



confederación sindical de comisiones obreras

Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid. Tel.: 917028000

| www.ccoo.es

VI ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(VI AENC)

INDICE

1. Salario
 - a. Criterios para la determinación de los incrementos salariales
 - b. Límites a la compensación y absorción
 - c. Estructura salarial
 - d. Sistemas de reclasificación profesional
 - e. Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos
 - f. Previsión social complementaria

2. Tiempo de trabajo
 - a. Reducción de jornada
 - b. Distribución irregular
 - c. Horas extraordinarias
 - d. Parcialidad
 - e. Derechos hacia la corresponsabilidad
 - f. Teletrabajo y desconexión digital

3. Igualdad de género y personas LGTBI+
 - a. Planes de Igualdad
 - b. Delegado, delegada de igualdad
 - c. Diversidad-LGTBI+
 - d. Violencia sexual y de género.

4. Prevención de riesgos laborales
 - a. Mejoras para la gestión interna de la actividad preventiva
 - b. Reforzar la coordinación de la actividad preventiva
 - c. Reforzar los mecanismos para asegurar la no discriminación
 - d. Impulsar la ergonomía participativa
 - e. Garantías de seguridad ante la digitalización y el uso de sistemas de Inteligencia Artificial
 - f. Titularidad de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

5. Transiciones digital y ecológica-transición justa
 - a. Derechos digitales
 - b. Adaptación a normativa europea sobre plataformas digitales y reglamento IA
 - c. Medidas dirigidas a la protección de las personas trabajadoras y las empresas ante situaciones de catástrofes climáticas
 - d. Prevención en materia de seguridad y salud ante la emergencia climática
 - e. Formación para abordar las transiciones
 - f. Información, consulta y participación en la empresa para la formación

6. Migraciones y juventud
 - a. Gestión de la diversidad de origen
 - b. Jóvenes
 - i. Acción positiva para jóvenes en los convenios colectivos
 - ii. Facilitar el acceso a la vivienda

7. Derechos de información, participación y consulta
 - a. En el ámbito empresarial
 - b. En el ámbito empresarial y sectorial
 - c. En el ámbito de empresas de dimensión comunitaria

8. Articulación de la negociación colectiva
 - a. Refuerzo de la estructura de la negociación colectiva
 - b. Acuerdos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

Objetivos que concretamos en una propuesta que emplace al resto de agentes sociales a desarrollar una negociación que sea tan útil o más que el V AENC.

1.- Salario

CCOO debe fijarse como objetivo una propuesta ofensiva en materia salarial para la negociación del próximo acuerdo por el empleo y la negociación colectiva (VI AENC).

El sindicato debe dar respuestas a los problemas reales de la gente, problemas que se concretan en diferente orden. El mercado de trabajo tiene todavía sectores donde la precariedad está muy presente y los salarios son muy bajos. Sectores mayoritariamente feminizados y que están muy relacionados con los servicios y atención a las personas.

Por otra parte, de manera generalizada, los salarios crecen por debajo de los beneficios empresariales, que en los últimos años están batiendo records, superando con creces los beneficios previos a la crisis inflacionaria de años anteriores. (2T 2025 Datos del Observatorio de márgenes empresariales).

En este sentido el sindicato debe realizar una propuesta salarial que responda a la necesidad de incrementar los salarios más bajos y corregir el anómalo reparto de la productividad y los beneficios empresariales, recuperando poder adquisitivo y disponiendo de renta suficiente para hacer frente a los gastos básicos para una vida digna.

La negociación colectiva también debe tener en cuenta el importante reto estratégico que significa la irrupción de las transiciones estratégicas en el mundo del trabajo, de manera que se eviten las brechas salariales provocadas por la oferta y la demanda de las nuevas y tradicionales ocupaciones y por otras razones relacionadas con este reto como por ejemplo: el género predominante, la edad, las capacidades, el sector o el territorio entre otros.

Por último, la lucha por la eliminación de la brecha salarial de género y la corrección de la clasificación profesional con el fin de evitar discriminaciones indirectas, son elementos que deben componer una propuesta actualizada de la política salarial en el VI AENC.

Criterios para la determinación de los incrementos salariales

El cuadro macroeconómico de España para los próximos tres años, vigencia de la propuesta de renovación del AENC, presenta un crecimiento por encima o en el entorno del 2% en todos y cada uno de los años. En concreto el Gobierno de España prevé para el año 2026 un crecimiento del 2,2, para 2027 del 2,1 y para 2028 del 2,1. Algo más prudente es el Banco de España que prevé para 2026 un crecimiento del 1,9, para 2027 un 1,7 y para 2028 todavía no hace previsión. La Comisión Europea realiza una previsión más parecida al Gobierno de España con un crecimiento para 2026 del 2, para 2027 un 2 y para 2028 un 1,8.

Aunque de una manera más moderada que los últimos años, la previsión del crecimiento económico de España se sitúa a la vanguardia de la UE y consolida la buena salud de la economía que se ha reflejado en un crecimiento importante de los márgenes empresariales.

La inflación prevista para los próximos años según la comisión europea se modera en torno al 2%. En concreto para 2026 es del 1,9%, para 2027 del 2% y para 2028 del 1,9%. Ni el Gobierno ni el Banco de España han concretado aún sus previsiones sobre la inflación.

Pero el sindicato además de la previsión del cuadro macroeconómico, debe dar respuesta al cuadro micro, el que afecta a las rentas de las personas trabajadoras principalmente. En este sentido, vemos como los precios de algunos productos de alimentación y sobre todo el precio de la vivienda, tanto en régimen de compra como de alquiler, está lastrando el poder adquisitivo de la clase trabajadora y amortiguando los importantes incrementos salariales pactados en los últimos años, por encima de la inflación general.

Hay que tener en cuenta que para la composición de la cesta de bienes y servicios que componen el cálculo del IPC, no considera la compra y venta de la vivienda como un factor que impacta en los precios al consumo, sino como un producto de inversión y que los considerados para el alquiler no contempla las estadísticas generales del INE sobre el precio del alquiler y solo una parte, hecho que provoca que la variación del precio de los alquileres se haya incrementado por encima de lo contemplado en los cálculos para el IPC.

En concreto el precio de la vivienda, mensurado por el Índice de precios de la vivienda de alquiler IPVA, ha crecido un 7,0% acumulado entre 2020 y 2023 cuando el precio calculado por el IPC en el mismo periodo lo reflejó en un 4%.

Asimismo el precio de compra de la vivienda se ha incrementado en un 25,5% en el periodo comprendido entre 2020 y 2024, muy por encima del IPC acumulado que en el mismo periodo se incrementó en un 18,9%. Un crecimiento de precios que no son considerados como decíamos en los cálculos para el IPC.

Como vemos el importante crecimiento sostenido del cuadro macroeconómico de España no llega a trasladarse a las rentas del trabajo suficientemente, ni en el reparto de la riqueza entre beneficios empresariales y salarios ni por el fuerte impacto de la inflación y el precio de la vivienda en el poder adquisitivo de la clase trabajadora. Una situación que impacta de manera más grave en los deciles salariales más bajos, ampliando las brechas de desigualdad por renta en nuestro país.

En este sentido elaboramos una propuesta salarial que de manera integral recoja las necesidades de las personas trabajadoras y distribuya mejor la riqueza en el marco de la negociación colectiva.

La propuesta de incremento salarial tendrá tres marcos de referencia:

1. Se decidirá por una de estas dos formulas:
 - a. La fijación de un salario mínimo de convenio de 1.500 euros con la consecuente adecuación gradual de todas las categorías y grupos profesionales cada uno de cada convenio colectivo.
 - b. Un porcentaje de incremento salarial más alto que el fijado en el punto 2 de carácter general para los salarios más bajos.
2. Incremento salarial de manera generalizada para los tres años de vigencia del VI AENC
 - a. 2026- 3,5% de incremento salarial
 - b. 2027- 4% de incremento salarial
 - c. 2028- 4% de incremento salarial
3. Consolidar la cláusula de revisión salarial del V AENC incrementando al 1,5% el máximo de revisión anual

Límites a la compensación y absorción

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

Estructura salarial

Los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

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

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

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

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

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

Sistemas de reclasificación profesional

Los sistemas de clasificación profesional deben ser revisados y actualizados periódicamente en los convenios colectivos, como mínimo para:

-Integrar la necesaria perspectiva de género. En este sentido, orientamos al uso de la Herramienta de valoración de Puestos de Trabajo (VPT), desarrollada en el marco del diálogo social y con el consenso de las Confederaciones firmantes, que integra la necesaria perspectiva de género, equilibrando la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de roles.

--Adecuar e incluir: nuevas tareas o funciones desarrolladas por las personas trabajadoras; nuevas competencias profesionales requeridas -formación reglada o acreditación de la cualificación por experiencia o formación no reglada- siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad; así como, los cambios en la condiciones laborales, que se produzcan como consecuencia de procesos de digitalización y de cambios en los procesos productivos, entre otros.

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

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

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

Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos

Las Confederaciones firmantes instamos al Gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales.

Previsión social complementaria

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

En este sentido durante la vigencia del V AENC se han producido algunos acuerdos de referencia sectorial en esta materia que suponen un importante avance para la previsión social complementaria. Es por ello que impulsaremos con especial atención a los convenios colectivos sectoriales los Planes de Pensiones de Empleo, Mutualidades o EPSV como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas.

2.-Tiempo de trabajo

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

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

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

Reducción de jornada

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

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

La fijación preferente de la jornada máxima en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.

Distribución irregular de la jornada

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

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

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

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

Horas extraordinarias

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

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

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

Parcialidad

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

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

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

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

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

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

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

horas complementarias, según punto anterior.

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

-La preferencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial a optar a vacantes en la empresa que sean a tiempo completo, tengan una jornada mayor o reúnan mejores condiciones de estabilidad o previsibilidad en el empleo.

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

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

Derechos hacia la corresponsabilidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-El fomento de la adaptación de la jornada como medida preferente para evitar la reducción de jornada con pérdida salarial que perpetúa los roles de género. Desarrollando, en base al artículo 34.8 del ET, los términos de su

ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

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

Teletrabajo y desconexión digital

Teletrabajo

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

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

Desconexión digital

Matizar la no responsabilidad de la empresa ante la conexión voluntaria por parte de la persona trabajadora. Las empresas tienen el deber de garantizar el derecho de desconexión. El empleador tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Las circunstancias excepcionales y su justificación deberán ser negociadas en los convenios colectivos.

Las empresas con la participación de la RLTP, definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

3.1- Igualdad entre mujeres y hombres

Planes de Igualdad

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

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

Delegada o delegado de Igualdad

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

La delegada o delegado de Igualdad es la persona responsable de garantizar que la empresa respeta el cumplimiento de la normativa sobre igualdad. Su objetivo es asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y

mujeres en el trabajo, así como velar por el respeto de la identidad sexual y de género. No siendo una figura obligada por Ley, es indudable su necesaria implementación debida cuenta de los diagnósticos reveladores en cuanto a desigualdades de género que nos encontramos a la hora de negociar planes de igualdad.

Diversidad-LGTBI

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

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

Asimismo, es de igual importancia insistir en la inclusión de protocolos de acoso y violencia LGTBI en la negociación de los convenios colectivos, como herramienta preventiva y de actuación ante los casos de acoso y violencia LGTBI que sirvan para proteger y apoyar a la víctima.

Violencia sexual y de género

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

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

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

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

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

4.- Seguridad y salud en el trabajo

El VI AENC debe seguir profundizando en las políticas de prevención de riesgos laborales en las empresas y debe garantizar en el marco de la negociación colectiva el desarrollo de los compromisos de la vigente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

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

Mejoras para la gestión interna de la actividad preventiva

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

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

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

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

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

Reforzar la coordinación de la actividad preventiva

Mejorar los medios para la coordinación de la actividad preventiva en los espacios de trabajo con concurrencia de distintas empresas, empresa principal y contratadas, empresas y proveedores de servicios, empresas y autónomos. Impulsando preferentemente la figura de la designación para la coordinación de la actividad preventiva entre las propuestas del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Reforzar los mecanismos para asegurar la no discriminación

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

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

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

Impulsar la ergonomía participativa

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

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

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

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

Titularidad de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

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

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

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

5.- Transiciones digital y ecológica, transición justa

Derechos digitales

El incremento en el uso de herramientas digitales en el lugar de trabajo puede mejorar la productividad y las condiciones de trabajo, pero también plantea incertidumbre respecto a la protección de datos, la privacidad, la vigilancia y el control de las personas trabajadoras. Los sistemas de vigilancia de la IA, junto con el procesamiento de datos, aumentan el riesgo de comprometer la dignidad del ser humano y poder conducir al deterioro de las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

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

- Derecho a la protección de datos personales:
 - . Prohibición del tratamiento de datos especialmente sensibles
 - . Transparencia en su tratamiento

- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral
- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo;
- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo;
- Derecho ante la utilización de sistemas de geolocalización ;
- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

Adaptación a normativa europea sobre plataformas digitales y reglamento IA

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

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

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

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

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

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

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

Transición ecológica

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

La negociación colectiva también puede orientar la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas con perspectiva medioambiental, entre otras medidas: la reducción de los desplazamientos obligados reorganizando el trabajo, fomentando videoconferencias o a través de fórmulas voluntarias y pactadas como el trabajo a distancia o el teletrabajo; la implementación de horarios flexibles que faciliten el uso del transporte público y del transporte compartido.

Se debe incorporar en los convenios colectivos mecanismos de participación directa de la RLPT, que vaya más allá de los derechos de información del Artículo 64.2.b y 64.7.c, a través de figuras como los delegados y las delegadas medio ambiente y sostenibilidad y/o los Comités de Medio Ambiente paritarios, con competencias bien definidas y el acceso suficiente a la información, y documentación de carácter medioambiental y el debido asesoramiento. Entre otros, los elementos de participación en la empresa por parte de la RLPT a través de figuras específicas de medioambiente y sostenibilidad serán: participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales; en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión y auditoría ambiental; en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción en materia de medio ambiente como planes de transición energética, planes de gestión de agua y planes de impulso de la economía circular; y la negociación de los planes o medidas de movilidad sostenible.

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

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

Los convenios colectivos deben difundir para el conocimiento de las empresas y las personas trabajadoras, el permiso de hasta 4 días del que pueden disponer las personas trabajadoras ante la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

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

Prevención en materia de seguridad y salud ante la emergencia climática

El cambio climático puede afectar a la salud por el aumento de vectores y de la contaminación ambiental, pero sobre todo por efecto de las altas temperaturas que puede provocar golpes de calor y otras enfermedades agudas, pero también daños a la salud a largo plazo. En relación con la afectación a la salud de la población trabajadora como consecuencia del cambio climático es preciso impulsar el pleno desarrollo de los planes de acción de la Estrategia

Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST 2023-2027) y el Plan Estratégico de Salud y Medio Ambiente, plan este último que debería estar transversalmente integrado con el anterior.

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

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

Se tiene que reforzar en los convenios colectivos, la aplicación del RD 4/2023 cuando se desarrollen trabajos al aire libre, estableciendo medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras ante cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Si las medidas de protección, que pueden incluir la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las cuales concurren fenómenos meteorológicos adversos, no son suficientes para garantizar la protección de las personas trabajadoras, y, si los servicios meteorológicos estatal o autonómicos emiten un aviso de fenómenos adversos de nivel naranja o rojo, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la posibilidad de reducción o modificación de las horas de la jornada.

En los diferentes ámbitos sectoriales además del cumplimiento de la norma, se deberían establecer lista de tareas en riesgo y regular lugares de descanso como refugio.

Formación para abordar las transiciones

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

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

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

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

- La formación como tiempo efectivo de trabajo.
- El derecho de toda la plantilla a acceder, como mínimo, a 20 horas anuales de formación orientada al desarrollo profesional y a la mejora de la cualificación, al margen de la formación que por norma la empresa está obligada a ofrecer.

- Los permisos retribuidos con fines formativos, que contribuyen al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras.
- El derecho a la conciliación entre trabajo, formación y vida personal y familiar, mediante la introducción de medidas de flexibilidad horaria que faciliten el acceso a la formación.
- El reconocimiento de la formación y la experiencia profesional en los sistemas de clasificación profesional, como elementos que contribuyen a la promoción en el trabajo.
- La definición de criterios para la realización de las actividades de formación financiadas con recursos públicos que respondan a objetivos estratégicos, de equidad, calidad y reconocimiento.

Información, consulta y participación en la empresa para la formación

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

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

6-Migraciones y juventud

Gestión de la diversidad de origen

En el contexto actual, es también una variable determinante **la inmigración**, que tiene un impacto agregado muy positivo en términos de crecimiento y empleo, contribuyendo al crecimiento de la población activa y la afiliación a la Seguridad Social. Una sociedad que es diversa y plural en relación con la nacionalidad de las personas, tiene su reflejo en el mundo del trabajo, el cual debe impulsar la igualdad de derechos y la plena integración de las personas migrantes en el ámbito laboral como factor central para su integración en nuestra sociedad y la cohesión social de nuestro país.

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

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

así como la flexibilidad del tiempo de trabajo y la conciliación que permita atender las necesidades derivadas de las diversas opciones de las personas trabajadoras.

Las personas jóvenes un reto para la negociación colectiva

Acción positiva para jóvenes en los convenios colectivos

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

Facilitar el acceso a la vivienda

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

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

- Complementos para vivienda personas menores de 35 años
- Anticipos o préstamos sin interés para sufragio de gastos iniciales
- Ayudas para traslado y mudanza derivados del cambio de centro de trabajo
- Ayudas al desplazamiento por falta de disponibilidad de vivienda en la proximidad al centro de trabajo
- Fomentar el transporte colectivo

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

- Promover convenios marco entre empresas y trabajadores para promoción de vivienda en cooperativa
- Cesión de suelo o inmuebles por parte de las empresas para uso de vivienda social vinculada a las personas trabajadoras de la empresa

Reforzar la gestión del tiempo con flexibilidad y conciliación vinculada a la vivienda

- Flexibilidad horaria para facilitar la búsqueda de vivienda
- Permisos retribuidos para gestión administrativa en la adquisición o alquiler de vivienda

7. Derechos de información, participación y consulta

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

En el ámbito empresarial

- Información sobre cada contrato celebrado en la empresa, en la que necesariamente deben figurar todos los datos que no contravengan la Ley Orgánica 1/1982, así como aquellos elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral cuando no figuren en el mismo. En este sentido, deberá constar, al menos, el número de horas de trabajo; la duración y distribución de la jornada; *cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su retribución; los cambios de turno; la duración y condiciones del periodo de prueba; la indicación, en caso de contratos a tiempo parcial, de que esta jornada conlleva diferentes derechos y obligaciones que una relación laboral fija discontinua*; los periodos de prestación efectiva de servicios (o fecha de finalización de la relación laboral) y, en su caso, los periodos de inactividad.
- Información sobre cada acuerdo de trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 6.2 de la Ley 10/2021.
- Información sobre los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial, antes de su implantación
- Información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del ET., así como el acceso al libro de registro por parte de la RLPT en caso de que las empresas principal y contratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo.
- Criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación, en ambos casos, de la representación de los trabajadores.
- Mecanismos de concreción sobre la documentación a entregar por la empresa a la RLPT tanto para acreditar las causas alegadas como para un normal desarrollo de los periodos de consulta legalmente establecidos en caso de pretender llevar a cabo medidas de flexibilidad interna o inaplicar condiciones de trabajo reguladas en los propios convenios. Este intercambio debe ser transparente y se debe asegurar una información oportuna, suficiente y adecuada, y se debe observar lo dispuesto en los artículos 3, 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012.
- Mecanismos de obtención de la información económica y previsiones de actividad precisas para garantizar el seguimiento de los parámetros sobre los que se hayan referenciado las condiciones salariales, incluidos los incrementos y/o la retribución variable. Estos mecanismos deben permitir la obtención de información de diferentes indicadores.
- Las partes negociadoras deben tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito para fijar las condiciones salariales, para lo que es necesario articular un procedimiento de información útil para las partes, que se nutra de y que esté disponible en un formato y momento adecuado para el análisis previo a la toma de decisiones.
- Información previa a cualquier cambio tecnológico o digital que modifique o influya en la organización del trabajo y por lo tanto en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, garantizando la participación de la representación laboral en la toma de decisiones para preservar y adaptar las mejores condiciones laborales que puedan derivar de estos cambios.

En el ámbito empresarial y sectorial

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

En empresas de dimensión comunitaria

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

8.- Articulación de la negociación colectiva

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

Refuerzo de la estructura de la negociación colectiva

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

cobertura de la negociación colectiva; instar a iniciativas de racionalización y/o evitar una atomización de la negociación colectiva, entre otras.

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

Acuerdos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

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