguridad y salud ante la emergencia climática
 - f. Formación para abordar las transiciones
 - g. Información, consulta y participación en la empresa para la formación
- 5.bis Jubilación parcial y contrato relevo

6. Migraciones y juventud
 - a. Gestión de la diversidad de origen
 - b. Jóvenes
 - i. Acción positiva para jóvenes en los convenios colectivos
 - ii. Facilitar el acceso a la vivienda
7. Derechos de información, participación y consulta
 - a. En el ámbito empresarial
 - b. En el ámbito empresarial y sectorial
 - c. En el ámbito de empresas de dimensión comunitaria
8. Articulación de la negociación colectiva
 - a. Refuerzo de la estructura de la negociación colectiva
 - b. Acuerdos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

INTRODUCCIÓN

Abordamos la renovación del V AENC en un contexto de crecimiento de la actividad económica y del empleo, al mismo tiempo que la desigualdad acrecienta las brechas de pobreza y vulnerabilidad de la clase trabajadora. El país crece en sus factores macroeconómicos a uno de los ritmos más altos de la OCDE, pero la ciudadanía no tiene la percepción que esta riqueza llega a sus bolsillos. De hecho, la alta inflación de los precios alimentarios y la vivienda y suministros, y el estancamiento de los salarios medios, hacen que el esfuerzo de las rentas del trabajo para hacer frente a las necesidades básicas vitales sea cada vez mayor.

El V AENC ha significado una hoja de ruta para la negociación de los convenios colectivos en estos últimos tres años, dinamizando la negociación colectiva, reduciendo la conflictividad y consiguiendo acuerdos importantes en materia salarial y derechos laborales. Los incrementos pactados en el acuerdo han sido superados por la negociación colectiva, fruto del carácter reivindicativo y de recuperación del poder adquisitivo que imprimía el propio AENC. Esta inercia negocial, ha paliado en parte las desigualdades que se han instalado en el modelo económico del país, donde la productividad y los beneficios empresariales han crecido por encima del poder adquisitivo de los salarios.

Incrementar salarios, reducir la jornada y repartir mejor los tiempos y la productividad en tiempos de transformación productiva, son las claves para renovar el VI AENC. En este sentido hemos construido la propuesta sindical. Subir salarios, reducir las desigualdades, mejorar el uso de los tiempos del trabajo, participar en la organización del trabajo, incrementar la productividad y hacer frente a los retos de la seguridad y la salud en el trabajo.

Entendemos que lo recogido en el V AENC tiene plena vigencia y que buena parte de su contenido no se ha podido desarrollar plenamente en la negociación de los convenios colectivos, por lo que apostamos por mantener el cuerpo central del articulado del V AENC e incorporamos algunas propuestas que modifican en parte o se añaden al texto del VI AENC con el fin de conquistar nuevos objetivos.

Ámbito Temporal

Proponemos una vigencia de 3 años (2026-2028).

Las Organizaciones firmantes nos reuniremos 3 meses antes de la finalización del año 2028, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

1.- Salario

Propuesta salarial

La propuesta sobre los incrementos salariales para el VI AENC debe dar respuesta a la desigual distribución de rentas en el seno de las empresas con una clara descompensación en favor de los beneficios empresariales frente los incrementos salariales. Los salarios en su distribución interna han provocado un incremento de la desigualdad entre los tramos salariales más altos y más bajos, estancándose los tramos medios y lastrando los tramos más bajos a salarios de pobreza. La recuperación del poder adquisitivo debe garantizarse en todos los tramos y en todos los ámbitos sectoriales y territoriales.

La inflación de los productos básicos en la cesta básica de la compra de las personas trabajadoras está muy por encima de los incrementos salariales pactados y el precio de la vivienda impacta de manera muy negativa en las rentas del trabajo. La propuesta salarial debe dar respuesta a esta realidad que provoca que amplias capas de la sociedad no dispongan de rentas suficientes para vivir con dignidad.

Por último la propuesta salarial debe garantizar que los convenios colectivos son el marco de referencia de los salarios en nuestro país y para ello debe adaptarse en las tablas salariales el impacto de las importantes subidas del SMI de los últimos años, para evitar los aplanamientos salariales entre categorías intermedias que provoca que los convenios no sean la referencia utilizada para la retribución de cada vez más personas trabajadoras en muchos de

los sectores de la actividad económica de nuestro país. Para evitarlo, se deben de incluir cláusulas en los convenios colectivos que mantengan las diferencias entre los diferentes grupos profesionales y/o categorías y su actualización automática con las subidas del SMI si estas superan los incrementos pactados en convenio.

Garantizar un incremento salarial del 4% para cada uno de los tres años de vigencia del acuerdo.

Establecer los criterios para incorporar un incremento gradual adicional entre el 1 y el 3%, en aquellas unidades de negociación donde su salario medio anual sea inferior al salario medio anual de carácter estatal.

Consolidar la cláusula de revisión salarial del V AENC incrementando al 1,5% la revisión anual por las desviaciones del IPC sobre los incrementos salariales.

Corregir el impacto del SMI en las estructuras profesionales, especialmente en los sectores con salarios más bajos, evitando que grupos profesionales con niveles y valoraciones diferentes tengan un mismo salario. Se deben revisar las tablas salariales para que en función de los parámetros de adecuación y objetividad se mantenga una relación de salarios superiores en trabajos de valor superior, manteniendo un % de diferencial mínimo.

Reforzar el carácter vinculante de la información a las unidades de negociación de los convenios colectivos de los indicadores del observatorio de márgenes empresariales impulsado por el Gobierno de España como factor de análisis compartido para contextualizar los procesos de negociación sobre datos compartidos.

Esta realidad compleja de la distribución de rentas entre beneficios y salarios y la garantía de recuperación del poder adquisitivo se concreta en la siguiente propuesta:

Concepto salarial	2026	2027	2028
Incremento general	4%	4%	4%
Incremento adicional a salarios un 10% por debajo del salario medio anual	1%	1%	1%
Incremento adicional a salarios un 20% por debajo del salario medio anual	2%	2%	2%
Incremento adicional a salarios un 30% por debajo del salario medio anual	3%	3%	3%

Finalizado cada uno de los años de vigencia del VI AENC, si el IPC interanual de diciembre fuera superior al incremento pactado para ese año, se aplicará un incremento adicional del 1,5 %, con efecto de 1 de enero del año siguiente.

Límites a la compensación y absorción

Los firmantes consideran que las partes negociadoras deberán analizar la situación salarial de los sectores para valorar que los incrementos pactados en este período tengan efectos sobre los salarios reales, evitando la absorción y compensación de manera general y realizando un análisis adecuado en cada caso, con el objetivo de la recuperación y mantenimiento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Estructura salarial

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.

La brecha salarial se explica en gran parte por los complementos que benefician menos a las mujeres. En todos los convenios colectivos, las mesas negociadoras deberían analizar y corregir la falta de retribución de atributos "feminizados" del trabajo, entre otros complementos se deberían analizar:

Complementos en base a las condiciones de trabajo suelen ser habituales tales como, nocturnidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, turnicidad o disponibilidad y son menos frecuentes, a veces en sectores feminizados complementos por trabajo en festivos, de atención al público, a domicilio, de atención a menores, a personas dependientes,... entre otros.

Complementos vinculados a características intrínsecas de la persona como de permanencia o de formación específica son habituales y son menos frecuentes complementos en base a formación continua, la autonomía, la experiencia, las capacidades organizativas, o la capacidad de trabajo en equipo.

Y por último, también son más habituales complementos de cantidad de trabajo en función de resultados o rendimiento, tales como incentivos, primas de productividad o comisiones y son menos frecuentes los complementos por la calidad del trabajo, tales como la eficiencia, la precisión, o la resolución de conflictos.

Además recogerán una definición y regulación adecuada de todos los conceptos retributivos que conforman el concepto salario, para garantizar la transparencia retributiva y evitar la brecha salarial. Así mismo se promoverá la adecuada definición y regulación de los conceptos que sean considerados indemnizaciones y suplidos, que se regirán por los mismos principios de transparencia, igualdad y equidad.

Sistemas de reclasificación profesional

Los sistemas de clasificación profesional deben ser de grupos profesionales en aquellos convenios colectivos donde aún no se haya articulado, y ser revisados y actualizados periódicamente, como mínimo para:

- Integrar la necesaria perspectiva de género. En este sentido, orientamos al uso de la Herramienta de valoración de Puestos de Trabajo (VPT), desarrollada en el marco del diálogo social y con el consenso de las Confederaciones firmantes, 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.

- Adecuar e incluir: nuevas tareas o funciones desarrolladas por las personas trabajadoras; nuevas competencias profesionales requeridas -formación reglada o acreditación de la cualificación por experiencia o formación no reglada- siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad; así como, 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 SMI en las estructuras profesionales, especialmente en los sectores con salarios más bajos, evitando que grupos profesionales con niveles y valoraciones diferentes tengan un mismo salario. Se deben revisar las tablas salariales para que en función de los parámetros de adecuación y objetividad se mantenga una relación de salarios superiores en trabajos de valor superior, manteniendo un % de diferencial mínimo.

- Los anteriores elementos de revisión de la clasificación profesional deben suponer el reconocimiento salarial directo por desempeño de funciones de un grupo profesional superior a las personas trabajadoras afectadas o la revisión salarial correspondiente, para la adecuación entre grupos profesionales, que deberá ser pactada en el marco de la negociación del convenio colectivo.

- La formación profesional de la plantilla trabajadora necesaria para su recualificación por la incorporación de estas nuevas clasificaciones, funciones y competencias será gratuita para la persona trabajadora y a cargo de la empresa. Y será considerada tiempo efectivo de trabajo para el cómputo de la jornada laboral realizada.

Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos

Las Confederaciones firmantes instamos al Gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para 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.

Cláusula vivienda

La vivienda se ha convertido en un problema de primera magnitud. Un bien básico que resulta inalcanzable para una buena parte de las personas trabajadoras en España. Ni la opción de alquiler ni la de compra son hoy opciones reales para cientos de miles de personas cuyos únicos ingresos provienen de un salario. Por ello, es necesario que las AAPP ofrezcan soluciones de acceso a la vivienda, sobre todo en las zonas que deberían ser declaradas como tensionadas para convertir a la vivienda en un derecho efectivo. Debemos adquirir un compromiso conjunto para que se lleve a cabo una legislación eficaz y un incremento de los salarios que evite permitir que la vivienda se convierta en un elemento de exclusión y precariedad.

En buena parte de los territorios resulta prácticamente imposible que una persona trabajadora pueda asumir sola el coste del alquiler de un piso de 60 m2. Y en algunas ciudades, el alquiler llegaría a suponer alrededor de un sueldo neto íntegro.

En el caso de la compraventa, se constata una subida media del 78,2% desde 2015, según el índice de precios de venta, IPV de octubre de 2025, con una presión adicional provocada por el repunte del Euríbor, que en 2023 alcanzó su nivel más alto en 15 años. Las cuotas hipotecarias resultantes en su mayoría fijadas a tipo variable, sin que las medidas tomadas a través del Código de Buenas Prácticas hayan sido efectivas, han llegado a suponer más del 40% del salario neto de muchas personas trabajadoras.

En el caso del alquiler, la situación es peor. Muchas personas trabajadoras destinan más de la mitad de su salario al pago del alquiler, y en numerosos casos, el coste mensual supera incluso el 100% del salario neto en categorías retributivas bajas. Como consecuencia, la edad media de emancipación se sitúa ya en los 30 años, casi 4 años por encima de la media europea, y sólo un 14,8% de la juventud vive fuera del hogar familiar, la peor cifra desde 2006. Por ello, instamos a abrir espacios de Diálogo Social en aquellas Comunidades Autónomas con mayor tensión residencial y en aquellos sectores que tengan mayor implicación como la construcción, la hostelería o el turismo. En estos sectores se analizarán tres variables clave: el comportamiento de los salarios en los convenios colectivos de aplicación, la existencia de vacantes no cubiertas y la dificultad de acceso a una vivienda digna para las personas trabajadoras. Tras el análisis de esta información, se podrán adoptar medidas que acerquen las condiciones laborales a las necesidades de la realidad del mercado residencial y que se establezcan medidas como ayudas públicas, alojamientos vinculados al empleo, vivienda pública o conveniada, que hagan posible el acceso a este bien básico en condiciones de dignidad.

Las partes se comprometen a impulsar complementos salariales que mejoren la capacidad de renta para facilitar el acceso a una vivienda digna, en especial en aquellos convenios colectivos de territorios que impacte especialmente esta problemática.

Previsión social complementaria

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.

En este sentido durante la vigencia del V AENC se han producido algunos acuerdos de referencia sectorial en esta materia que suponen un importante avance para la previsión social complementaria. Es por ello que impulsaremos con especial atención a los convenios colectivos sectoriales los Planes de Pensiones de Empleo, Mutualidades o

EPSV como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas, articulándose un Grupo de trabajo Específico de PSC para el análisis normativo que afecte a estos sistemas y para la difusión de modelos de acuerdos retributivos que faciliten su implementación.

2.-Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos.

La implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, articulando los sistemas de compensación de las diferencias por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.

Abordar de manera integral los usos del tiempo en el trabajo, debe incorporarse mediante diferentes apartados en los convenios colectivos, tales como la jornada máxima anual, la fijación de días efectivos de trabajo anuales, la distribución irregular, las horas extraordinarias, las horas complementarias, la parcialidad, la corresponsabilidad...

Reducción de jornada

La negociación colectiva, en un contexto de cambios productivos y organizativos -propiciados por la automatización, la robótica, las recientes innovaciones tecnológicas, especialmente internet de las cosas (IoT) y de la Inteligencia Artificial (IA)- que mejoran la eficiencia y competitividad de las empresas, tiene que impulsar la reducción efectiva del tiempo de trabajo sin reducción salarial, como medida de reparto del (ó de seguridad en el) empleo y de mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de las personas trabajadoras.

En este sentido la reducción de jornada debe concretarse en los convenios colectivos para que de manera continuada y gradual la jornada laboral anual en los convenios colectivos se vaya consolidando inicialmente en las 37,5 horas semanales, posteriormente en las 35 horas semanales y finalmente en las 32 horas semanales.

Las organizaciones firmantes consideramos que la reducción de jornada es una medida de mejora de la calidad del empleo y que favorece el impulso de la creación de empleo, por lo que instamos al Gobierno a que en base al RDL 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, se establezcan ayudas para los sectores de actividad y las empresas que reduzcan la jornada en base al objetivo de alcanzar las 37,5 h. semanales.

La fijación preferente de la jornada máxima en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, no superando ningún convenio las 1712 horas laborables anuales.

Racionalización del tiempo de trabajo

Desde los convenios colectivos sectoriales tiene que regularse la participación sindical y la negociación de los calendarios laborales en la empresa, así como la concreción de la distribución irregular de la jornada, con criterios de anticipación a las necesidades de la actividad empresarial y en correspondencia de los intereses de las personas trabajadoras.

Los convenios colectivos regularán el conocimiento previo de los cambios en los calendarios de trabajo, los preavisos con suficiente antelación ante los cambios de la distribución de la jornada, el establecimiento de sistemas de permuta entre personas trabajadoras en cambios de horarios y de turnos preexistentes, con principios de voluntariedad y establecerán también criterios de voluntariedad ante turnos de nueva creación.

También es necesario garantizar en los convenios colectivos el derecho de las personas trabajadoras a fijar los descansos compensatorios por la aplicación de la flexibilidad, y su compactación en días completos, y abordar;

- La racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- La flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

Horas extraordinarias

Un objetivo compartido es evitar la realización de horas extraordinarias. Esta es una medida imprescindible para evitar riesgos para la salud, además, el alargamiento sistemático de la jornada ordinaria resulta contrario a cualquier impulso en la corresponsabilidad en los cuidados y afecta negativamente al factor de la productividad.

El registro de jornada, objetivo, fiable y accesible, debe dar un impulso al reconocimiento y a la eliminación de las horas extraordinarias. También tiene que ser un instrumento para la participación sindical en la evaluación periódica con las direcciones de las empresas respecto de la necesidad de convertir las horas extraordinarias en nuevos contratos de trabajo o la ampliación voluntaria de contratos a tiempo parcial o fijos-discontinuos, contabilizando cualquier exceso de jornada sobre el calendario pactado y también, las prolongaciones de jornada excesivas dentro de la propia regulación de la jornada irregular, con especial atención a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Los convenios regularán el valor de compensación de las horas extraordinarias, que tiene que suponer un incremento sobre el valor de la hora ordinaria, por su carácter excepcional, de mayor esfuerzo y de afectación a la conciliación, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y por la utilidad productiva mayor a la ordinaria para las empresas.

Parcialidad

La fragmentación de la actividad productiva de las empresas tiene efectos en las personas trabajadoras con modalidades contractuales de menor intensidad laboral, especialmente con contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos. El trabajo a tiempo parcial involuntario, que afecta mayoritariamente a mujeres, es una de las principales causas de la brecha salarial de género. También afecta a los jóvenes y a otros colectivos vulnerables socialmente.

Por este motivo, la negociación colectiva en la regulación del tiempo de trabajo, debe prestar atención y comprometerse con medidas para evitar la discriminación indirecta por razón de sexo y otras, entre ellas:

-Regulación de la jornada mínima de trabajo diaria y semanal, y una limitación, relacionada con la jornada mínima, de las interrupciones durante la jornada diaria, que se debería limitar a ninguna en caso de jornadas inferiores a 5 horas diarias o una interrupción máxima en jornadas superiores a 5 horas diarias. En caso de producirse más de una interrupción diaria, se deben computar como tiempo efectivo de trabajo a efectos de su retribución, dada la

imposibilidad de la persona trabajadora de gestionar su tiempo libre.

-El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.

-El preaviso del día y hora de realización de las horas complementarias deberá ampliarse respecto del mínimo legal de 3 días, siempre que sea posible, y en caso de cancelación por parte de la empresa la realización de dichas horas complementarias sin respetar el plazo de preaviso anterior se deberá retribuir como si hubiera sido tiempo efectivo de trabajo.

-Consolidar tanto las horas complementarias que se realicen en un periodo anual, en una ampliación voluntaria del contrato de trabajo a tiempo parcial, como las ampliaciones de contrato. La persona trabajadora no podrá sufrir ningún efecto perjudicial por el hecho de rechazar una oferta empresarial de ampliación de jornada.

-Finalización del pacto contractual de horas complementarias obligatorias, además de por las causas recogidas en el ET, después de un periodo de vigencia del pacto que se fije por convenio, no superior a 2 años, para estabilizar definitivamente la jornada ordinaria. Previamente se habrá dado la opción voluntaria de consolidación de dichas horas complementarias, según punto anterior.

-Retribuir los excesos sobre la jornada pactada como horas extraordinarias, alcancen o no la jornada máxima aplicable.

-La preferencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial y fijo discontinuo a optar a vacantes en la empresa que sean a tiempo completo, tengan una jornada mayor o reúnan mejores condiciones de estabilidad o previsibilidad en el empleo. El cumplimiento de esta preferencia se garantizará desde las comisiones paritarias de contratación o en todo caso, con la participación en las decisiones de realización de nuevos contratos por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

-Respuesta motivada y por escrito en el plazo de quince días por parte de la empresa ante cualquier solicitud de mejora de contratos a tiempo parcial y fijo discontinuo por parte de una persona trabajadora o de la representación legal.

-Medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial y fijas discontinuas a la formación profesional continua en su jornada de trabajo.

-El establecimiento de periodos mínimos de llamamiento amplios para los contratos fijos discontinuos, y consolidación de la jornada superior realizada en un periodo máximo de 2 años en el contrato de trabajo. Así mismo, salvo excepciones justificadas, no ampliar de 3 meses el periodo máximo de inactividad entre contrataciones, en el caso de concesiones administrativas, que no operará en caso de subrogación. No penalizar ni extinguir el contrato a aquellas personas que por un motivo justificado renuncien al llamamiento.

-Establecer un orden de llamada en base a criterios objetivos.

-Garantizar un mínimo de jornada diaria y anual amplia, en el caso que el convenio colectivo sectorial establezca la posibilidad de celebrar el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial en algunas actividades del sector, que deberá tener una causa que justifique la imposibilidad de organizar el trabajo a jornada completa.

Derechos hacia la corresponsabilidad

La conciliación efectiva de la vida personal y laboral constituye un elemento clave tanto para el bienestar de las personas trabajadoras como para la productividad de las empresas. Las empresas que articulan una gestión más flexible y racional del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras son más eficaces y productivas y mejoran la prevención de riesgos psicosociales y la salud de sus plantillas.

Es un compromiso de las partes fomentar a través de la negociación colectiva medidas de regulación del tiempo de trabajo más adaptadas a las necesidades de la conciliación personal y laboral, que fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y garantizando una gestión colectiva de esas necesidades individuales. Articular una serie de medidas que superen el “presencialismo” laboral muy extendido en nuestro modelo de relaciones laborales.

Pero no se puede dejar de poner en relación con la necesidad de racionalización de los horarios sociales y el necesario cambio de modelo de cuidados desde la corresponsabilidad, una acción coordinada que prioritariamente corresponde a los poderes públicos.

Los convenios colectivos promoverán -además de las medidas indicadas en párrafos anteriores-:

- La jornada continuada, y en el caso de trabajo a turnos rotatorios, sistemas de gestión flexible participada por las personas trabajadoras desde una perspectiva colectiva, permitiendo permutas o la adscripción voluntaria a ciertos turnos de manera temporal, con especial atención a la prevención de riesgos laborales.

- La jornada intensiva una parte del año o algún día a la semana

- La adaptación flexible de la jornada laboral con fórmulas de flexibilidad horaria y fórmulas flexibles de desempeño de las funciones, como un derecho para facilitar la conciliación, la corresponsabilidad y el cuidado.

- El teletrabajo no regular - como formas flexibles de trabajo, desempeño y adaptación de la jornada laboral.

- Otros elementos de flexibilidad pactados con la empresa, para trabajar en otros centros o instalaciones de la empresa.

- La realización de la formación continua dentro del horario laboral habitual para garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo, sin depender de circunstancias personales.

- La voluntariedad y la compensación del trabajo en domingos y festivos.

- El fomento de la adaptación de la jornada del Artículo 34.8 del ET como medida preferente para evitar la reducción de jornada con pérdida salarial que perpetúa los roles de género.

- Permisos o licencias remuneradas u otros sistemas de flexibilidad que permita la acumulación de horas, para cuidados familiares no contemplados en el ET en especial en sectores o empresas masculinizadas, lo que constituye un factor determinante en la promoción de la corresponsabilidad. Entre estas disposiciones, resaltamos aquellas que conceden a las personas trabajadoras permisos retribuidos para acompañar a sus hijos e hijas a consultas médicas o a tutorías de sus centros escolares.

Teletrabajo

La negociación colectiva atenderá a la necesidad de determinar los gastos que pudiese acometer la persona trabajadora en la prestación del servicio en remoto, cuantificándolos y determinando su modalidad de abono.

En los supuestos de reversibilidad, éstos deben graduarse en función del peticionario (reversibilidad solicitada por la empresa o la persona trabajadora), dando unos plazos de preavisos razonables que permitan, en cualquier caso, un regreso ordenado y pautado, que garantice el regreso a los locales de la empresa.

El teletrabajo, es su forma híbrida, debe contemplar porcentajes mínimos o medidos, que otorguen previsibilidad en cuanto a presencialidad y prestación remota.

El trabajo a distancia posee, por su propia forma de prestación, una regulación específica en prevención de riesgos laborales que debe ser atendida, con especial foco a los riesgos psicosociales en el caso de prestaciones remotas de larga duración, evitando así problemas mentales o de aislamiento.

Finalmente, se recomienda una adaptación organizativa acorde con una forma de trabajo que desarrolla nuevas formas de comunicación. La formación en la materia, la sensibilización ante sus riesgos, así como el papel de las posiciones intermedias en la cadena de decisión, son fundamentales en este aspecto.

La decisión de teletrabajar será voluntaria (y reversible) para las partes y requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia (ATD) entre la empresa y la persona trabajadora, en el que se recojan las condiciones para desarrollar la actividad. El modelo del acuerdo de trabajo a distancia (ATD) debe ser negociado con la RLPT.

Las empresas deben entregar una copia de cada ATD a la RLPT y registrarlo en el Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE).

Desconexión digital

Las empresas tienen el deber de garantizar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras. La conexión fuera del horario de trabajo por parte de la persona trabajadora no debe producirse por iniciativa previa por parte de la empresa.

Se establecerá la prohibición de comunicaciones fuera de horario con la persona trabajadora, salvo en casos tasados de imperiosa necesidad y que entrañen un peligro grave e inaplazable con la correspondiente motivación y justificación. En este sentido, recordamos la sentencia del 3558/2025 del TSJ de Galicia, sobre el deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador/a fuera del tiempo de trabajo.

Establecer el deber de registrar cualquier acceso remoto a las herramientas corporativas fuera de la jornada ordinaria, considerándose tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, incluido el derecho a la retribución.

Se negociarán protocolos de desconexión con las y los representantes de las personas trabajadoras, en los que se incluirán tanto las modalidades del ejercicio del derecho como aquellas circunstancias excepcionales que se pudieran producir y su justificación.

Se incluirá el derecho a la desconexión digital como una parte prioritaria, intrínseca e indisoluble de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

3.- Igualdad entre mujeres y hombres

Planes de Igualdad

La eficacia de los planes de igualdad en un primer periodo ha estado en la capacidad de concienciación y visibilización de la existencia de discriminaciones laborales en las empresas. Este es un primer estadio para empezar a avanzar, sin embargo, el avance está siendo lento, porque se necesita no solo una mayor formación en materia de igualdad y perspectiva de género, sino también facilitar a quienes componen la mesa negociadora de las

herramientas, los recursos y los medios necesarios que hacen posible realizar un correcto diagnóstico sobre el que se detallará el análisis de situación de la empresa.

Trasladar al convenio de empresa en su caso, las medidas acordadas específicamente en los Planes de igualdad, para la consolidación de los derechos y mayor conocimiento de la plantilla.

Asimismo, es de vital importancia que las y los representantes legales de las personas trabajadoras participen de la comisión instructora de los protocolos contra acoso sexual o por razón de sexo que se negocian en los planes de igualdad.

Delegada o delegado de Igualdad

En el marco de la legislación vigente sobre igualdad de género y no discriminación, las empresas están cada vez más comprometidas con la construcción de entornos laborales más equitativos, inclusivos y respetuosos. En este contexto, la figura de la delegada o delegado de Igualdad se convierte en un pilar fundamental para garantizar que las políticas de igualdad no solo existan en el papel, sino que se apliquen de manera efectiva en la práctica diaria.

Por consiguiente, es necesario crear la figura de la delegada o delegado de igualdad, así como el comité de igualdad en todos los centros de trabajo, que serán los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad, contra la violencia de género y el acoso discriminatorio. Su objetivo es garantizar que la empresa respeta el cumplimiento de la normativa sobre igualdad, asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y velar por el respeto de la identidad sexual y de género. Es indudable su necesaria implementación debida cuenta de los diagnósticos reveladores en cuanto a desigualdades de género que nos encontramos a la hora de negociar planes de igualdad. Gozarán de protección eficaz en el ámbito laboral contra todo acto que pueda perjudicarles en su condición de representantes y de sus actividades como tales.

3.bis Diversidad-LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos que la consecución de entornos laborales igualitarios para las personas LGTBI hace imprescindible desarrollar y asumir en el marco de la negociación de los convenios colectivos otras medidas que trasciendan las de obligado cumplimiento expuesto en el Anexo I del RD 1026/2024. Trabajar para la creación de entornos igualitarios e inclusivos conlleva el compromiso de no hacer que sea la norma quien imponga un solo marco de medidas.

No se trata solo de cumplir con la ley, sino de transformar la cultura organizacional de la empresa para garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Superar los mínimos exigibles es de gran trascendencia para su consecución.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos deben:

- Desarrollar medidas complementarias a las establecidas en el RD 1026/2024, que promuevan plantillas heterogéneas y la generación de espacios de trabajo inclusivos y seguros. Eliminando particularmente la discriminación en el acceso y mantenimiento del empleo de las personas trans.

- Evaluar los riesgos laborales asociados a la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en los centros de trabajo para la adopción de medidas preventivas.

- Incluir además los protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, como herramientas preventivas y de actuación ante los casos de acoso y violencia que sirvan para proteger y apoyar a

estas personas, protocolos de acompañamiento a las personas trans que incluyan los ajustes razonables del puesto de trabajo

3.2bis Violencia sexual y de género

Proteger y ayudar con unas condiciones laborales específicas a las mujeres víctimas de violencia de género

Se trata de facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Por ello debería ser de obligado cumplimiento negociar medidas de mejora para las víctimas de violencia de género en el marco de la negociación colectiva, además de las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Además dicha negociación debe tratar la perspectiva actual del Convenio 190 OIT, así como las normas y prácticas en las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y la incidencia en el empleo doméstico.

Los convenios colectivos deben abordar el régimen jurídico preventivo del ciberacoso en la negociación colectiva, otorgando gran importancia a las conductas de acoso digital, aunque estas se realicen fuera del horario y lugar de trabajo. Las empresas tienen el deber de establecer conductas preventivas que liberen el entorno laboral de riesgos psicosociales no compatibles con la salud laboral y el buen funcionamiento de una sociedad digna de respeto.

4.- Seguridad y salud en el trabajo

El VI AENC debe seguir profundizando en las políticas de prevención de riesgos laborales en las empresas y debe garantizar en el marco de la negociación colectiva el desarrollo de los compromisos de la vigente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Trabajaremos para conseguir centros de trabajo seguros y saludables en los que las personas trabajadoras vean protegidas sus condiciones físicas y emocionales para el desarrollo de su actividad profesional.

Para ello se propone reforzar las propuestas recogidas en el V AENC incorporando medidas que se adapten a dicha estrategia e incorpore los retos de la transformación del modelo productivo impulsado por las transiciones digital y ecológica.

Participación de la RLPT en la PRL

Se creará la figura del Delegado/a Sectorial en Prevención de Riesgos Laborales que facilitará el control de las condiciones de trabajo y llevará a cabo una labor de información y concienciación que influiría positivamente en la disminución de la siniestralidad laboral. Para su labor se dotará de acreditación para realizar las visitas a las empresas y se facilitará la coordinación con la Inspección de Trabajo, a quien dirigirá sus informes.

Se destinarán recursos para la formación específica de delegados y delegadas de PRL enfocada en los aspectos específicos y concretos del convenio colectivo aplicable a su sector o empresa y se ampliará el crédito horario destinado a realizar sus funciones, sobre todo en PYMES.

Mejoras para la gestión interna de la actividad preventiva

Es necesario reforzar la internalización de la actividad preventiva en la empresa, mediante la implantación de la designación de la responsabilidad en prevención de riesgos laborales para el seguimiento de la actividad preventiva en los centros de trabajo cuando se ha optado por una modalidad preventiva con medios ajenos.

Acordar medidas y garantías para las personas trabajadoras designadas para la prevención de riesgos laborales en sus distintas variantes (designado, asignado, recurso preventivo) y para la representación de las personas trabajadoras con funciones específicas en seguridad y salud en el trabajo (facultades, formación mínima, crédito horario).

Impulsar los instrumentos para la codecisión para la elección de los servicios de prevención ajenos basados en criterios objetivos de evaluación de la calidad de la oferta presentada.

Poner en valor el derecho a la vigilancia de la salud colectiva e individual y blindar cualquier uso ajeno a la intervención en salud que pueda ir en detrimento de la persona trabajadora.

Introducir instrumentos que faciliten la aplicación de medidas preventivas en el trabajo a distancia. Medios para facilitar la evaluación del riesgo y la adopción de medidas preventivas.

Reforzar la coordinación de la actividad preventiva

Mejorar los medios para la coordinación de la actividad preventiva en los espacios de trabajo con concurrencia de distintas empresas, empresa principal y contratadas, empresas y proveedores de servicios, empresas y autónomos.

Reforzar los mecanismos para asegurar la no discriminación

Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa. Tanto en la identificación de riesgos, en la evaluación de aquellos riesgos que no se hayan podido evitar, como en la adopción de las medidas preventivas diferenciadas por sexo acorde a su exposición diferente a las condiciones de trabajo.

Impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para hacer efectivo lo que establece la Ley 2/2025, de 29 de abril, que asegura la no discriminación por discapacidad eliminando la extinción automática del contrato de trabajo ante la declaración de ciertos grados de incapacidad permanente teniendo que llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo, con la participación de la RLPT. Teniendo en cuenta el principio básico de la adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo realiza y usando tanto medios y adelantos técnicos (inteligencia artificial, digitalización del proceso, apoyos mecánicos, trabajo a distancia) como instrumentos tales como la adaptación del tiempo de trabajo, jornada y horarios, la flexibilidad en la presencia...

Contemplar la discapacidad y la incapacidad permanente en la gestión de la prevención, poniendo en valor a las empresas que hacen “esfuerzos necesarios” para la integración. Establecer criterios objetivos para definir que se puede exigir como esfuerzo a la empresa.

Gestión de los riesgos psicosociales y prevención del suicidio

Es imprescindible garantizar la evaluación de los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo, especialmente en aquellas actividades que incluyan turnicidad, disponibilidad, interacción con sistemas de IA o atención al público, entre otras, para prevenir los daños a la salud mental de las personas trabajadoras.

Las condiciones laborales pueden influir en la incidencia de los problemas mentales entre la población trabajadora. De hecho, el 73% de los suicidios en 2021 ocurrió en países de ingresos bajos o medianos.

Por ello, es importante que las empresas incluyan en la gestión de los riesgos psicosociales, protocolos contra el suicidio, con líneas de ayuda psicológica inmediata, campañas de sensibilización y procedimientos de seguridad en los casos en los que haya riesgo de suicidio que incluyan el seguimiento de la persona en riesgo. Es también necesario, para los casos en los que se produzca el suicidio, incluir un plan de acompañamiento y duelo para la plantilla.

Impulsar la ergonomía participativa

Impulsar acuerdos que pongan como referencia a la ergonomía participativa, es decir, que las personas trabajadoras y delegados y delegadas de prevención, participen en el diseño de sus puestos y funciones, aportando su experiencia, conocimiento y “saber hacer”; junto con la empresa y los servicios de prevención para fijar las condiciones físicas de realización del trabajo.

Garantías de seguridad ante la digitalización y el uso de Sistemas de Inteligencia Artificial

Garantizar que la organización del trabajo, con medios que tienen que ver con la inteligencia artificial (IA), tiene las garantías y la certificación adecuada de seguridad. Que tanto su diseño como implantación en la empresa respetan la dignidad y el resto de los derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras involucradas en el nuevo proceso de trabajo.

A tal efecto, establecer mecanismos de participación de la RLPT en el diseño, implantación y evaluación de los sistemas de IA que afecten a las RRLL a través de la creación de comisiones paritarias que coordinen su implementación y eviten la aparición de sesgos.

Fijar medios de certificación y acreditación de la IA acorde a la normativa europea y las garantías para los usuarios y usuarias.

Proteger de los riesgos de acoso cuando se está expuesto en un entorno digital.

Titularidad de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Se propone un cambio en la gobernanza de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para que se identifiquen con una labor pública acorde con sus fuentes de financiación que provienen de las cuotas de las personas trabajadoras a la Seguridad Social y colaboran con la gestión de prestaciones del sistema.

El carácter público de la titularidad de las mutuas pasa por abandonar el carácter de asociación privada empresarial y por la apertura a la presencia de la Intervención General de la Seguridad Social y a la Dirección General de Ordenación en sus órganos de decisión (Junta Directiva).

Se establecerá un proceso de codecisión para la elección de mutua en el seno de las empresas, entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, fundamentada en criterios objetivos previamente acordados.

5.- Transiciones digital y ecológica, transición justa

Derechos digitales

El incremento en el uso de herramientas digitales en el lugar de trabajo puede mejorar la productividad y las condiciones de trabajo, pero también plantea incertidumbres respecto a la protección de datos, la privacidad, la vigilancia y el control de las personas trabajadoras. Los sistemas de vigilancia de la IA, junto con el procesamiento

de datos, aumentan el riesgo de comprometer la dignidad del ser humano y poder conducir al deterioro de las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Estas situaciones llevan al conflicto entre las empresas y los derechos digitales de las personas trabajadoras, por tanto, la negociación colectiva debería incorporar y desarrollar estas materias como algo prioritario en la puesta en marcha de procesos de digitalización, con arreglo a lo establecido en el Reglamento General de Protección de datos 2016/679 (RGPD); en la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD):

- Derecho a la protección de datos personales:
 - . Prohibición del tratamiento de datos especialmente sensibles
 - . Transparencia en su tratamiento
- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral
- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo;
- Derecho ante la utilización de sistemas de geolocalización
- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

La transición hacia la digitalización requiere una implementación justa y ordenada que tenga en cuenta el impacto sobre el empleo y las necesidades formativas de las personas trabajadoras para adaptarse a los cambios y nuevas herramientas. Por esto es fundamental establecer en los convenios colectivos mecanismos de participación de las personas trabajadoras y sus representantes en la implementación de la digitalización. En este sentido, los procesos de colaboración entre empresas y representantes de los trabajadores recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización son una herramienta válida a incluir en la negociación colectiva.

Inteligencia Artificial

Los diferentes estudios de la OIT y la OCDE, así como las regulaciones europeas en la materia, obligan a poner el foco en esta tecnología cuando se aplica a las relaciones laborales.

La Negociación Colectiva debe contemplar dos aspectos cruciales para asegurar un impacto positivo de esta tecnología en el empleo.

La automatización de tareas vehiculada por la inteligencia artificial, la robotización y los algoritmos, representa un desafío que la negociación colectiva debe analizar, vigilar, proponer y desarrollar. Las comisiones de seguimiento de carácter de negociación permanente, los observatorios de IA y la recualificación permanente, son herramientas ideales para ese cometido.

La dirección mediante IA, entendida como aquella que realiza pronósticos, efectúa recomendaciones y toma decisiones (total o parcialmente) sobre cualquier aspecto de la relación laboral, es otro desafío que necesariamente debe ser articulado por la negociación colectiva. Los sesgos, la transparencia, el control y vigilancia de actividad, la determinación de los tiempos de trabajo, son elementos fundamentales de la relación laboral que deben implementarse cumpliendo no sólo con las normas en vigor, sino también desde la sensibilidad de las personas y el conocimiento del negocio. De nuevo, las comisiones de seguimiento vuelven a ser un lugar donde examinar su correcto funcionamiento y accionar medidas correctoras.

Adaptación a normativa europea sobre plataformas digitales y reglamento IA

El derecho a la información sobre los sistemas de inteligencia artificial (SIA) de esta ley, se ha visto reforzada recientemente en el ámbito europeo con dos normativas:

- **La Directiva europea sobre plataformas digitales**, establece la primera norma de la UE sobre el uso de los sistemas de algoritmos en el puesto de trabajo, elementos claves en la aparición, el rápido crecimiento y las condiciones laborales de estas empresas. Su contenido es sólo aplicable a las personas que realizan trabajo en plataformas.

La normativa garantiza los derechos de información sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, asegurándose de que las personas que trabajan en plataformas estén informadas sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones; y reconociendo a la representación sindical el acceso a información escrita, completa, comprensiva y detallada, cada vez que se requiera o cuando se modifiquen esos sistemas.

Las empresas que utilizan plataformas digitales laborales deben realizar periódicamente, o al menos cada dos años, una evaluación del impacto de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones utilizados, incluidas, sus condiciones laborales y de la igualdad de trato en el trabajo; así como los derechos de consulta y participación en el ámbito de la seguridad y la salud, en la que tiene que participar la representación de las personas trabajadoras.

- **El Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA)**, obliga a las empresas a informar a las personas trabajadoras y a la RLPT antes de utilizar sistemas de alto riesgo, y los convenios colectivos deberían incluir auditorías algorítmicas y comisiones de seguimiento.

Se consideran de alto riesgo, aquellos sistemas vinculados al ámbito del empleo (selección y contratación de personas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos) y los destinados a la adopción de decisiones que afecten a las condiciones laborales, a la promoción o despido, a la asignación de tareas a partir de comportamientos, rasgos o características personales; para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas; o de datos biométricos; por lo que ante estos sistemas se debe informar y consultar con la representación sindical.

Algunos SIA están prohibidos por tener un riesgo inaceptable (violan derechos o valores fundamentales), en el ámbito laboral aquellos que detecten emociones (técnicas subliminales; manipuladoras o engañosas para modificar el comportamiento; que exploten vulnerabilidades (edad, discapacidad, situación social o económica, etc.); que evalúen o clasifiquen (puntuaciones sociales); sistemas de categorización biométrica para deducir raza, opinión política, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual; mecanismos de reconocimiento facial, voz u otro tipo, en espacios públicos.

Transición ecológica

La negociación colectiva verde es imprescindible, el VI AENC debe recoger este concepto por la transversalidad de la crisis medioambiental y climática.

Los convenios colectivos deben impulsar medidas de movilidad sostenible para todas las empresas, además, de la obligación de que los grandes centros de actividad y las empresas de más de 200 personas trabajadoras por centro, o 100 por turno, dispongan de planes de movilidad sostenible al trabajo.

La negociación colectiva también puede orientar la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas con perspectiva medioambiental, entre otras medidas: la reducción de los desplazamientos obligados reorganizando el

trabajo, fomentando videoconferencias o a través de fórmulas voluntarias y pactadas como el trabajo a distancia o el teletrabajo; la implementación de horarios flexibles que faciliten el uso del transporte público y del transporte compartido.

Se deben incorporar en los convenios colectivos mecanismos de participación directa de la RLPT, que vayan más allá de los derechos de información del Artículo 64.2.b y 64.7.c, a través de figuras como los delegados y las delegadas de medio ambiente y sostenibilidad y/o los Comités de Medio Ambiente paritarios, con competencias bien definidas, el acceso suficiente a la información y documentación de carácter medioambiental y el debido asesoramiento. Entre otros, los elementos de participación en la empresa por parte de la RLPT a través de figuras específicas de medioambiente y sostenibilidad serán participar en:

- la identificación y evaluación de riesgos ambientales, con especial atención al impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo, atendiendo a la formación y recualificación necesaria para hacer una transición ecológica justa favoreciendo la adaptación de los puestos de trabajo
- la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión y auditoría ambiental
- 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.

Medidas dirigidas a la protección de las personas trabajadoras y las empresas ante situaciones de catástrofes climáticas

Las organizaciones firmantes compartimos la necesidad de trasladar al Gobierno que ante las experiencias recientes se requiere una adecuación normativa por situaciones de emergencia y/o catástrofes, para regular con carácter previo a las situaciones a proteger y que puedan activarse de forma automática los ERTE de Fuerza Mayor, cuando la autoridad competente declare el nivel de emergencia o catástrofe que corresponda. Así mismo, se debe ampliar el mecanismo RED de flexibilización y estabilización del empleo, en una nueva modalidad que permita hacer frente a las transformaciones ecológicas del modelo productivo.

Los convenios colectivos deben difundir para el conocimiento de las empresas y las personas trabajadoras, 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.

Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidos a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. (Artículo 85.1 ET).

Prevención en materia de seguridad y salud ante la emergencia climática

El cambio climático puede afectar a la salud por el aumento de vectores y de la contaminación ambiental, pero sobre todo por efecto de las altas temperaturas que puede provocar golpes de calor y otras enfermedades agudas, pero también daños a la salud a largo plazo. En relación con la afectación a la salud de la población trabajadora como consecuencia del cambio climático es preciso impulsar el pleno desarrollo de los planes de acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST 2023-2027) y el Plan Estratégico de Salud y Medio Ambiente, plan este último que debería estar transversalmente integrado con el anterior.

En la EESST se deben priorizar y reforzar las medidas de apoyo, asesoramiento y sensibilización a las empresas sobre gestión de riesgos del cambio climático, para que estas y las propias administraciones las concreten en cada ámbito. Es preciso que se desarrollen también las guías, directrices y herramientas por sectores concernidos, las evaluaciones de riesgos y los planes de prevención establecidos por la legislación de salud laboral, y realizar campañas de asistencia técnica, vigilancia y control sobre trabajos al aire libre.

Es igualmente importante promover la investigación sobre el impacto del cambio climático en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, para anticiparnos y gestionar mejor los riesgos nuevos y emergentes. Asimismo, es necesario que se aborde la codificación de las lesiones y la notificación de los accidentes relacionados con altas temperaturas.

Se tiene que 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.

Formación para abordar las transiciones

Las organizaciones firmantes coincidimos en la importancia que tiene la formación de la población trabajadora para afrontar los retos que acompañan las transformaciones en curso, especialmente vinculadas a las transiciones digital y ecológica y que afectan a los requerimientos de cualificación.

Las organizaciones empresariales y sindicales tenemos la responsabilidad de impulsar la participación de los y las trabajadoras en la formación atendiendo a cada contexto productivo, pues las necesidades de sectores y empresas se cubren con la formación de las personas trabajadoras, de ahí la importancia de extender y mejorar los derechos de formación ya regulados.

La formación en el ámbito laboral se ha convertido en un elemento inherente al contrato de trabajo y a las relaciones laborales. El derecho a la formación está reconocido en diversos artículos del Estatuto de las Personas Trabajadoras, especialmente en los artículos 4 y 23.

Por ello, los convenios colectivos deben incorporar cláusulas que desarrollen y garanticen este derecho, regulando aspectos clave como:

- La formación como tiempo efectivo de trabajo.

- El derecho de toda la plantilla a acceder, como mínimo, a 20 horas anuales de formación orientada al desarrollo profesional y a la mejora de la cualificación, al margen de la formación que por norma la empresa está obligada a ofrecer.
- Los permisos retribuidos con fines formativos, que contribuyen al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras.
- El derecho a la conciliación entre trabajo, formación y vida personal y familiar, mediante la introducción de medidas de flexibilidad horaria que faciliten el acceso a la formación.
- El reconocimiento de la formación y la experiencia profesional en los sistemas de clasificación profesional, como elementos que contribuyen a la promoción en el trabajo.
- El reconocimiento de la experiencia profesional para acceder a procesos de acreditación de competencias, así como mejorar la información necesaria que permita a las administraciones públicas competentes activar los mecanismos de acreditación de competencias.
- La definición de criterios para la realización de las actividades de formación financiadas con recursos públicos que respondan a objetivos estratégicos, de equidad, calidad y reconocimiento.

Información, negociación y participación en la empresa para la formación

En desarrollo de los artículos 2, 61 y 64 del Estatuto de las personas trabajadoras, convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, deben incluir cláusulas que refuercen la participación y la negociación de los planes de formación. Para ello, es fundamental articular mecanismos que garanticen una participación efectiva de la representación de las personas trabajadoras, como:

- Desarrollar y concretar en los convenios el proceso de negociación con la Representación Legal de las personas Trabajadoras de los planes de formación profesional.
- Reconocer mecanismos de negociación de la formación y de mediación y solución de conflictos previstos.
- Constituir comisiones paritarias de formación con capacidad y competencias en las decisiones de formación.
- Reconocer un crédito horario sindical adicional destinado al ejercicio de funciones vinculadas al plan de formación (planificación, programación, seguimiento y evaluación).

5.bis Jubilación parcial y contrato relevo

La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas. Consideramos que los compromisos del V AENC se deben actualizar después de los cambios normativos y seguir impulsándose en la negociación colectiva.

6-Migraciones y juventud

Gestión de la diversidad de origen

En el contexto actual, es también una variable determinante **la inmigración**, que tiene un impacto agregado muy positivo en términos de crecimiento y empleo, contribuyendo al crecimiento de la población activa y la afiliación a la

Seguridad Social. Una sociedad que es diversa y plural en relación con la nacionalidad de las personas, tiene su reflejo en el mundo del trabajo, el cual debe impulsar la igualdad de derechos y la plena integración de las personas migrantes en el ámbito laboral como factor central para su integración en nuestra sociedad y la cohesión social de nuestro país.

Las organizaciones firmantes trasladamos al Gobierno la necesidad de dotar de más recursos a las administraciones competentes para agilizar autorizaciones de trabajo e informes relacionados con el arraigo social, integración y vivienda, que favorezcan que personas migrantes accedan a regularizaciones que permitan acceder a permisos de residencia y/o trabajo y que eviten prácticas de explotación laboral.

También es conveniente, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras migrantes, que se promuevan en el seno de las empresas **planes de gestión de la diversidad de origen**, negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Estos planes tienen como objeto facilitar la integración laboral y social efectiva en los centros de trabajo y evitar cualquier posible discriminación en todas las fases y el itinerario de la relación laboral.

Los planes responderán a las necesidades detectadas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y se constituirá un organismo paritario para la gestión del plan. Estos planes podrán incluir, a título de ejemplo, temas relacionados con el conocimiento de la propia organización empresarial y los procesos de trabajo, la gestión de la diversidad y la no discriminación, la formación lingüística, la formación profesional, el soporte para la homologación de los títulos y créditos formativos, y la formación relacionada con la prevención de riesgos laborales, así como la flexibilidad del tiempo de trabajo y la conciliación que permita atender las necesidades derivadas de las diversas opciones de las personas trabajadoras.

Las personas jóvenes un reto para la negociación colectiva

Acción positiva para jóvenes en los convenios colectivos

Los convenios colectivos deben recoger medidas de acción positiva para jóvenes evitando bolsas de precariedad en el mercado de trabajo de afectación juvenil. La calidad de la formación de los jóvenes en nuestro país, así como la capacidad para adaptarse a los importantes cambios del modelo productivo por la irrupción de la digitalización y la IA, emplaza a los negociadores a promover en los convenios colectivos medidas para mejorar la situación de los jóvenes en las empresas y aprovechar sus capacidades en el desarrollo de las mismas. Y se deben evitar salarios de acceso inferiores bajo la justificación de la falta de práctica profesional.

Facilitar el acceso a la vivienda

En este sentido se debe resolver la deficiente capacidad de renta suficiente entre los jóvenes encontrando soluciones en la negociación colectiva. La propuesta salarial ya apunta en esta dirección. El acceso a la vivienda debe ser otra materia a promover por la negociación colectiva.

Para ello los convenios colectivos deben incorporar cláusulas que incorporen ayudas directas y compensaciones económicas para el acceso a la vivienda.

- . Complementos para vivienda
- . Anticipos o préstamos sin interés para sufragio de gastos iniciales
- . 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
- . Fomentar el transporte colectivo

- . Avals sin gastos para el alquiler y otras ayudas al alquiler de la vivienda

También debe promoverse la vivienda vinculada al empleo mediante nuevos modelos de gestión y promoción de vivienda.

- . Promover convenios marco entre empresas y personas trabajadoras para la 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
- . Permisos retribuidos para gestión administrativa en la adquisición o alquiler de vivienda

7. Derechos de información, participación y consulta

La negociación colectiva incorporará mecanismos concretos y adaptados a cada ámbito que faciliten el respeto de los derechos de información, consulta y participación de la representación de las personas trabajadoras. Estos mecanismos deberán estar presididos por un principio de transparencia, y deben asegurar en todo caso una información que se nutra de diferentes indicadores, que sea oportuna, suficiente y adecuada para que resulte útil para las partes, y que esté necesariamente disponible en un formato y momento adecuado para el análisis previo a la toma de decisiones.

Se fomentarán mecanismos para ampliar la participación de la RLPT en los órganos de decisión de las empresas con el objetivo de fortalecer las RRLL y de reforzar la democracia en los centros de trabajo a través de una gobernanza compartida en la toma de decisiones.

En el ámbito empresarial

- Información sobre cada contrato celebrado en la empresa, en la que necesariamente deben figurar todos los datos que no contravengan la Ley Orgánica 1/1982, así como aquellos elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral cuando no figuren en el mismo. En este sentido, deberá constar, al menos, el número de horas de trabajo; la duración y distribución de la jornada; *cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su retribución; los cambios de turno; la duración y condiciones del periodo de prueba; la indicación, en caso de contratos a tiempo parcial, de que esta jornada conlleva diferentes derechos y obligaciones que una relación laboral fija discontinua*; los periodos de prestación efectiva de servicios (o fecha de finalización de la relación laboral) y, en su caso, los periodos de inactividad.
- Información sobre cada acuerdo de trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 6.2 de la Ley 10/2021.
- Información sobre los algoritmos y participación y negociación antes de la implantación de sistemas de inteligencia artificial, especialmente si afecta al empleo.
- Información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del ET., así como el acceso al libro de registro por parte de la RLPT en caso de que las empresas principal y contratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo.

- Criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación, en ambos casos, de la representación de los trabajadores.
- Mecanismos de concreción sobre la documentación a entregar por la empresa a la RLPT tanto para acreditar las causas alegadas como para un normal desarrollo de los períodos de consulta legalmente establecidos en caso de pretender llevar a cabo medidas de flexibilidad interna o inaplicar condiciones de trabajo reguladas en los propios convenios. Este intercambio debe ser transparente y se debe asegurar una información oportuna, suficiente y adecuada, y se debe observar lo dispuesto en los artículos 3, 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012.
- Mecanismos de obtención de la información económica y previsiones de actividad precisas para garantizar el seguimiento de los parámetros sobre los que se hayan referenciado las condiciones salariales, incluidos los incrementos y/o la retribución variable. Estos mecanismos deben permitir la obtención de información de diferentes indicadores.
- Las partes negociadoras deben tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito para fijar las condiciones salariales, para lo que es necesario articular un procedimiento de información útil para las partes, que se nutra de y que esté disponible en un formato y momento adecuado para el análisis previo a la toma de decisiones.
- Información previa a cualquier cambio tecnológico o digital que modifique o influya en la organización del trabajo y por lo tanto en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, garantizando la participación de la representación laboral en la toma de decisiones para preservar y adaptar las mejores condiciones laborales que puedan derivar de estos cambios.
- La RLPT negociará con la empresa la organización y documentación del registro horario de la jornada, del que tendrá acceso adecuado para el seguimiento del cumplimiento de la jornada laboral pactada.

En el ámbito empresarial y sectorial

- Información sobre la situación económica de la empresa y la evolución de sus actividades; las previsiones sobre el empleo y evolución del mismo, tanto en lo referente a la contratación en propio como a los contratos de puesta a disposición realizados a través de ETT o agencias de colocación.
- Información sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Instrumentos de información y análisis para el seguimiento de lo pactado en negociación colectiva.
- La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, en las condiciones de trabajo o en el entorno territorial.
- Previsiones de consulta y negociación eficaces en caso de bloqueo de las negociaciones.
- Participación en los procesos de negociación colectiva conducentes a la implantación de planes de igualdad, medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI y protocolos de acoso en las empresas.
- Participación efectiva en los procesos de negociación colectiva relativos a los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como mecanismos concretos de entrega de información sobre estas medidas, de acuerdo con el artículo 64.4. e) del Estatuto de los Trabajadores.

En empresas de dimensión comunitaria

- Información económica y laboral en las Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, conforme a los mecanismos de información, consulta y participación previstos por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- Derechos de información y consulta en las empresas y grupos de empresas, en base a la Ley 10/2011 de 10 de mayo y la reciente Directiva de Comités de Empresa Europeos que refuerza los mecanismos preexistentes.

8.- Articulación de la negociación colectiva

Es un objetivo común que las empresas y las personas trabajadoras estén cubiertas por un convenio colectivo de aplicación.

Refuerzo de la estructura de la negociación colectiva

Las partes convienen la necesidad de analizar la estructura de la negociación colectiva tras la modificación legislativa del Artículo 84 del ET, con el objeto de instar iniciativas a las partes legitimadas para mejorar la articulación de los diferentes niveles de negociación teniendo en cuenta las realidades sectoriales y territoriales; hacer frente a los retos de cambio del modelo productivo y los posibles vacíos de cobertura; seguir ampliando la cobertura de la negociación colectiva; instar a iniciativas de racionalización y/o evitar una atomización de la negociación colectiva, entre otras.

En los supuestos de no cobertura o de imposibilidad de renovación de los convenios por la desaparición de una de las partes negociadoras, las Confederaciones firmantes se comprometen a analizar los mecanismos adecuados para poder resolver esta situación, mediante la extensión de Convenios colectivos preexistentes, instar a las partes legitimadas a la inclusión en ámbitos funcionales de Convenios colectivos vigentes o la creación de nuevos Convenios. El artículo 87.3 otorga legitimidad a las organizaciones patronales y sindicales más representativas para la extensión y la creación de nuevos convenios, cuando sea necesario, o la asunción directa de la legitimidad negocial.

Acuerdos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

Ante los retos de la emergencia climática, considerar de interés establecer mecanismos de negociación en empresas que operen en un mismo polígono o espacio territorial común teniendo en cuenta el reconocimiento legal previsto en cuanto a la legitimidad para la negociación colectiva en el supuesto de pluralidad de empresas, en materias concretas como la movilidad sostenible de personas y mercancías; la gestión mancomunada de medidas medioambientales; y los sistemas compartidos de prevención, alerta y emergencia, ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, entre otras.