

# **PROPUESTA SINDICAL UNITARIA**

- **Vivienda**
- **Despido**
- **Contrato a tiempo parcial**
- **Ley de Diálogo Social y Negociación Colectiva**

**CCOO**

**UGT** 

# PROPUESTA SINDICAL UNITARIA

Edita:

Confederación Sindical  
de CCOO

Confederación Sindical  
de UGT

Madrid. Marzo de 2026

## ÍNDICE

- 3** INTRODUCCIÓN
- 7** EL DERECHO A LA VIVIENDA:  
DECÁLOGO SINDICAL
- 17** PROPUESTA SINDICAL PARA  
UNA REFORMA DEL DESPIDO
- 25** PROPUESTA SINDICAL  
DE REFORMA DEL CONTRATO  
A TIEMPO PARCIAL
- 29** PROPUESTA SINDICAL PARA  
LA LEY DEL DIÁLOGO SOCIAL,  
CONCERTACIÓN SOCIAL Y  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## INTRODUCCIÓN

**E**spaña transita en los últimos años entre el crecimiento económico y la crispación política, escenario que se viene agudizando por un lado, porque la situación socioeconómica mejora de manera sostenida ganando competitividad y mejoras para la ciudadanía y por otro porque el ciclo electoral ha empezado a evidenciar una polarización política que hace irrespirable el debate público y una derechización de las esferas conservadoras con tintes reaccionarios que atentan contra el estado de bienestar y la democracia.

Marcar una agenda sindical para potenciar el mejor reparto del crecimiento económico y contribuir a limitar el escenario de polarización política y luchar contra la derechización del país, es un compromiso de UGT y CCOO en los próximos meses.

La acción de los sindicatos en estos años ha consolidado una agenda de reformas con un fuerte carácter progresista en el espacio socio laboral. La reforma laboral, la reforma de pensiones, las importantes subidas del salario mínimo y otras de importante calado. Reformas que han provocado que en España por primera vez en décadas, crezca el empleo alcanzando cifras récords de ocupados, el empleo sea muy mayoritariamente estable y de calidad y que a la vez crezca la productividad real, crezca el tamaño medio de las empresas y que la evolución económica lidere el crecimiento de los países de la OCDE.

En estos años también se ha reducido la brecha salarial entre hombres y mujeres, cambiando la tendencia de etapas anteriores, se redujeron

los niveles de pobreza y de pobreza laboral, gracias a las reformas en el mercado de trabajo, el crecimiento del empleo y los importantes incrementos de los salarios más bajos.

Es importante destacar los hitos conseguidos en estos últimos años, no como un ejercicio de auto reafirmación, sino como el análisis empírico de la situación de las personas trabajadoras en nuestro país, para seguir impulsando reformas que corrijan progresivamente las desigualdades instaladas en nuestra sociedad con riesgo de cronificarse.

Por este motivo es necesario analizar también cómo están repercutiendo estas reformas más allá de los factores agregados en la estructura del mercado de trabajo y qué impacto está teniendo en las condiciones de vida de millones de personas.

En este sentido el sindicalismo confederal que representamos CCOO y UGT somos muy conscientes de que lo conseguido hasta ahora no es suficiente para tener una valoración satisfactoria de las condiciones de vida de la gente trabajadora en su conjunto. Los precios de la vivienda y la dificultad a su acceso, la insuficiente renta salarial en el reparto de los pingües beneficios de las empresas, o la precariedad instalada en muchos sectores de nuestra actividad económica, están muy presentes y determinan un escenario de dificultad para más de 10 millones de personas.

A esta realidad debemos sumarle las incertidumbres que genera la inestabilidad geopolítica global, el impacto socioeconómico de las

grandes transiciones estratégicas y la polarización política en un ciclo electoral abierto en nuestro país.

Los dos sindicatos somos conscientes de las dificultades del momento y también de las prioridades de la sociedad española, así como de las conquistas de los últimos años. En este sentido el valor de la unidad de acción la ponemos de nuevo a disposición para seguir reforzando el marco democrático de nuestra sociedad y para seguir ensanchando el marco de derechos de la clase trabajadora española. Este es el objetivo de nuestra propuesta, de nuestra agenda sindical para dar respuestas al momento actual.

Lo hicimos recientemente con la propuesta sindical para un Pacto de Estado por la Emergencia Climática, promoviendo un modelo de políticas públicas que incentivan el cambio de modelo productivo, haciéndolo más sostenible y vertebrando territorialmente el país, corrigiendo las desigualdades demográficas existentes.

Lo hemos hecho también con la subida del SMI reforzando el carácter de suficiencia de los salarios más bajos y con la propuesta por la negociación colectiva, donde proponemos incrementos salariales que actúan sobre los salarios que han visto estancado su poder adquisitivo en los últimos años, constatando que el crecimiento de la macroeconomía no llega al bolsillo de millones de personas trabajadoras.

**Con esta plataforma unitaria queremos completar nuestra agenda sindical en cuatro ejes que entendemos estratégicos para consolidar un paquete de reformas estructurales que caminan hacia la justicia social.**

1

Dar respuesta al principal problema de la ciudadanía hoy, el acceso a la vivienda.

2

Cerrar el círculo de la transformación del mercado de trabajo iniciado con la reforma laboral, cerrando la puerta a la arbitrariedad empresarial en la utilización de la figura del despido laboral, cumpliendo así, con la carta social europea

3

Frenar la precariedad que nos queda presente en la política de contratación, los contratos a tiempo parcial, que precariza los salarios afectando a mujeres mayoritariamente y a personas jóvenes.

4

Reforzar los instrumentos de intermediación democrática en nuestro país, para ello queremos reforzar el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, dotándolo de una infraestructura jurídica e institucional que invite a multiplicar los beneficios de la concertación social al conjunto de la sociedad. Un llamamiento a reforzar nuestra democracia cuando algunos pretenden difuminar su perímetro y su valor.

**En definitiva, con esta plataforma unitaria UGT y CCOO marcan la agenda sindical de las reformas prioritarias que, bajo nuestra opinión, exige la sociedad española. No lo hacemos desde la percepción teórica, lo hacemos desde el conocimiento real que nos dan los más de 2 millones de personas afiliadas y los más de 220.000 delegados y delegadas que representan a millones de personas en miles de empresas por todo el país.**



**DERECHO  
A LA VIVIENDA:  
DECÁLOGO  
SINDICAL**



## **INTRODUCCIÓN. DERECHO A LA VIVIENDA**

**El acceso a una vivienda digna es un derecho estratégico recogido en el artículo 47 de la Constitución, que contribuye de manera determinante al bienestar integral de las personas, aportándoles independencia, protección, salud, privacidad y seguridad. Es un factor indispensable para la cohesión social y el propio crecimiento económico de cualquier sociedad.**

**Sin embargo, la dificultad para acceder a una vivienda se ha posicionado como la principal preocupación de los españoles, según los barómetros del CIS de los últimos tres años, convirtiéndose en uno de los grandes detonantes del malestar social no sólo en España, sino también en el resto de Europa. Hoy el acceso a la vivienda está en la agenda de todos los gobiernos europeos.**

**E**n varios países la extrema derecha está utilizando la crisis de acceso a la vivienda para canalizar el malestar social con respuestas “fáciles” e “identitarias” que, además de erróneas, alimentan peligrosas conductas xenófobas, en lugar de aportar las respuestas racionales y estructurales que requiere un problema complejo como este. Ante esta situación, es necesario actuar de inmediato y de manera efectiva.

Desde **CCOO y UGT** proponemos soluciones basadas en múltiples medidas políticas, legislativas y económicas, desde un enfoque integral, conscientes de que su afectación no sólo se limita a las condiciones de vida de las personas, sino que alcanza al conjunto del tejido social y económico.

El problema de acceso a la vivienda no es sólo generacional (aunque afecta de forma mucho más intensa a las y los jóvenes), ni está limitado sólo a determinados colectivos sociales como las personas migrantes, quienes tienen bajas rentas o sufren situaciones de exclusión social, u otros colectivos que se ven afectados de forma especialmente intensa por la precariedad laboral (aunque todos ellos también sufren de forma especialmente intensa los efectos de su exclusión a este derecho). En realidad, los efectos del aumento del precio de la vivienda son ya generalizados y, en mayor o menor medida, los sufre el conjunto de las personas trabajadoras, afectando singularmente a su movilidad.

Son varias las causas que están contribuyendo a intensificar este problema de acceso a la vivienda: aumento de los hogares, tanto por el incremento de los hogares unipersonales; la reducción de la ocupación media de cada hogar, como por la demanda derivada de la llegada de personas migrantes, **que en estos momentos son imprescindibles para el funcionamiento del país**; abandono de la inversión en políticas públicas de vivienda desde el año 2010 y, como resultado, ausencia de un parque de vivienda pública social y asequible; políticas erróneas y poco eficaces durante décadas; desregulación de nuevas modalidades de alquiler, como las viviendas turísticas o temporales; restricción de acceso al crédito hipotecario; y, por último, la renuncia de la mayoría de comunidades autónomas (CCAA) a aplicar la Ley Estatal de Vivienda en materia de limitación de precios con la declaración de zonas tensionadas. Sobre todas ellas es necesario actuar de forma coordinada y sostenida en el tiempo.

Para ello, las dos organizaciones sindicales planteamos la consecución de un **PACTO SOCIAL Y POLÍTICO POR LA VIVIENDA**, que impulse actuaciones integrales para facilitar el acceso a la vivienda de manera urgente y permanente, y que cabe integrar en dos grandes líneas de actuación:

1

Por un lado, la creación intensiva de un extenso parque público de vivienda de precio asequible, financiado mediante un fondo de inversión de promoción y control público, con captación de ahorro privado, individual o colectivo, y aportaciones públicas (emisión de bonos) y financiación europea (BEI, fondos europeos...)

2

Por otro, el desarrollo en paralelo y de manera inmediata de una serie de medidas de diversa índole para proteger la función social de la vivienda, potenciar el impacto de la construcción del parque público de viviendas con el nuevo fondo y facilitar el acceso a la misma a la mayoría de la población y, en especial, a quienes tienen mayores dificultades.

## DERECHO A LA VIVIENDA: **DECÁLOGO SINDICAL**

El derecho de acceso a una vivienda digna es un eje imprescindible para la cohesión social del país, además de ser esencial para ofrecer unas condiciones que promuevan el bienestar de las personas y contribuyan, al mismo tiempo, a la estabilidad económica y social del conjunto de la sociedad.

### ● Líneas de actuación

Desde **UGT y CCOO** hacemos un llamamiento público para alcanzar un **PACTO SOCIAL POR LA VIVIENDA** que actúe sobre todos los elementos que resultan imprescindibles para garantizar efectivamente el derecho a la vivienda, convirtiéndolo en el 5º pilar del estado de bienestar:

**1** **Creación de un extenso Parque de Vivienda Pública protegida y permanente.** Incremento de la oferta de vivienda, impulsando políticas públicas que tengan como objeto dotarnos de un **Parque de Vivienda Pública** protegida y permanente, a través de la promoción y construcción de vivienda nueva, tanto social para los colectivos más vulnerables como de precio asequible para la totalidad de la población. Sin descartar el régimen de compra, la prioridad de este parque debe ser la vivienda en régimen de alquiler, para que la inversión realizada beneficie al mayor número de personas posible a lo largo del tiempo y favorezca siempre a quien realmente lo necesite. A su vez, estas viviendas tendrían un

carácter permanente, nunca perdiendo su condición de protegidas, garantizándose a través de la intermediación de las administraciones públicas, si fueran transmitidas.

**2** **Promoción y generación, por parte del Estado o las Administraciones públicas, de un Fondo para una Vivienda Asequible (FVA).** Este Fondo tendrá como objeto financiar la generación de entre 50.000 y 100.000 viviendas asequibles anuales, por parte de actores comprometidos con la gestión a largo plazo de vivienda con rentabilidades limitadas y razonables. El FVA se financiaría con la emisión de bonos por parte del ICO, la captación del ahorro privado individual (modelo *Livret A* francés) o colectivo/institucional (fondos de pensiones de empleo o de inversión con vocación de inversión socialmente responsable y de largo plazo), así como la canalización de fondos públicos europeos o nacionales.

La promoción y gestión de estas viviendas corresponderían a entidades de diversa naturaleza (públicas, mixtas, de economía social, *Housing Associations*). De ha-

ber remanente se dedicaría a comprar viviendas ya existentes y a construir nuevas para su posterior gestión, que parta, junto a otras medidas adicionales, del cumplimiento de las posibilidades que prevé la Ley por el Derecho a la Vivienda.

Asimismo, en aquellos territorios con voluntad política para construir vivienda pública asequible y enfrentar así el problema de la vivienda, el FVA, a través de la creación de una entidad estatal gestora, podría establecer acuerdos de colaboración con las distintas Administraciones públicas con competencias en materia de vivienda. En dichos convenios se establecerían los requisitos y condiciones para poder recibir financiación proveniente del FVA, de modo que ésta quede supeditada a que las viviendas construidas tengan protección permanente y sin posibilidad de ser descalificadas. Esta vía generaría también un fuerte incentivo para que las CCAA construyan viviendas públicas a precios asequibles, puesto que la resolución del problema de la vivienda en su territorio tendría un coste nulo.

Por último, **en las promociones estatales de vivienda pública se debe reservar un porcentaje mínimo para responder a las necesidades temporales de alojamiento de las personas trabajadoras** en territorios con elevada demanda de turismo. Actualmente, uno de los principales motivos que bloquean la movilidad laboral y acaban generando un problema de vacantes en algunos sectores, es la falta de viviendas para personas trabajadoras que se desplazan geográficamente por

trabajos estacionales. Por ello, es necesario habilitar una reserva de viviendas a precios asequibles y con un grado de protección permanente, para ofrecer también alternativas dignas a las personas trabajadoras de determinadas ramas profesionales.

**3 Programa de Alquiler Seguro y Asequible (PASA).** Para la creación de un parque de vivienda pública, además de la construcción de nuevas viviendas, por su inmediata necesidad, es imprescindible la transformación, captación y compra de inmuebles privados o públicos sin uso o vacíos, para su rehabilitación e incorporación posterior al **Programa de Alquiler Seguro y Asequible (PASA)**. Su función sería captar viviendas de instituciones, Administraciones y propietarios privados, rehabilitarlas cuando sea necesario, a cambio de poder introducir las posteriormente en un sistema de alquiler seguro para el arrendador y asequible para el arrendatario.

Para su gestión, al igual que en las viviendas producidas a través del FIVA, se utilizarían o crearían sociedades públicas o mixtas de alquiler, pero también entidades sin ánimo de lucro o lucro limitado de promoción social de vivienda, como las *Housing Associations*.

Asimismo, **es imprescindible el impulso y consolidación de los derechos de adquisición preferente por las distintas Administraciones públicas, ejerciendo el derecho de tanteo y retracto**, cuando se trate de transmisiones de viviendas que tuvieron financiación

pública o se construyeron sobre suelo público. Estas viviendas se incorporarían al parque público permanente

**4** **Limitación del precio máximo del alquiler.** Es necesario extender la calificación de zona tensionada en aquellos territorios que cumplan con los requisitos y condiciones dispuestos en la Ley por el Derecho a la Vivienda, de modo que la regulación y limitación del precio máximo del alquiler tenga un impacto y cobertura mayores. La limitación del precio en alquiler debe ir vinculada a los ingresos de los hogares, no sobrepasando nunca el precio del alquiler y los suministros básicos al 30% de los ingresos del hogar.

**5** **Garantizar la aplicación efectiva de la Ley por el Derecho a la Vivienda.** Es necesaria la reforma de la Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el Derecho a la Vivienda para **garantizar su aplicación efectiva allí donde las CCAA no la estén aplicando**, de modo que puedan ser los Ayuntamientos o en su defecto el propio Estado quien lo haga, de forma subsidiaria cuando no lo haya hecho la comunidad autónoma. Además, es preciso establecer incentivos legales y financieros para que las CCAA apliquen de forma efectiva la Ley de Vivienda, como, por ejemplo, el acceso a determinados tipos de financiación estatal o fondos europeos en materia de vivienda, en línea con lo planteado en el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030.

A su vez, en un momento donde la mayoría de CCAA están modificando sus

legislaciones sobre vivienda, desde nuestras organizaciones territoriales y sectoriales vamos a alentar la inclusión de medidas que garanticen el acceso a una vivienda digna a la mayoría de la población, en línea con las propuestas anteriormente mencionadas.

Igualmente, se debe dotar a las diferentes legislaciones de mecanismos de inspección, control y régimen sancionador “contundente” que garantice su cumplimiento.



**6** **Regular y limitar la vivienda de uso turístico (VUT) en las zonas tensionadas.** Esta resulta una medida imprescindible para evitar su proliferación y los efectos negativos que despliegan en el mercado de la vivienda de alquiler residencial, sobre todo en las principales áreas urbanas y zonas con fuerte presión turística. Las VUT reducen la oferta de alquiler residencial, y con ello se encarecen los precios tanto en compra como en alquiler, además de incentivar el fenómeno de la gentrificación en el centro de las ciudades. Una medida asociada a esta línea de acción es la de establecer sobre esta actividad económica un IVA del 21%.

**7** Mejorar la regulación del alquiler de temporada y habitacional. La Ley de Vivienda no legisló sobre el alquiler de temporada y el habitacional, y por ello ambas modalidades de alquiler se han convertido en instrumentos, por parte de algunos propietarios e inmobiliarias, para “burlar” la Ley. En este sentido, alguna de nuestras propuestas, como la causalidad del alquiler temporal, la limitación temporal, la obligatoriedad de equipamiento completo de la vivienda, especificación y características del inmueble, la identificación de los arrendadores, así como la obligatoriedad de disponer de licencia de actividad o de uso de la vivienda, han sido recogidas en el (RD 1312/2024, de 23 de diciembre de 2024.) Con todo, es necesario que la regulación del precio máximo en zonas declaradas como tensionadas afecte también a este tipo de alquileres, así como una legislación con mayor restricción, inspección y régimen sancionador.

En el caso del **alquiler habitacional**, además de su regulación en los mismos términos que los establecidos en la Ley de Arrendamientos Urbanos (LAU), incluyendo la limitación de precios, en las zonas declaradas tensionadas, también se deben garantizar unos estándares mínimos de habitabilidad, superficie útil por persona, luminosidad, ventilación, así como los umbrales máximos de ocupación de la vivienda, y la prohibición de la utilización de edificios completos para esta modalidad de alquiler.

**8** **Modificación de la legislación hipotecaria para facilitar el acceso al crédito hipotecario a la mayoría de las personas trabajadoras.** La conjunción del incremento exponencial de los precios más las restricciones al crédito por el aumento de los requisitos, desde la crisis financiera 2008-2014, han supuesto un obstáculo más para la compra de una vivienda para la mayoría de las personas trabajadoras. Todo ello, en un escenario de oligopolio bancario.

Para revertir esta situación es necesario el impulso de una banca pública y una mayor transparencia del sector bancario para evitar situaciones de abuso. Por ello, es fundamental obligar a las entidades financieras a publicar y actualizar de manera regular, en la CNMC, su oferta de productos hipotecarios (ya sean de tipo fijo, variable o mixto, así como en lo relativo a novaciones y subrogaciones).

Igualmente, es preciso establecer la obligación para las entidades de garantizar, sin sobrecostes, la conversión automática a tipo fijo cuando el cliente así lo solicite, así como asegurar que las cuotas hipotecarias nunca superen el 30% de los ingresos familiares. Para ello, se debería facilitar la modificación del plazo de amortización de las hipotecas, permitiendo que se mantenga siempre una cuota asumible para el hogar.

Por último, establecer por parte del Estado **un tipo fijo para préstamos hipotecarios** referenciado a la deuda soberana a largo plazo, similar al tipo máximo de “usura” vigente actualmente en Francia, así como garantizar una medida de “segunda oportunidad” efectiva para los hogares con préstamos hipotecarios, más allá del actual *Código de buenas prácticas bancarias*, que ha resultado totalmente ineficaz e insuficiente.

## **9 Establecer ayudas y subvenciones (suficientes y eficaces) con el objeto de facilitar la integración social, de los colectivos más vulnerables.**

Estas ayudas deben acompañar la dotación de viviendas sociales en régimen de alquiler para poder hacer frente a imprevistos que les pueden impedir temporalmente el pago de la renta del alquiler o poder hacer frente a los suministros básicos de sus viviendas. Estas ayudas, especialmente las de carácter general, no serán eficaces si no están condicionadas a que los propietarios limiten los precios del alquiler —por ejemplo, a un máximo del 30% de los ingresos del hogar o referenciados al índice estatal (SERPAVI), ha-

bitualmente entre un 30% y un 50% por debajo del mercado libre—. De lo contrario, pueden trasladarse íntegramente al precio final, como suele ocurrir con políticas de este tipo.

## **10 Acelerar y simplificar el proceso productivo de vivienda asequible y social.**

La producción de vivienda se puede acelerar a través de la industrialización de la construcción como complemento a la construcción tradicional, incrementando con ello la oferta de vivienda asequible y social. No obstante, su despliegue requiere adaptaciones normativas, como son las licitaciones conjuntas de proyecto y obra, así como las modificaciones en la regulación del crédito promotor, adaptándose a las características de la construcción industrializada (ritmos de inversión, hitos de fabricación y montaje, etc.)

Asimismo, es necesario avanzar a una simplificación administrativa que permita facilitar incrementos de edificabilidad, instrumentos como los planes especiales, aplicándolos de forma específica a vivienda asequible y social, en entornos consolidados, como pueden ser los recrecimientos para viviendas protegidas, así como agilizar los trámites, como el acceso al sistema eléctrico, especialmente en la gestión por parte de las distribuidoras, para evitar retrasos en proyectos de vivienda asequible y social.

Por último, los proyectos de viviendas protegidas deben tener prioridad en cualquier tramitación administrativa frente a los proyectos destinados al mercado de vivienda libre.

## CONCLUSIÓN

### DERECHO A LA VIVIENDA

**Es necesario un compromiso de país en materia de vivienda**, con carácter estable, cimentado en una estrategia sostenida a corto, medio y largo plazo, que parta, junto a otras medidas adicionales, del cumplimiento de las posibilidades que prevé la Ley por el Derecho a la Vivienda. Este compromiso debe estar basado en la responsabilidad, cooperación y colaboración de las distintas Administraciones públicas con competencias en materia de vivienda.

**Es preciso constituir el derecho a la vivienda como un auténtico derecho subjetivo.** El devaluado e inefectivo marco constitucional establece el acceso a la vivienda como un principio social rector de la política económica, pero no como un derecho subjetivo garantizado efectivamente a las personas. En consecuencia, este derecho carece de una protección real desde la Constitución, quedando al albur de la decisión de política de vivienda de cada Gobierno en cada época, con el consiguiente efecto de “mercantilización” del derecho social a la vivienda. Por ello, reclamamos emprender reformas normativas que conviertan a la vivienda en un derecho subjetivo, como ya se reconoce en alguna legislación autonómica.



A su vez, **es imprescindible contar con la participación de los interlocutores sociales y de la sociedad civil a través de un diálogo social constructivo.** En este marco, CCOO y UGT, debido a su naturaleza sociopolítica y a su historial de compromiso con la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, asumen el reto de impulsar iniciativas que reconozcan el derecho a la vivienda como un elemento indispensable para garantizar una vida digna. Solo una alianza sólida podrá materializar un modelo de desarrollo inclusivo y equitativo que asegure que nadie quede excluido del derecho fundamental a una vivienda digna y convertirse, por fin, en el **5º Pilar del estado de bienestar.**

The background is a solid red color. On the left side, there is a large, white, semi-transparent shape that resembles a stylized letter 'V' or a triangle pointing downwards. This shape is filled with a pattern of white dots of varying sizes, creating a halftone or dot-matrix effect. In the center of the page, there is a white rectangular border. Inside this border, the text is centered. To the right of the text, there is a solid red vertical bar.

**PROPUESTA  
SINDICAL PARA  
UNA REFORMA  
DEL DESPIDO**



## **PROPUESTA SINDICAL PARA UNA REFORMA DEL DESPIDO**

**En España el modelo laboral se ha venido sustentando tradicionalmente en elementos de precariedad e inestabilidad, que tenían su culminación en un modelo de contratación temporal abusivo y en un proceso constante de facilitar y abaratar el despido incentivando, con ello, el ajuste externo frente a la innovación empresarial y a los factores de flexibilidad interna negociada y de adaptación a las nuevas circunstancias del empleo existente. Ese modelo se ha demostrado catastrófico para la economía, para el empleo y para los derechos de las personas trabajadoras.**

Frente a ese modelo, los acuerdos laborales desarrollados en los últimos años, con la reforma laboral de diciembre de 2021 como eje central, aunque no único, han demostrado que apostar por la estabilidad en el empleo, por la mejora de la calidad de este tiene efectos positivos no solo sobre la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, eso es obvio, sino sobre el conjunto del mercado de trabajo y sobre el conjunto de la economía: la mejora de la calidad en el empleo es condición necesaria para el cambio de modelo productivo y para la evolución de nuestra sociedad.

Hay que dar continuidad a los esfuerzos realizados hasta ahora, y ello implica reformar la institución del despido, que en la actual regulación no solo incumple tratados internacionales suscritos por España que son de obligado cumplimiento, sino que mantiene una regulación herencia de sucesivas reformas que solo pretendían facilitarlo, abaratarlo y mantenerlo como un reducto de la decisión unilateral y sin causa del empleador.

La regulación actual del despido en España se ha convertido en un auténtico permiso para despedir barato y sin causa suficiente, y eso es exactamente lo que han constatado los órganos europeos de control de derechos sociales y de derecho de la Unión Europea.

### **UN MODELO QUE ABARATA Y NORMALIZA EL DESPIDO INJUSTO**

El Comité Europeo de Derechos Sociales ha declarado que el sistema de indemnizaciones tasadas, con topes rígidos y sin verdaderas posibilidades de reparación íntegra ni de readmisión real, no garantiza la protección frente al despido arbitrario exigida por el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada. En la práctica, despedir sin causa se ha convertido en un coste asumible de gestión empresarial, mientras las personas trabajadoras soportan la pérdida del empleo, la merma de ingresos y el daño personal sin una compensación proporcional a ese perjuicio.

### **EUROPA EXIGE FRENAR EL ABUSO EMPRESARIAL**

Las decisiones del CEDS en las quejas sindicales contra España (207/2022 y 218/2022) y la sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024 (asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22) ponen el foco en un mismo problema: la falta de sanciones realmente disuasorias frente al despido sin causa y frente al abuso de la temporalidad. Cuando Europa afirma que nuestras indemnizaciones son “insuficientes” y que no eliminan las consecuencias del abuso, está diciendo que el actual régimen de despido fomenta el uso del puesto de trabajo como variable de ajuste, en lugar de protegerlo como un derecho básico.

El CEDS concluye en la decisión 207/2022 que la indemnización por despido improcedente (33 días de salario por año trabajado, tope de 24 mensualidades) no repara adecuadamente el daño sufrido por la persona trabajadora ni disuade al empleador de realizar despidos injustificados, al fijar límites rígidos que impiden valorar perjuicios individuales y limitan indemnizaciones adicionales a casos excepcionales. En la decisión 218/2022 (3 de diciembre de 2024) refuerza esta violación específicamente para despidos de trabajadores/trabajadoras temporales, por unanimidad, al no garantizar compensaciones suficientes en contextos de alta temporalidad. España, por tanto, debe adaptar su legislación para asegurar reparaciones proporcionales, readmisión efectiva o indemnizaciones sin topes que cubran pérdidas reales y actúen como freno.

En los asuntos C-331/22 y C-332/22 (DG Función Pública Generalitat), el TJUE declara que la indemnización por extinción de plazas

temporales abusivas (20 días por año, tope 12 meses) no sanciona eficazmente el abuso de temporalidad en empleo público, exigiendo medidas disuasorias y proporcionadas que eliminen consecuencias del incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE, como conversión en indefinido no fijo con plena estabilidad o compensaciones íntegras. Esto obliga a tribunales españoles a priorizar sanciones efectivas sobre indemnizaciones limitadas, extendiendo su impacto al despido general.

### **UNA REFORMA PARA GARANTIZAR DERECHO AL TRABAJO Y SEGURIDAD JURÍDICA**

Desde una perspectiva sindical, la reforma del despido no es un debate técnico, sino una cuestión de modelo social: o se refuerza el derecho al trabajo y la estabilidad, o se sigue consolidando un mercado laboral basado en el miedo a ser despedido. Dotar de indemnizaciones sin tope, que tengan en cuenta el daño real (económico, profesional y moral), recuperar salarios de tramitación y reforzar la readmisión obligatoria en los despidos sin causa es imprescindible para que el despido vuelva a ser la última opción y no una herramienta barata de gestión.

### **CUMPLIR LOS COMPROMISOS INTERNACIONALES, FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Adaptar el régimen de despido a los estándares de la Carta Social Europea y a las exigencias del TJUE significa cumplir los compromisos internacionales del Estado

y blindar la negociación colectiva frente a estrategias empresariales de sustitución y rotación permanente de plantillas. Una regulación del despido verdaderamente disuasoria y reparadora no solo protege a quien ya ha sido despedido, sino que eleva el poder de negociación de toda la clase trabajadora, reequilibrando unas relaciones laborales hoy claramente inclinadas a favor de la unilateralidad empresarial.



## **LA PROPUESTA SE CONSTRUYE EN DOS VECTORES PRINCIPALES**

- 1 Los objetivos sindicales**, que contienen reivindicaciones fundamentalmente con tres ejes centrales:
  - Dotar a la norma en materia de despido de coherencia con los cambios operados en la reforma laboral de apostar por la estabilidad en el empleo y por los mecanismos de flexibilidad interna frente a la flexibilidad externa. Ello exige situar los incentivos (y desincentivos) en esa dirección, restableciendo los mecanismos disuasorios frente al despido.
  - Reforzar el carácter tuitivo de la norma laboral y el respeto a la tutela judicial efectiva.
  - Fortalecer los mecanismos de intervención sindical y de anticipación, aspectos siempre importantes pero que se tornan vitales en un período como el actual abierto a profundas transformaciones.
- 2 Aquellas normas que hay que adecuar a las normas internacionales** (Directivas UE, Carta Social Europea revisada y Convenios OIT) **y a la jurisprudencia** (nacional e internacional). Hablamos, por tanto, de elementos que ya debería incorporar la norma. Dentro de este apartado tenemos:
  - La correcta y completa transposición de Directivas de la UE.
  - Pronunciamientos de los tribunales (Tribunal Supremo y TJUE) que están consolidados jurisprudencialmente, pero que resulta necesario “positivizar” en la norma legal española.
  - Adaptación de la norma a los criterios y resoluciones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) en aplicación de la Carta Social Europea revisada, y del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en aplicación de los Convenios de la OIT.

Para todos los casos, se trata de una propuesta abierta y viva, no cerrada ni excluyente de otra, y que debe mantener la coherencia con otras propuestas que se hagan en otras materias como contratación, formación, negociación colectiva, etc.

Para tratar de ordenar las propuestas vamos a hacerlo en dos bloques –no nítidamente diferenciados– que traten, de un lado, los aspectos generales o estructurales del despido y, de otro, algunas materias específicas de determinadas situaciones o colectivos.

Sobre el primer bloque, trataremos lo relacionado con las causas del despido, los aspectos formales, las consecuencias del despido y otros aspectos complementarios o transversales relacionados con el despido. En el segundo, avanzaremos algunas situaciones o colectivos que requerirían adaptaciones específicas, como es el caso del empleo público, los despidos colectivos o los procesos concursales.

**Por lo que respecta a las causas del despido.** Es necesario revisar las causas del despido por causa empresarial, para dotarlas de seguridad, proporcionalidad y justificación suficiente, al igual que reforzar la fundamentación necesaria de los despidos improcedentes. De manera específica, hay que causalizar el despido en período de prueba y derogar el despido por ineptitud sobrevenida, para cumplir con la normativa comunitaria e internacional. Además, debe mejorar la regulación de la extinción por incumplimiento empresarial grave para que proteja verdaderamente a la persona trabajadora de su incumplimiento.

**En cuanto a los aspectos formales,** que en el caso del despido son trascendentales, se debe garantizar que los mismos permiten el preaviso con tiempo suficiente, la comunicación escrita suficientemente motivada y la audiencia previa. En el marco de la negociación colectiva se pueden definir protocolos de actuación de manera complementaria. Además, **se debe reforzar el papel de la representación sindical** garantizando la información y consulta previa, en todos los casos de despido por causa objetiva y su activación temprana en los casos de reestructuración empresarial, especialmente en unos tiempos en los que afrontamos importantes transformaciones en el trabajo derivadas de las grandes transiciones, y ampliando la capacidad de intervención sindical y la actuación de los sistemas de solución extrajudicial.

Sin lugar a dudas, **el asunto central que hay que abordar es el de las consecuencias del despido cuando el mismo no esté plenamente justificado**, pues es que puede permitir, de un lado, que existan elementos disuasorios que sitúen los incentivos en el mantenimiento del empleo y la flexibilidad interna, y, de otro, cumplir con la normativa internacional –de plena aplicación y eficacia en España– que establece que ante el despido injustificado deben existir medidas efectivas, disuasorias y que establezcan una reparación adecuada del daño causado.

En primer lugar, **hay que ampliar los casos de nulidad del despido**, con las consecuencias inherentes a dicha declaración, a los despidos sin causa o con causa simulada, a los que tengan origen el ejercicio de derechos o reclamaciones de la per-

sona trabajadora o en los que se omitan o manipulen los requisitos formales. Adicionalmente, en el resto de los despidos injustificados se deberá **restablecer el derecho de opción** de la persona trabajadora entre la indemnización o la readmisión o permitir que la sentencia estime el derecho de opción de la persona trabajadora como forma de reparación más adecuada.

Además, hay que **mejorar las indemnizaciones** para el caso de despidos injustificados para que las mismas sean adecuadas, disuasorias y reparadoras del daño causado como exige la doctrina internacional de aplicación. Para ello, hay que establecer tres medidas principalmente: un incremento de las indemnizaciones tasadas, recuperando su carácter disuasorio; el establecimiento de una indemnización mínima en línea con estándares europeos como Francia o Italia; y regular la posibilidad de que la sentencia pueda establecer indemnizaciones si se estimara que son necesarias para reparar el daño causado que se hubiera acreditado.

Y el primer daño causado que hay que reparar, en todos los casos, es el de los salarios dejados de percibir, para lo que resulta necesario recuperar el abono obligado de los **salarios de tramitación en todos los casos**.

En todas las materias relacionadas con el despido **deberá reforzarse el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Autoridad Laboral**, que deberá ser más activo de lo que en la actualidad se establece.

Debe igualmente garantizarse la **tutela judicial efectiva** en los casos de despido,

en primer lugar, reforzando los medios disponibles para que la justicia se imparta en unos plazos razonables en casos como el despido; y, en segundo lugar, con cambios procesales que permitan una adecuada y rápida resolución y la intervención sindical en el proceso.

La revisión sobre la normativa en materia de despido deberá contemplar de manera específica la regulación cuando afecte al **empleo público**, que debe tener como mínimo un estándar de protección igual. También debe contemplar determinadas especialidades que equiparen la protección en los casos de **despido colectivo** y en los **procesos concursales**, adaptando la norma a los requisitos de la normativa y la jurisprudencia comunitaria y garantizando la adecuada protección.

Por último, y de afectación a todos los elementos reseñados, deberá garantizarse la aplicación de la **perspectiva de género** en el análisis de las diferentes situaciones y la protección de los **colectivos especialmente vulnerables**.







**PROPUESTA  
SINDICAL DE  
REFORMA  
DEL CONTRATO  
A TIEMPO  
PARCIAL**

# PROPUESTA SINDICAL DE REFORMA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

UGT y CCOO presentamos esta propuesta de reforma del contrato a tiempo parcial con un objetivo claro de seguir mejorando la calidad del empleo en España, transformando una modalidad contractual que hoy es sinónimo de precariedad.

Los datos sobre la contratación a tiempo parcial demuestran que esta modalidad contractual acumula problemas estructurales:

- La tasa de parcialidad involuntaria se sitúa en el 46,1% (EPA 1T 2025), personas trabajadoras que desearían trabajar a tiempo completo.
- El 73,6% de las personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres, lo que evidencia discriminación indirecta por razón de género y una división sexual del trabajo persistente.
- La parcialidad juvenil es muy superior a la media (26,9% respecto al 14,1% EPA 1T 2025) y con tasas de involuntariedad muy similares a la media, vinculada a la imposibilidad de encontrar empleos a jornada completa.
- La regulación actual de las horas complementarias, además de contraria a la normativa europea, abre la puerta a una disponibilidad imprevisible, que tiene efectos muy negativos en las personas trabajadoras y genera abusos empresariales.
- El uso del contrato parcial en sectores enteros se ha convertido en una forma estructural de precariedad.

Por todo ello, UGT y CCOO impulsamos una reforma que garantice que la parcialidad sea causal, protegida y limitada, y que refuerce el derecho a la jornada completa como estándar laboral.

### 1 CAUSALIZAR EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- **El contrato a tiempo parcial deberá justificar la causa** por la que no se realiza el contrato a tiempo completo. Para que se entienda que concurre causa justificada de contratación a tiempo parcial será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante por la que no se realiza a tiempo completo, así como las circunstancias concretas que justifiquen la jornada concreta contratada.
- **Se debe establecer un tope sobre la jornada ordinaria.** El contrato a tiempo parcial no podrá superar, incluidos los acuerdos sobre realización de horas complementarias, el 80% de la jornada ordinaria. Si se realiza más del 80% de la jornada ordinaria el contrato se entenderá realizado a tiempo completo.

- Presunción reforzada de jornada completa cuando no se documente adecuadamente la causalidad de la parcialidad o su justificación.

## **2 NORMAS SOBRE PREVISIBILIDAD DE JORNADA Y SU DESARROLLO**

- Derecho a horarios estables y a la fijación previa de la distribución de jornada: deberán conocerse la duración y distribución diaria de la jornada
- Prohibición de fragmentar la jornada, salvo en jornadas superiores al 60% de la jornada diaria sobre el tiempo completo por acuerdo expreso y justificado.
- Estricto cumplimiento del registro diario de jornada, como garantía efectiva frente a abusos.

## **3 REGULACIÓN DE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS: DE LA FLEXIBILIDAD UNILATERAL A LA PROTECCIÓN LABORAL**

### **a) Consolidación de las horas complementarias realizadas de media y las ampliaciones de jornada**

- Cada año se podrá consolidar en la jornada pactada, de manera voluntaria, por horas complementarias o ampliaciones de jornada de carácter temporal. Dicha consolidación no será inferior a la mayor de las cantidades siguientes: 80% de la jornada

realizada en el año inmediatamente anterior por horas complementarias o ampliaciones de jornada o 100% de la media de los dos años inmediatamente anteriores por ambos conceptos. Dicha consolidación se realizará no más tarde del 1 de febrero de cada año.

### **b) Regulación de los pactos de horas complementarias**

- Indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.
- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, o antes de cumplirse dicho año en caso de atención a necesidades de conciliación y corresponsabilidad del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, necesidades formativas si se acredita la incompatibilidad horaria o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

### **c) Otras materias sobre horas complementarias**

- Preaviso de realización de horas complementarias de 7 días. Mantenimiento retribución y cotización si se produce la cancelación del preaviso con menos de dicha antelación. Se establece como el mínimo de derecho necesario.

- Las horas complementarias voluntarias no pueden superar el 80% de la jornada completa, contemplando: la jornada pactada + las horas complementarias pactadas + horas complementarias voluntarias.
- Las horas complementarias recibirán una retribución equivalente a las horas extraordinarias.
- La jornada del contrato a tiempo parcial, incluidas las horas complementarias, deberá respetar los descansos del Artículo 35 del ET.

#### **4 MEJORA DE EMPLEO, LA CONVERSIÓN A TIEMPO COMPLETO COMO DERECHO REAL Y EVALUABLE**

- La persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho preferente e inmediato para cubrir vacantes que sean a tiempo de trabajo completo o tengan una jornada mayor.
- Conversión obligatoria cuando en un año se hayan realizado horas complementarias que supongan, entre el contrato a tiempo parcial y las horas, más del 80% de la jornada anual ordinaria.
- Planes anuales de conversión en empresa y sector, negociados con la representación sindical.
- Medidas específicas en sectores feminizados (limpieza, comercio, hostelería o cuidados).

### **BENEFICIOS DE LA REFORMA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

- 1** Reducir la precariedad estructural en sectores como comercio, cuidados, limpieza y hostelería.
- 2** Combatir la discriminación de género, y disminuir la brecha salarial
- 3** Mejorar salarios, aumentar bases de cotización y reforzar la protección social.
- 4** Devolver certidumbre y dignidad a la organización del tiempo de trabajo.
- 5** Hacer del empleo juvenil un espacio de oportunidades.



**PROPUESTA  
SINDICAL  
PARA  
LA LEY DE  
DIÁLOGO  
SOCIAL,  
CONCERTACIÓN  
SOCIAL Y  
NEGOCIACIÓN**



# **PROPUESTA SINDICAL PARA LA LEY DE DIÁLOGO SOCIAL, CONCERTACIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

## **INTRODUCCIÓN**

La concertación social y la negociación colectiva tienen un papel relevante en el marco de las sociedades democráticas para impulsar un modelo de progreso económico que garantice los derechos de las personas en criterios de igualdad de oportunidades, sistemas de distribución y redistribución de la riqueza y fuertes sistemas de protección social.

La normativa internacional, en concreto el Convenio número 150 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1978, ratificado en 1982, dispone en su art.5 que todo miembro que haya ratificado el Convenio deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empresarios y personas trabajadoras.

En el ámbito comunitario, la Comunicación de 12 de agosto de 2004, sobre el diálogo social europeo, destaca la importancia adquirida del diálogo social, porque lo considera una forma óptima de hacer efectivo el principio de subsidiariedad en la práctica, y porque ha contribuido a la mejora de la gobernanza a escala económica y social, a causa de que las organizaciones empresariales y sindicales, las direcciones empresa-

riales y los representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas son muy próximos y conocen muy directamente la problemática que se vive en los centros de trabajo. De hecho, son los protagonistas del mercado de trabajo y de las relaciones sociales que se establecen. En el caso de las organizaciones sindicales, al mismo tiempo, se han erigido también como interlocutores, con un espíritu más amplio, de la construcción de los derechos sociolaborales.

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea, el 17 de noviembre de 2017 proclamaron el Pilar Europeo de Derechos Sociales, con ocasión de la Cumbre Social a favor del trabajo y crecimiento justo celebrada en Göteborg. El pilar social basa sus veinte principios en dar a la ciudadanía nuevos derechos sociales más efectivos. Concretamente, en su vigésimo principio, menciona que el diálogo social tiene un papel fundamental en el refuerzo de los derechos sociales y el crecimiento sostenible e inclusivo. Los interlocutores sociales, a todos los niveles, desarrollan un papel crucial en el desarrollo y aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, de conformidad con su autonomía para la negociación y la celebración de acuerdos y su derecho a la negociación colectiva y la acción colectiva. Así pues, el cumplimiento de los principios y derechos definidos en el pilar europeo es responsabilidad conjunta de las instituciones y los interlocutores sociales, lo cual pone de relieve el énfasis en la potenciación del diálogo social mediante la participación institucional.

Estos preceptos conectan con los que prevé la normativa estatal, en la que la Constitución asigna a los poderes públicos, tal como se dispone en el artículo 9.2, la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integre sean reales y efectivas, la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y la facilitación de la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social. Una manifestación relevante de esta participación es la que se adjudica a las organizaciones sindicales y empresariales, al amparo del artículo 7, para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Se trata, en definitiva, de posibilitar la participación de las organizaciones sociales en asuntos de interés público, complementando la vía parlamentaria, que es el vehículo principal, pero no el único, mediante el cual los ciudadanos y ciudadanas participan en la vida pública.

Por otra parte, los artículos 9.2, 129.1 y 148.1.1 regulan, respectivamente: la participación organizada de las personas en la vida política, económica, cultural y social; la participación de las personas que estén interesadas en la actividad de los organismos públicos (participación institucional), y la posibilidad de que las comunidades autónomas se doten de instituciones de autogobierno en el ámbito de sus competencias.

La Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, han atribuido el ejercicio de este derecho de participación solo a las organizaciones sindicales y empresariales que tengan la condición de más representativas. Esta diferencia de trato entre organizaciones en razón del criterio de mayor representatividad ha sido considerada

conforme a la Constitución por el Tribunal Constitucional, el cual ha conceptualizado el derecho de participación institucional como parte integrante del contenido adicional del derecho de libertad sindical, que puede atribuirse a unas organizaciones y no a otras si el criterio utilizado para ello responde a razones objetivas y no arbitrarias.

Los sindicatos más representativos pueden recibir del legislador más facultades y derechos que incrementan el núcleo esencial del artículo 28.1 de la Constitución. Se trataría, en consecuencia, de derechos adicionales que se concederían a unos sindicatos y no a otros, siempre que se respete y garantice el núcleo esencial de la libertad sindical, que debe ser garantizado para todo el mundo. Una vez aceptada la diferencia de trato, con el límite indicado, el marco legal puede atribuir a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas una relevante posición jurídica en la participación en la gestión de los asuntos públicos de naturaleza socioeconómica.

A su vez, el conjunto de estatutos de las comunidades autónomas hacen referencia en su articulado al reconocimiento del valor de la concertación social y el papel de los sindicatos y patronales más representativas según los preceptos señalados anteriormente en relación a la legislación de carácter estatal.

En este sentido, los dos sindicatos promovemos una propuesta de ley que institucionalice el diálogo social y la concertación social a diferentes niveles, estatal, territorial y sectorial, y refuerce el papel de la negociación colectiva complementando los contenidos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

## DIÁLOGO SOCIAL

### OBJETO

El objeto de esta propuesta de ley es el desarrollo de los ámbitos de diálogo social permanente y concertación social que permitan el desarrollo efectivo de los artículos 7, 9.2, 129.1 y 148.1.1 de la Constitución española.

### DEFINICIÓN

A los efectos de lo que dispone esta propuesta de ley, se entiende por diálogo social permanente y concertación social la participación, la interacción, la negociación y las conversaciones que se llevan a cabo de forma estable y en todos los ámbitos que determina la presente norma, con el objetivo de alcanzar consensos entre las administraciones y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en materia de acción social y económica de interés general, especialmente en ámbitos como la mejora del empleo y su calidad y dignidad; la dinamización empresarial e industrial; el crecimiento económico sostenible e inclusivo; y la preservación del estado del bienestar.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El diálogo social permanente y la concertación social establecidos en esta propuesta de ley se deben ejercer en los términos que la legislación específica de cada órgano de los departamentos de las diferentes Administraciones públicas, en todo aquellos ámbitos de intervención siguientes:

**A)** Todas aquellas entidades públicas u organismos autónomos que tengan competencias en materia de trabajo,

empleo, formación profesional, economía social, política de inmigración vinculada al mercado de trabajo, y en general cualquier otra materia de relevancia laboral, económica o social. Así como todas aquellas que tengan atribuidas competencias en materias socioeconómicas y de fomento del desarrollo económico y social.

**B)** Se incluyen todas aquellas entidades públicas u organismos autónomos que tengan competencias de desarrollo autonómico, política industrial, seguimiento de la política estatal y autonómica en todo lo que haga referencia a la aplicación de los fondos estructurales comunitarios, política sanitaria, política de desarrollo territorial y de medio ambiente, servicios sociales, política de inmigración, educación, enseñanza superior, vivienda, infraestructuras y movilidad, protección social, y en general cualquier otra competencia que, por su relevancia socioeconómica, se considere conveniente adecuar a los mecanismos del diálogo social permanente que regula esta propuesta de ley.

**C)** La presente propuesta de ley también es de aplicación a aquellas otras Administraciones públicas de España, así como sus organismos autónomos integrados y su sector público, que así lo determinen por el acuerdo de sus órganos de Gobierno, si al mismo tiempo se determinan materias de concertación social y diálogo social, así como los recursos con el fin de hacerlo efectivo.

**D)** La presente propuesta de ley no es aplicable a los órganos de participación, representación y negociación colectiva del personal funcionario y

laboral incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, que se rigen por su regulación específica.

- E)** Las Administraciones públicas han de velar por facilitar el diálogo social permanente y la concertación social en las iniciativas que se desarrollen en los ámbitos y materias que prevén los apartados a) y b) y c) de este artículo. A tal efecto, se han de constituir órganos de seguimiento con el fin de garantizarlo.

### CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL PERMANENTE Y DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL

El diálogo social permanente y la concertación social se lleva a cabo mediante la representación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en consejos, comisiones, u órganos colegiados de dirección o similares, de participación, consultivos o de asesoramiento; así como en órganos e instituciones de participación o en mesas o foros específicos de negociación o concertación socioeconómica, de acuerdo con las previsiones que se determinan en la normativa reguladora o de creación de cada entidad o empresa pública; también en los órganos que prevé esta propuesta de Ley.

### CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL

- 1** Se crea el Consejo de Diálogo Social Nacional como máximo órgano de encuentro, negociación y diálogo social. Su carácter será permanente, paritario y tripartito y estará constituido por representantes del Gobierno de España y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en los términos contemplados en esta ley.

Dicho órgano sería el órgano institucional permanente de encuentro entre el Gobierno de España y los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativo a nivel nacional, como expresión del diálogo social y para el fomento del mismo, en cuanto factor de cohesión social y progreso económico de España. En este sentido, trasladará al conjunto de la sociedad el valor del diálogo social y su trascendencia.

- 2** Actuará, en el ejercicio de sus funciones, con plena independencia y sometimiento al ordenamiento jurídico.
- 3** Entre sus competencias se encuentran:
  - a)** La definición de las materias que serán objeto de diálogo social.
  - b)** La aprobación, seguimiento, evaluación, publicidad y difusión de los acuerdos que, en su caso, se adopten en el marco del diálogo social, así como acordar las medidas para su desarrollo, sin perjuicio de la competencia de otros órganos de la Administración.
  - c)** El conocimiento previo y posibilidad de formular propuestas de inclusión y modificación de las actuaciones normativas y de otras actuaciones de es-

pecial relevancia de la Administración que afecten a las materias definidas por la Mesa como de diálogo social, como serían:

- Anteproyectos de ley o proyectos de reglamentos ejecutivos con incidencia en alguna de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley.
  - Planes sectoriales con incidencia en alguna de las materias a que se refiere el ámbito de aplicación de esta ley.
  - Propuesta de anteproyecto de presupuesto de los organismos autónomos y entidades de Derecho Público con competencia en alguna de las materias a que se refiere el ámbito de aplicación de esta ley.
- b)** Proponer criterios, directrices y líneas generales de actuación de carácter orientador a los Ministerios del Gobierno de España, organismos autónomos y empresas públicas con competencia en alguna de las materias contenidas en el ámbito de aplicación de esta ley.
- c)** Proponer al Gobierno de España, a través de la persona titular del correspondiente Ministerio, la adopción de iniciativas legislativas que estimen convenientes en alguna de las materias a que se refiere el ámbito de aplicación de esta ley.
- d)** Proponer al Gobierno de España, a través de la persona titular del correspondiente Ministerio, la realización de actuaciones concretas que consi-

deren necesarias en las materias objeto del diálogo social.

- e)** Proponer y participar en la realización de estudios e informes sobre asuntos de interés general, sin perjuicio de las competencias de otros órganos.
- f)** La aprobación de la memoria anual de la Mesa del Diálogo Social.
- g)** La aprobación de la creación de las Comisiones Especializadas y de las Comisiones Negociadoras.
- h)** Cuantas otras actuaciones contribuyan al desarrollo del diálogo social.

Para el cumplimiento de sus fines, el Consejo podrá solicitar y deberá recibir de los órganos competentes de la Administración pública cuanta información precise para el desempeño de sus funciones.

- 4** El Consejo es presidido por el presidente del Gobierno de España, y se compone por los titulares de las Secretarías Generales de las organizaciones sindicales más representativas y por los titulares de las Presidencias de las organizaciones empresariales más representativas, así como por los miembros del Gobierno que el presidente designe en cada legislatura.
- 5** El Consejo se reúne anualmente, convocado por la Presidencia para acordar las prioridades del diálogo y la concertación social en España, y sus acuerdos serán elevados al Gobierno, mediante el ministro o ministra competente en materia de Presidencia.

- 6 Su composición y funcionamiento deberán ser regulados mediante el oportuno desarrollo reglamentario.

### **COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO**

Se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento del Consejo del Diálogo Social Tripartito de España, que coordina los trabajos para la elaboración de los acuerdos anuales de la Mesa y valora la concertación y el diálogo social permanente en España. Igualmente, elabora anualmente una memoria de su estado, que se eleva a la Mesa del Diálogo Social Tripartito.

La Comisión de Seguimiento está compuesta por dos miembros de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y tres representantes del Gobierno de España designados por el Ministerio de Presidencia.

El nombramiento de los miembros de esta Comisión de Seguimiento corresponde al Ministerio de Presidencia, a propuesta de las entidades representadas.

El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento se rige por la normativa reguladora de los órganos colegiados, y sus acuerdos se adoptan preferentemente por unanimidad de sus miembros y deberá desarrollarse mediante un reglamento propio.

### **MESA DEL DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO**

Se crea la Mesa del Diálogo Social Bipartito de España, órgano colegiado de participación institucional y permanente, de carácter bipartito, que vela por el desarrollo del diá-

go y la concertación social en aquellos ámbitos que competen a la autonomía de las partes en el desarrollo económico y social en el seno de las empresas y sectores.

La Mesa del Diálogo Social Bipartito estará compuesta por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con tres miembros por organización, designados por cada una de ellas.

Las organizaciones que forman parte de la Mesa podrán contar con asesores que puedan considerar de interés para los temas a tratar en cada momento.

La Mesa del Diálogo Social Bipartito será la encargada de consolidar los instrumentos para promover un marco de relaciones laborales español que desarrolle aquellas medidas que potencien la dinamización de la economía, de las empresas y mejore las condiciones laborales de las personas trabajadoras del país.

La Mesa tendrá el Acuerdo Estatal por el Empleo y la Negociación Colectiva como instrumento de referencia para el desarrollo del marco de relaciones laborales, utilizando los convenios colectivos como herramienta fundamental para sus objetivos.

Los componentes de la Mesa del Diálogo Social Bipartito tienen como objetivo reforzar la cobertura de la negociación colectiva en las condiciones establecidas por la Unión Europea en su directiva de Salarios Mínimos adecuados y refuerzo de la negociación colectiva.

El funcionamiento de la Mesa del Diálogo Social Bipartito se regirá por el reglamento que se decidirá entre las partes por consenso. Derechos y deberes en el ejercicio del diálogo social permanente y la concertación social.

## DERECHOS Y DEBERES EN EL EJERCICIO DEL DIÁLOGO SOCIAL PERMANENTE Y LA CONCERTACIÓN SOCIAL

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han de llevar a cabo sus tareas de representación que prevé esta propuesta de ley, de acuerdo con los principios de corresponsabilidad de las actuaciones, buena fe negociadora y confianza legítima.

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en ejercicio de sus funciones de diálogo social permanente, concertación social y de acuerdo con la normativa específica de cada entidad, órgano o empresa pública, donde participen, tienen atribuidas competencias para:

- a) Conocer, con carácter previo, los anteproyectos de ley o los proyectos de normas reglamentarias de desarrollo de normas legales, en relación con las materias de su competencia.
- b) Recibir información sobre los planes, programas y actuaciones desarrolladas sobre materias de su competencia.
- c) Participar en la elaboración de criterios, directrices y líneas generales de actuación, en relación con las materias de su competencia.

En el ejercicio de su tarea, las personas que ejerzan funciones de diálogo social permanente en los órganos correspondientes tienen los deberes siguientes:

- a) Asistir a las reuniones de los órganos del diálogo social y concertación social en los que la organización sindical

o empresarial a la que se pertenezca tenga reconocida legalmente su presencia.

- b) Custodiar los documentos a los que se tenga acceso en razón del ejercicio del derecho de participación.
- c) Guardar la confidencialidad debida sobre las deliberaciones producidas en los órganos de participación, y no utilizar la información obtenida en las reuniones de los mismos órganos y que haya sido declarada reservada para finalidades diferentes de las propias del debate, la negociación y la toma de decisión.
- d) Cualquier otro deber que determinen las normas de funcionamiento de los órganos en que participen.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### ***Propuesta de ley de negociación colectiva***

Las ideas en que se basa este apartado de la propuesta de ley para la negociación colectiva son las siguientes:

- 1 Eliminar la figura de las representaciones ad hoc como legitimadas para intervenir en los periodos de consultas habilitando a las organizaciones sindicales más representativas como legítimas para su intervención en los períodos de consulta de los Artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

- 2 Redefinir las reglas de la articulación de la negociación colectiva, de forma que pueda producirse un reparto de materias en los diferentes niveles de negociación.
- 3 Impulsar mecanismos para garantizar la cobertura de vacíos en la negociación colectiva.
- 4 Impulsar mecanismos para activar que las patronales intersectoriales o las patronales sectoriales de ámbito superior, si existen, puedan asumir unidades de negociación donde la representación sectorial haya desaparecido, en el mismo sentido que ya lo realizan las organizaciones sindicales más representativas.
- 5 Reforzar la eficacia de los medios de solución autónoma de conflictos colectivos en la solución de las discrepancias relativas a la negociación colectiva y los periodos de consultas, así como la integración de los mismos en la mediación intrajudicial.
- 6 Garantizar los derechos de información pública sobre la situación económica y laboral de los ámbitos de negociación, mediante el observatorio de márgenes empresariales del Gobierno de España.

Con base en las anteriores ideas los cambios que podrían incluirse en la ley serían los siguientes:

### **1. CONCEPTO Y EFICACIA**

- 1.1 Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por la representación de las personas trabajadoras y la de la empresa o empresas, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas en virtud de su autonomía colectiva.
- 1.2 Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, las personas trabajadoras y las empresas regulan las condiciones de trabajo y de productividad.
- 1.3 Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
- 1.4 El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos por aquel. En dicho supuesto se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.

### **2. NIVELES DE NEGOCIACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

- 2.1 Los convenios colectivos se negociarán en el nivel de negociación y tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. En todo caso, habrá de respetarse el principio de correspondencia entre el nivel ele-

gido para la negociación y la legitimación para negociar en dicho nivel.

- 2.2** Las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, de ámbito estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, la ordenación de la negociación colectiva en el correspondiente ámbito. La ordenación de la negociación colectiva podrá consistir en el reparto de materias entre diferentes niveles de negociación o en la determinación de las reglas que resuelvan los conflictos de concurrencia entre convenios colectivos de diferente nivel o en ambas posibilidades a la vez.
- 2.3** La ordenación de la negociación colectiva en los términos del apartado anterior también podrá acordarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.
- 2.4** Las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales referidas en los apartados 2 y 3 podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.
- 2.5** En el caso de que los acuerdos sobre materias concretas del apartado anterior versen sobre procedimientos autónomos de solución

de conflictos, los poderes públicos procurarán que los organismos de solución autónoma de conflictos creados mediante estos acuerdos sean financiados de forma suficiente para el desempeño de su actividad.

### **3. CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS**

- 3.1** Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del apartado 2, y salvo lo previsto en el punto 3.2.
- 3.2** Los convenios colectivos sectoriales mantendrán la prioridad aplicativa sobre los convenios de empresa o ámbito inferior de su ámbito, en los términos que hayan establecido las partes, también cuando acabe su vigencia ordinaria o prorrogada.
- 3.3** La regulación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo de empresa, que podrá negociarse durante cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de nivel superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de nivel inferior en las siguientes materias:
  - a)** El abono o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) Las medidas para favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 6.1.

**3.4** Los acuerdos y convenios colectivos a que se refieren los puntos 2 y 3 del apartado 2 podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior.

### **4. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**4.1** Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y de empleo y al ámbito de relaciones de las personas trabajadoras y sus organizaciones representativas con la empresa y las asociaciones empresariales.

No obstante lo anterior, los convenios colectivos no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

**4.2** Entre las condiciones que podrán regularse en la negociación colectiva se incluyen los procedimientos para resolver las controversias surgidas en los periodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, los laudos arbitrales que puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios colectivos.

**4.3.** Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en todos ellos existirá el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Asimismo, en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, existirá el deber de negociar planes de igualdad con el alcance y contenido previstos en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de

22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su desarrollo reglamentario.

Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Asimismo, existirá el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como para evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

**4.4** A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

**4.5** También existirá el deber de negociar los aspectos relativos a las modalidades de contratación cuya regulación está referida a la negociación colectiva.

**4.6** En todo caso, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo:

**a)** Las partes que los conciertan.

**b)** Su ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

**c)** La forma y condiciones de su denuncia, incluido el plazo mínimo para denunciar el convenio colectivo antes de finalizar su vigencia.

**d)** La composición de una comisión paritaria en representación de las partes negociadoras. Esta comisión paritaria entenderá de todas las cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas. El convenio colectivo también regulará los procedimientos y plazos para su actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en los procedimientos de solución autónoma de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales a que se refiere el artículo 2 de esta ley.

## **5. VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**5.1** Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios colectivos, pudiendo pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio colectivo.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación para negociar establecidos en los apartados 6 y 7 podrán negociar su revisión.

**5.2** Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

**5.3** La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio colectivo.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio colectivo decaerá a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

**5.4** Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de nivel estatal o autonómico previstos en el apartado 2 a fin de solventar las discrepancias existentes de manera efectiva.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por

dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo podrá impugnarse por los motivos y conforme al procedimiento establecidos en el artículo 10.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los procedimientos de mediación y arbitraje referidos, el defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

**5.5** El convenio colectivo que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

## **6. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR**

**6.1** En representación de las personas trabajadoras estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados y delegadas de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados y delegadas de personal.

En el caso de convenios colectivos para un grupo de empresas, así

como de convenios colectivos que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de las personas trabajadoras será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios colectivos sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representantes a través de votación personal, libre, directa y secreta.

**6.2** En los convenios colectivos sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de las personas trabajadoras:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios colectivos que no trascienden de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados/delegadas de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio colectivo.

**6.3** En representación de las empresas estarán legitimados para negociar:

- a) En los convenios de empresa o nivel inferior, la propia empresa.
- b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
- c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que, en el ámbito geográfico y funcional del convenio colectivo, cuenten con el diez por ciento de las empresas, en el sentido del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de las personas trabajadoras afectadas, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de las personas trabajadoras afectadas.

**6.4** En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas y obligadas para negociar

los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o personas trabajadoras en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o personas trabajadoras. Para el desarrollo de este artículo deben establecerse medidas de apoyo a través de normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

**6.5** Asimismo, en los convenios colectivos de nivel estatal estarán legitimados para negociar los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores.

**6.6** Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

**6.7** En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, para los períodos de consulta de los Artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores,

los trabajadores/as podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario/a podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

## **7. COMISIÓN NEGOCIADORA**

**7.1** El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el apartado anterior y en proporción a su representatividad.

**7.2** La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el apartado anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados/delegadas de personal, en su caso, y a las empresas que ocupen a la mayoría de las personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de las personas trabajadoras, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el punto 6.4 del apartado 6.

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

**7.3** La designación de las personas componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar una persona para presidir la negociación y contar con la asistencia en las deliberaciones de personas que realicen labores de asesoramiento, que intervendrán, igual que la persona que presida la negociación, con voz pero sin voto.

**7.4** En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

**7.5** Si la comisión negociadora optara por la no elección de una persona que presida la negociación del convenio colectivo, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas una persona en representación de cada una de ellas, junto con la persona que ejerza labores de secretaría.

## **8. TRAMITACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN**

**8.1** La representación de las personas trabajadoras, o de las empresas, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los apartados anteriores, el nivel y los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio colectivo.

La parte receptora de la comunicación únicamente podrá negarse a la iniciación de las negociaciones cuando no se trate de revisar un convenio colectivo ya vencido o

exista alguna causa legal o convencional que lo justifique, sin perjuicio de lo establecido en los apartados 2 y 3. En estos casos de negativa a la iniciación de las negociaciones se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

**8.2** En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

**8.3** Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

**8.4** En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar someterse a los procedimientos de solución autónoma de conflictos regulados en los acuerdos interprofesionales de nivel estatal o autonómico previstos en el apartado 2.

## **9. VALIDEZ DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**9.1** Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

**9.2** Los convenios colectivos deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio colectivo será remitido al órgano público competente para su depósito.

**9.3** En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio colectivo en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio colectivo.

**9.4** El convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

**9.5** Si la autoridad laboral estimase que algún convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias, previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

**9.6** Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de las Mujeres o de los organismos de Igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de las Mujeres o de los organismos de Igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

## **10. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS**

**10.1** Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a su comisión paritaria.

**10.2** No obstante lo establecido en el punto anterior, los acuerdos y convenios colectivos previstos en el apartado 2 podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de

las controversias colectivas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los apartados 6, 7 y 8.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá la impugnación contra el laudo arbitral en el caso de que no haberse observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

**10.3** En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, su comisión paritaria deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

**10.4** Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio colectivo tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta Ley.

**10.5** Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este apartado serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

### **11. ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**11.1** En los respectivos niveles de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándose a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

**11.2** El Ministerio de Trabajo y Economía Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrá extender, con los efectos previstos en el apartado 1.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y personas trabajadoras o a un sector o subsector de actividad, a fin de evitar los perjuicios derivados de la imposibilidad de suscribir en tales ámbitos un convenio colectivo de los previstos en esta ley, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expre-

sa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del apartado 6.

### **12. OBSERVATORIO DE MÁRGENES EMPRESARIALES**

Al objeto de reforzar los niveles de cobertura de la negociación colectiva, en cumplimiento de la directiva sobre salarios mínimos adecuados de la Unión Europea, se facilitará a las unidades de negociación sectorial la información económica, de empleo y salarial del ámbito en cuestión y en las unidades de negociación de empresa, a solicitud de una de las partes o de las dos legitimadas para la negociación.

El Gobierno de España garantizará la información pública requerida en tiempo y forma una vez se comuniquen la denuncia de los convenios colectivos por las partes.

### **FINANCIACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL, LA CONCERTACIÓN SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- 1 Con la finalidad de favorecer la concertación social, el diálogo social y la negociación colectiva regulados por esta propuesta de ley, y compensar la dedicación y asistencia a órganos colegiados y otros ámbitos de negociación, las organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales más representativas, a causa de dicha participación, percibirán una compensación anual en concepto de indemnización por su participación en los marcos de diálogo social, concertación social y negociación colectiva.
- 2 Dichas compensaciones, que no tendrán naturaleza jurídica subvencional, se consignarán anualmente de forma individualizada para cada organización dentro del programa presupuestario correspondiente al Ministerio de Presidencia y su cuantía quedará determinada por los créditos iniciales de la Ley del Presupuesto de cada ejercicio aprobada por el Congreso de los Diputados, garantizando que el total de las cuantías reconocidas a las organizaciones sindicales es idéntica al total de las cuantías reconocidas a las organizaciones empresariales intersectoriales.

- 3 Las partidas aprobadas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado permitirán, por su cuantía, la posibilidad material del ejercicio de concertación social, el diálogo social y la negociación colectiva la participación que se reconoce en esta propuesta de ley y en la Constitución española.

### **APLICACIÓN DE LA COMPOSICIÓN ECONÓMICA.**

Cada una de las organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales más representativas solicitarán anualmente, antes del 1 de marzo, al Ministerio de Presidencia la cantidad por la que tengan que ser compensadas económicamente, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, que les será abonada con periodicidad trimestral, previa orden de la persona titular del citado Ministerio.

### **SEGUIMIENTO**

Con carácter anual, el Ministerio con competencias en materia de impulso y coordinación del diálogo con los agentes económicos y sociales, en colaboración con el resto de ministerios, realizará un seguimiento de lo dispuesto en la presente propuesta de ley y del funcionamiento de los órganos colegiados de concertación y diálogo social y de los de las entidades instrumentales públicas, así como de los ámbitos de negociación colectiva y remitirá la información elaborada a las organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales más representativas para su conocimiento.

